

Donald Roy

Un sociologue à l'usine

**Textes essentiels
pour la sociologie du travail**

Traduit de l'anglais (États-Unis) sous la direction de
Jean-Pierre Briand et Jean-Michel Chapoulie

Introduction de Jean-Michel Chapoulie

Postface de Howard S. Becker



La Découverte

9 bis, rue Abel-Hovelacque
75013 Paris

Titres originaux : « Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop » (*American Journal of Sociology*, 57, 5, 1952, Chicago, The University of Chicago Press) ; « Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement : An Analysis of Piecework Incentive » (*American Sociological Review*, 18-4, août 1953) ; « Efficiency and the Fix : Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop » (*American Journal of Sociology*, 40-3, novembre 1954, Chicago, The University of Chicago Press) ; « "Banana Time" : Job Satisfaction and Informal Interaction » (*Human Organization*, 18, 1960) ; « Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Capitalism, by Michael Burawoy » (*Berkeley Journal of Sociology*, 24, 1980) ; « Sex in the Factory. Informal Heterosexual Relations between Supervisors and Work Groups » (*in* BRYANT Clifton D., *Deviant Behaviour : Occupational and Organizational Bases*, Rand McNally College Pub., Londres, 1974) ; « Co-operation and Conflict in the Factory : Some Observations and Questions Regarding Conceptualization of Intergroup Relations within Bureaucratic Structures » (unpublished, undated typescript, Archives Donald Roy, Duke University, box L).

La réalisation de ce recueil a bénéficié du soutien financier du Centre de recherche socio-historiques sur l'éducation de l'École normale supérieure de Fontenay-Saint-Cloud et du Groupe de recherche École, travail, institutions de l'Université Paris-VIII.

ISBN 2-7071-4584-X

Le logo qui figure sur la couverture de ce livre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir du livre, tout particulièrement dans le domaine des sciences humaines et sociales, le développement massif du photocopillage.

Le code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément, sous peine des sanctions pénales réprimant la contrefaçon, la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or cette pratique s'est généralisée dans les établissements d'enseignement, provoquant une baisse brutale des achats de livres, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc qu'en application des articles L. 122-10 à L. 122-12 du code de la propriété intellectuelle, toute photocopie à usage collectif, intégrale ou partielle, du présent ouvrage est interdite sans autorisation du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris). Toute autre forme de reproduction, intégrale ou partielle, est également interdite sans autorisation de l'éditeur.

Si vous désirez être tenu régulièrement informé de nos parutions, il vous suffit d'envoyer vos nom et adresse aux Éditions La Découverte, 9 bis, rue Abel-Hovelacque, 75013 Paris. Vous recevrez gratuitement notre bulletin trimestriel *À La Découverte*. Vous pouvez également consulter notre catalogue et nous contacter sur notre site www.editionsladecouverte.fr.

© Éditions La Découverte, Paris, 2006, pour la traduction française.

Introduction

JEAN-MICHEL CHAPOULIE

Le sociologue américain Donald Roy occupe dans la sociologie du travail une place particulière. Son étude sur le freinage ouvrier réalisée à la fin des années 1940 reste un classique d'un domaine qui a été en partie déserté par la recherche. Les résultats n'en ont pas été sérieusement contestés, alors même qu'ils reposent sur une enquête menée dans un seul atelier au cours d'une période d'un peu moins de onze mois. Cette recherche n'est connue que par les trois articles publiés par Roy en 1952, 1953 et 1954 que l'on trouvera dans ce recueil, car la thèse dont furent tirés ceux-ci n'a pas été publiée¹. Une partie de la postérité des travaux de Roy est passée par l'ouvrage classique — issu d'une autre thèse préparée trente ans plus tard à l'Université de Chicago et dont le travail de terrain fut réalisé dans l'usine où Roy avait travaillé — de Michael Burawoy : *Manufacturing Consent*². En France, les articles de Roy furent lus par les premiers sociologues de l'après-guerre qui s'étaient orientés vers l'étude du travail sous l'impulsion de Georges Friedmann³ ; depuis ce moment, ils ont été constamment cités.

