

Histoire économique

Mathieu Arnoux, Alain Dewerpe, Jean-Yves Grenier, Gilles Postel-Vinay et Jérôme Bourdieu



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/annuaire-ehess/19914>

ISSN : 2431-8698

Éditeur

EHESS - École des hautes études en sciences sociales

Édition imprimée

Date de publication : 1 janvier 2010

Pagination : 233-234

ISSN : 0398-2025

Référence électronique

Mathieu Arnoux, Alain Dewerpe, Jean-Yves Grenier, Gilles Postel-Vinay et Jérôme Bourdieu, « Histoire économique », *Annuaire de l'EHESS* [En ligne], | 2010, mis en ligne le 01 juin 2015, consulté le 03 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/annuaire-ehess/19914>

Ce document a été généré automatiquement le 3 mai 2019.

EHESS

Histoire économique

Mathieu Arnoux, Alain Dewerpe, Jean-Yves Grenier, Gilles Postel-Vinay et Jérôme Bourdieu

Mathieu Arnoux, Alain Dewerpe, Jean-Yves Grenier, Gilles Postel-Vinay, *directeurs d'études*
Jérôme Bourdieu, *chargé de recherche à l'INRA*

Approches historiques de la discipline au travail

- 1 DEPUIS plusieurs années, le séminaire analyse le fonctionnement des marchés du travail sous l'angle de la discipline au travail. Cette année nous avons étudié la question du salariat comme forme historique d'organisation de ces marchés. Le point de départ est de considérer la diversité des formes prises par l'asymétrie constitutive de la relation de travail : entre la position de qui commande et celle de qui obéit, entre la position du concepteur/organisateur des tâches et celle de l'exécutant qui doit se conformer aux ordres.
- 2 En abordant cette question sous l'angle de la discipline, on adopte un point de vue différent de celui des économistes. Ces derniers, en effet, privilégient l'aspect contractualiste dans le sens le plus général : la relation salariale est censée reposer sur le libre accord des volontés. Rien n'oblige le patron à faire travailler ceux qu'il emploie ; c'est le choix du travailleur que d'offrir sa force de travail à tel employeur pour faire telle tâche à tel niveau de rémunération. La question est de définir ce que l'on entend par obliger. Parce que le phénomène de l'esclavage est à la fois ancien et massif, parce que de multiples autres formes d'organisations du travail ont été observées et analysées, les historiens ont accordé beaucoup d'importance à la distinction entre travail libre et travail forcé (*free or coerced labor*). Un des enjeux est alors de savoir s'il faut adopter une vision « continuiste » en la matière : du travail strictement indépendant et libre, on glisserait par paliers vers le travail servile. Dans cette perspective, construire une grille d'analyse revient, d'une part, à distinguer la question de l'accès au travail (l'embauche) de celle de

la gestion de la relation de travail dans la durée ; d'autre part, à opposer ce qui engage une discipline du travail interne, liée à la relation bilatérale entre l'employeur et l'employé, avec ce qui relève d'une discipline externe ayant trait aux conditions économiques et légales propres au fonctionnement collectif du marché du travail.

- 3 Le séminaire s'est ensuite intéressé à la mise au travail salarié au cours de l'époque moderne, processus souvent qualifié d'*industrious revolution*. La question intéressante est celle de l'augmentation de l'offre de travail des ménages (en particulier la validité du modèle de Gary Becker repris par Jan de Vries) et celle du progressif recul du travail salarié féminin au cours du XIX^e siècle (problématique du *male breadwinner*). À ces interrogations de nature macrohistorique a succédé une réflexion portant sur les formes salariales de la première industrialisation. Le salaire n'est en effet pas seulement une variable économique par son niveau, il l'est aussi par les formes qu'il a pu prendre. Qu'apporte le salaire à la compréhension du salariat ? À partir du cas du XIX^e siècle français, la séance a successivement analysé l'histoire du mot et de ses acceptions, puis les cadres cognitifs et organisationnels des salariats. Ceux-ci signalent sans nul doute une tension entre la pluralité des formes de rémunération et l'unité du statut salarial. On en a présenté les modalités singulières – tarif, marchandage, salaire « progressif », sursalaire et salaire indirect, politiques salariales des patronats et contentieux salariaux.
- 4 Restait à s'interroger sur la question centrale de la définition du salaire, sur laquelle économistes et historiens ont de fortes divergences, à savoir le contrat. Après avoir esquissé la façon dont le droit naturel au XVII^e et XVIII^e siècle encadre contractuellement la relation salariale, la réflexion s'est intéressée à la façon dont, à l'époque contemporaine, le contrat, dit aujourd'hui *de travail*, constitue le terrain de l'affirmation du salariat, à la fois point de droit et enjeu pratique. Quel lien social se nouait, dans la France du XIX^e siècle, lorsqu'une personne travaillait pour une autre personne contre rémunération, et plus précisément dans une prestation dite *d'industrie ou de travail* ? Comment le droit français désignait-t-il ce rapport ? Comment ce dernier a-t-il évolué ? Et quel nœud, rhétorique, intellectuel, social, y avait-t-il entre les dénominations juridiques et les réalités économiques et sociales qu'elles étaient censées définir, encadrer, ordonnancer ? C'est ce qu'a tenté d'approcher une séance, qui a conduit, après une étude de la dynamique portant du contrat de louage d'ouvrage et d'industrie au contrat de travail et de la convention individuelle à la convention collective, à l'analyse de la « société salariale ».

INDEX

Thèmes : Histoire, Histoire et civilisations de l'Europe