-
- 1 Donald ROY, *Restriction of Output by Machine Operators in a Piecework Machine Shop*, Ph. D. Sociology, University of Chicago, 1952. On trouvera à la suite de cette introduction la liste et les références des publications de Roy et de quelques inédits conservés dans les archives de Duke University (Durham, Caroline du Nord).
 - 2 Michael BURAWOY, *Manufacturing Consent*, The University of Chicago Press, Chicago, 1979.
 - 3 Jean-Michel CHAPOULIE, « La seconde fondation de la sociologie française, les États-Unis et la classe ouvrière », *Revue française de sociologie*, 1991, 32 (3), p. 321-364.

Cette édition présente la traduction en français des trois articles issus de la thèse de Roy, d'un autre article issu de la même recherche qui élargit l'analyse mais qui ne fut pas publié par l'auteur, ainsi que la traduction de deux autres articles ultérieurs sur le travail ouvrier, dont l'un, « Banana Time », est aussi devenu un classique de la sociologie du travail. On trouvera également ici un texte beaucoup plus tardif, où Roy développe ses réflexions sur le livre de Burawoy. La quasi-totalité des textes publiés par Roy sur le travail ouvrier devient ainsi accessible en langue française⁴. Les autres publications de Roy portent soit sur la syndicalisation des ouvriers dans le sud des États-Unis, soit sur les problèmes du travail de terrain (*fieldwork*), la démarche de prédilection de Roy.

La notoriété durablement maintenue en sociologie des résultats des recherches de Roy s'accompagne d'un paradoxe. À l'exception de Burawoy, aucun de ceux qui les citent ne semble s'être soucié du contexte historique très particulier dans lequel prit place cette recherche. Roy lui-même n'y accorde pas grande attention dans ses remarques ultérieures sur son travail. On peut y voir un exemple de l'indifférence, fréquente en sociologie, au temps et aux lieux, et à la spécificité du réseau de relations sociales qui en découle. Il est également utile de lire les articles de Roy à la lumière de la trajectoire sociale personnelle de celui-ci et de ses rapports particuliers à ce qu'il appelle le « rude univers des travailleurs manuels ».

Cette introduction se propose de fournir ces deux types d'éléments de compréhension et, à partir de ces travaux à bien des égards exceptionnels, d'apporter des éléments de réflexion sur les réalisations des sciences sociales.

Un sociologue d'inclination prolétarienne dans les États-Unis des années 1940 et 1950

« Ma carrière académique, écrit Roy en 1970, a été en un sens, l'à-côté d'une progression horizontale à travers une série de métiers

4 La seule exception est la préface à la réédition de l'ouvrage de Stanley B. MATHEWSON, *Restriction of Output Among Unorganized Workers*, Viking Press, New York, 1931 (réédition en 1969, Southern Illinois University Press, préface p. XV-LII) qui recoupe largement les thèmes des articles ici traduits.

variés, mais de dernier rang. Lorsque je faisais des études en vue d'une thèse, une recherche dans une usine me donna la possibilité d'échapper à mon groupe de référence pour passer l'après-midi à observer et à interviewer des opérateurs sur machine appartenant à la plèbe. Dans les entrailles de l'usine, nous étions tous des ratés ; j'étais le raté qui était venu pour faire un Ph. D⁵. » Roy observe aussi un peu plus haut dans le même texte : « Je dois admettre que parler avec des travailleurs manuels est pour moi une façon de suivre ma pente naturelle. Les syndicalistes qui font campagne pour organiser des syndicats et que je connais sont pour l'essentiel des types améliorés du prolétaire ancien style, dur au travail et ayant une certaine expérience des plaisirs et des difficultés de l'existence ; j'éprouve, au cours de nos relations qui sont d'une certaine façon professionnelles, un agréable sentiment de confraternité, et corrélativement il m'est facile de communiquer informellement avec eux. »

Donald Roy n'est pas le seul sociologue américain d'origine populaire dans sa génération, mais il est l'un des rares, et peut-être le seul, à avoir en quelque sorte poursuivi durablement l'étude ethnographique des ouvriers d'usine, en cherchant à se situer de plain-pied dans l'univers de ces travailleurs, et en tournant quelque peu le dos aux obligations et aux profits d'une carrière « normale » dans la sociologie de son temps. On peut exclure que l'attrait pour l'analyse ethnographique des classes populaires soit un choix par défaut et la conséquence d'une inaptitude à maîtriser d'autres approches plus valorisées à cette époque. Selon les témoignages de certains de ses amis de jeunesse, Roy avait fait des études particulièrement brillantes dans une *high school*, en dépit de difficultés financières chroniques. La manipulation des statistiques ne l'intimidait pas : il avait d'ailleurs suivi l'enseignement du sociologue statisticien George Lundberg et enseigna cette matière au moins une année à la fin de ses études de maîtrise. Mais Roy mesura rapidement les avantages de sa connaissance ethnographique des milieux populaires et les limitations qu'implique le respect des règles du milieu universitaire. Il écrit par exemple en 1956, dans une lettre à Everett Hughes qui avait dirigé sa thèse de sociologie à l'Université de Chicago : « Tant d'auteurs ont un petit domaine, ils font la mouche du coche

5 Donald Roy, « The Study of Southern Labor Union Organising Campaign », in Robert W. HABENSTEIN (éd.), *Pathways to Data*, Aldine, Chicago, 1970, p. 216-244 (voir p. 220).

— coupant les cheveux en quatre et se rongant les ongles — mais personne ne va jusqu'aux organes centraux [...]. Ces types, qui développent une théorie des rôles, comme Sarbin, Newcomb, Parsons, etc., sont toujours à tourner en rond, à faire des passes — mais ils ne concluent jamais. Je me demande comment ils peuvent ne pas le voir. Je crois que c'est parce que l'expérience des comportements des classes populaires leur manque. Peut-être certaines expériences leur ont-elles fait défaut dans leur enfance, ou peut-être les ont-ils oubliées. Les techniques de l'enquête par questionnaires ne peuvent les saisir. Cela ne peut être *expliqué*. Sapir aurait nommé cela une culture inconsciente ; seule l'observation peut les saisir, l'observation précédée par l'expérience et la perspicacité ⁶. »

Donald Roy est né en 1911. Selon les indications données par Roy lui-même et les documents et témoignages déposés après sa mort aux archives de Duke University, par sa seconde femme, le père de Roy, originaire d'Europe de l'Est, était coiffeur à Spokane dans l'État de Washington ⁷. Sa mère appartenait à une famille de fermiers des environs de Spokane. Roy manifesta un attachement sans équivoque pour cette origine rurale, puisqu'il entretint jusqu'à la fin de sa vie la velléité de reprendre l'exploitation familiale ⁸.

Après une scolarité brillante dans la *high school* de Spokane, Roy passa quatre années à économiser de l'argent pour payer ses études supérieures. Il semble avoir travaillé successivement comme employé d'hôtel et de magasin, dans un camp de bûcherons, sur le chantier de construction d'un tunnel. Dans la période de la Grande

6 Lettre à Hughes, 5 mars 1956, Archives de Everett Cherrington Hughes, Joseph Regenstein Library, Université de Chicago, dossier 53, sous-dossier 6-7 (correspondance Roy) ; le mot ici en italique est souligné par Roy.

7 Archives de Donald Roy, Duke University, dossier M. Ce dossier comprend notamment un mémorandum de la seconde femme de Roy (qui se présente comme sa cousine), quelques témoignages d'amis de jeunesse de Roy sollicités par celle-ci, et quelques lettres de Roy à contenu autobiographique. On y trouve également un récapitulatif des activités et des publications de Roy établi par un sociologue anglais ami de Roy, Huw Beynon, qui a collaboré au premier classement des archives de Roy. Ce matériel peut être complété par les indications qu'une lecture attentive permet de découvrir dans la thèse de Roy, dans ses articles, et dans quelques conférences. J'ai également utilisé la correspondance de Roy avec Hughes, et notamment une lettre de Roy du 1^{er} juillet 1946, ainsi que les témoignages d'Howard S. Becker (qui fit une partie de ses études de thèse à côté de Roy) et d'Edward Tiryakan (qui fut son collègue à Duke).

8 Une confirmation de cette obsession se trouve dans l'article de Roy, « Banana Time », puisqu'il rapporte que les ouvriers avec lesquels il travaille le plaisaient à propos de sa ferme.

Dépression, cette situation n'était pas exceptionnelle pour un étudiant, mais les ressources de Roy semblent particulièrement précaires. Aucun indice ne permet de deviner ce qui l'orienta vers la sociologie, une discipline qui était assez bien implantée à Washington University (à Seattle). Roy entra en 1929 comme *undergraduate* à Washington University, et, après plusieurs interruptions d'études, il soutint en 1936 une maîtrise de sociologie. Celle-ci porte sur un quartier de Seattle baptisé Hooverville, comme d'autres quartiers similaires à l'époque, où résidaient dans des logements de fortune des sans-domicile : travailleurs migrants, personnes isolées dépourvues de ressources régulières, chômeurs ; les sans-domicile de Seattle étaient environ 55 000 à l'époque⁹. Pour cette recherche, dirigée par George Lundberg, Stuart Queen et Norman Hayner¹⁰, Roy bénéficia d'un soutien du bureau d'aide sociale de l'État (Washington Emergency Relief Administration). Il se fit enregistrer lui-même comme sans-domicile et procéda par observation directe en s'installant dans un logement de fortune du quartier ; il fit ensuite passer des questionnaires au titre d'un recensement.

Comme l'a souligné Roy lui-même, sa maîtrise consiste essentiellement en une description du quartier considéré et de ses habitants. Elle ne comporte de référence à aucune analyse sociologique antérieure. La rédaction adopte parfois le même ton sarcastique et la même complexité d'expression que l'on trouve dans les travaux postérieurs de Roy. Un article fut tiré en 1939 de ce mémoire.

En 1931, puis de 1933 à 1937, Roy affirme avoir apporté, contre rémunération, une contribution à la réalisation de plusieurs thèses, et avoir participé à différentes enquêtes. Il enseigne une année à l'université de l'Oregon, où il rencontra une étudiante qui devint un peu plus tard sa première femme. Une partie de l'année suivante, dépourvu de ressources, il vécut avec celle-ci dans les bois de la région de Spokane ; un peu plus tard, il vendit des cours par correspondance. Sur les conseils d'Edgar Thompson, Roy vint en 1941 à Chicago pour reprendre des études de doctorat. « Possédé par l'idée

9 Je suis redevable à Howard S. Becker d'avoir pu disposer d'une photocopie de cette maîtrise.

10 Lundberg et Queen sont deux des inspirateurs du courant dit opérationnaliste en sociologie. Hayner avait fait une thèse sur les habitants des hôtels de Chicago sous la direction de Robert Park et il poursuivit ultérieurement des recherches d'écologie urbaine. En 1937, Washington University comptait parmi ses enseignants de sociologie un autre ancien élève de Park, Edgar Thompson, alors *visiting professor*.

de faire des recherches sur la mobilité sociale¹¹ », il devint un peu plus tard, selon l'expression de Thompson, un « étudiant de Hughes ».

Le département de sociologie de l'Université de Chicago où s'inscrivit Roy était alors le premier département dans cette discipline, tant par le nombre des thèses soutenues — cinq par an en moyenne pendant les années de guerre — que par sa réputation, même si celle-ci semblait décliner depuis le milieu des années 1930¹². Si ceux qui avaient établi cette réputation, comme William I. Thomas et Robert E. Park, n'y enseignaient plus, leurs successeurs et anciens élèves ou associés (en sociologie : Ernest Burgess, Louis Wirth, Herbert Blumer et Everett Hughes ; en anthropologie : Robert Redfield) maintenaient la même orientation intellectuelle. Le département de sociologie comprenait également, au début des années 1940, l'un des sociologues de grande réputation de la période précédente, le statisticien William Ogburn, et, partageant ses activités avec le département d'anthropologie, Lloyd Warner qui travaillait alors à la série des études de communautés sur *Yankee City*. Les études de sociologie à l'Université de Chicago offraient ainsi l'occasion de contacts avec quelques-uns des chercheurs en vue des sciences sociales américaines de l'époque, et avec des personnalités intellectuellement originales, comme Blumer et Hughes.

Après 1943, un sujet de recherche acquiert une importance nouvelle pour les sociologues, à l'Université de Chicago et ailleurs : le travail, notamment le travail ouvrier, et y compris l'étude du syndicalisme. Sous l'impulsion de Lloyd Warner, un comité réunissant universitaires (économistes, anthropologues, psychologues, sociologues) et hauts dirigeants d'entreprise, le Committee on Human Relations in Industry, fut créé à l'Université de Chicago en 1943 pour recueillir des fonds et promouvoir des recherches dans ce domaine. Ce comité contribua aussi, après un certain délai, à faciliter l'accès de chercheurs en sociologie et en anthropologie au

11 Lettre de Roy à Hughes du 1^{er} juillet 1946, in archives Hughes, dossier cité.

12 Sur l'histoire de la sociologie à l'Université de Chicago et des recherches sur le travail, voir Jean-Michel CHAPOULIE, *La Tradition sociologique de Chicago*, Seuil, Paris, 2001. Un chapitre de cet ouvrage examine la place de Roy dans la tradition de Chicago en la comparant avec celle d'un autre sociologue de la génération précédente, lui aussi d'origine prolétarienne, Nels Anderson. Un autre chapitre porte sur le développement de la sociologie du travail.

monde jusque-là fermé des usines et des entreprises¹³. Ses principaux animateurs étaient deux proches de Warner, Burleigh Gardner, un anthropologue récemment recruté par la Business School de l'Université de Chicago, et William Foote Whyte, qui venait d'achever son étude sur les bandes de jeunes d'un quartier italien de Boston¹⁴. En 1946, Burleigh Gardner quitta son poste à l'université pour fonder un bureau d'études, Social Research Inc., travaillant sur contrat pour des entreprises. L'orientation de l'approche de Social Research Inc. relevait de l'anthropologie appliquée : il s'agissait d'aider des entreprises à résoudre leurs « problèmes¹⁵ ». Les étudiants qui gravitaient autour de Warner et de Hughes bénéficièrent de ce système qui leur fournissait des emplois temporaires et leur assurait des entrées dans les entreprises. À l'occasion d'une de ces recherches, Roy put réaliser des interviews auprès des personnels d'encadrement — des catégories de travailleurs que les conditions de son travail de terrain pour sa thèse ne l'avaient pas conduit à fréquenter. Le Committee on Human Relations in Industry ne fut que l'un des cadres institutionnels où se développèrent à l'Université de Chicago des recherches en sciences sociales sur le travail : dans les années suivantes, un centre de recherche spécialisé dans le même domaine fut créé, et un autre comité offrit un cadre pour la préparation de thèses sur le travail. Ces créations institutionnelles donnent la mesure de l'importance que prend à cette époque ce domaine pour les sciences sociales.

À partir de la fin de la guerre, les étudiants avancés (*graduate*) sont nombreux sur le campus de l'Université de Chicago. Une partie d'entre eux sont des militaires démobilisés qui peuvent bénéficier du système de bourses fondé par une loi fédérale, le *GI Bill*. Leur intérêt intellectuel pour la sociologie, comme celui de Roy, s'appuie sur leurs expériences antérieures. Certains d'entre eux ont décrit le campus de l'université à cette époque comme un lieu de rencontres

13 Les résultats des premiers travaux réalisés dans le cadre du Committee on Human Relations in Industry sont présentés dans un ouvrage collectif dirigé par William Foote Whyte, *Industry and Society*, McGraw-Hill, New York, 1946.

14 William Foote Whyte, *Street Corner Society*, The University of Chicago Press Chicago, 1943 (2^e édition en 1955) ; traduction française sous le même titre, La Découverte, Paris, 1996.

15 Voir Burleigh B. Gardner, « Doing Business with Management », in E.M. Eddy et W.L. Partridge (éd.), *Applied Anthropology in America*, Columbia University Press, New York, 1978, p. 245-260.

intellectuelles stimulantes¹⁶. À cette génération d'étudiants en sociologie appartient une poignée de chercheurs qui devaient infléchir l'orientation intellectuelle des analyses dans différents domaines : notamment Erving Goffman, Howard Becker, Joseph Gusfield, Eliot Freidson.

C'est vers l'étude du travail, l'un des domaines de prédilection de cette génération de chercheurs, que s'orienta W. F. Whyte après l'achèvement de sa thèse, en étudiant l'organisation du travail dans l'industrie de la restauration. Bien qu'il n'ait pas été présent tous les ans sur le campus de l'Université de Chicago, Roy participa un temps aux activités d'un petit groupe qui s'intéressait au travail et dans lequel W. F. Whyte joua le rôle d'un leader intellectuel. Ce groupe comprenait Melville Dalton, qui étudiait les cadres d'entreprise¹⁷, Orvis Collins, le fils d'un directeur d'usine, qui étudiait les relations entre groupes ethniques dans le travail, l'anthropologue Buford Junker, et Edith Lenz qui s'intéressait au syndicalisme¹⁸. Roy entretint également des contacts durables avec Robert Habenstein, qui étudiait les entrepreneurs de pompes funèbres, et avec William Lawson, dont la thèse — restée inédite pour des raisons trop évidentes — porte sur les activités d'entrepreneurs de la famille Du Pont de Nemours¹⁹. On peut mentionner aussi les recherches sur le syndicalisme, notamment celles de Joel Seidman²⁰.

Le travail était aussi de l'un des domaines auxquels s'intéressait Everett Hughes. Celui-ci avait publié en 1943 une monographie centrée sur les conséquences de l'implantation dans une ville francophone du Québec d'une industrie dont l'encadrement était anglophone²¹.

16 On peut trouver plusieurs témoignages dans l'ouvrage de Gary A. FINE (éd.), *A Second Chicago School? The Development of a Postwar American Sociology*, The University of Chicago Press, Chicago, 1995.

17 Melville O. DALTON, *A Study of Informal Organization among the Managers of an Industrial Plant*, Ph. D. Sociology, University of Chicago, Chicago, 1949.

18 Collins, Dalton et Roy, mettant en commun leurs recherches de terrain sur le travail ouvrier, publièrent ensemble un article sur le freinage en 1946 : « Restriction of Output and Social Cleavage in Industry », *Applied Anthropology*, 5 (3), p. 1-14.

19 William C. LAWTON, *The Du Ponts : A Case Study of Kinship in the Business Organization*, Ph. D. Sociology, University of Chicago, Chicago, 1955.

20 Joel SEIDMAN, *American Labor from Defense to Reconversion*, University of Chicago Press, Chicago, 1953.

21 Everett C. HUGHES, *French Canada in Transition*, The University of Chicago Press, Chicago, 1943 ; traduction française par Jean-Charles Falardeau, *Rencontre de deux mondes. La crise*

Dans les années suivantes, Hughes étudia, avec une démarche ethnographique, les contacts entre groupes ethniques dans les entreprises de Chicago²². Un peu plus tard, un ensemble de recherches inspirées en partie par Hughes, auxquelles se rattachent les travaux de Roy, définit une perspective générale pour l'étude de la division du travail et l'étude des métiers²³. Roy a suivi les enseignements dans lesquels Hughes présentait ses propres recherches, ainsi que l'enseignement d'initiation au travail de terrain qu'assurait chaque année celui-ci. Cette initiation conduisait les étudiants à recueillir observations et entretiens, mais aussi à réfléchir sérieusement sur l'usage de ces démarches, en s'appuyant sur la comparaison des expériences de différents chercheurs, sociologues ou anthropologues²⁴. L'impact à long terme de cet enseignement sur la partie de la sociologie américaine qui s'investit dans les recherches de terrain fut considérable : la majeure partie des monographies d'ethnographie urbaine des vingt années suivantes qui ont accédé à une notoriété durable — d'*Outsiders* et *Boys in White* d'Howard Becker, à *Men Who Manage* de Melville Dalton en passant par *The Presentation of Self in Everyday Life* et *Asylum* d'Erving Goffman et par *Hustlers, Beats, and Others* de Ned Polsky et par *The Urban Villagers* d'Herbert Gans — ont des auteurs qui furent initiés au travail de terrain par l'enseignement de Hughes²⁵.

d'industrialisation du Canada français, Parizeau, Montréal, 1945 ; réédition en 1972 par les Éditions du Boréal Express, Montréal.

- 22 Un compte rendu partiel se trouve dans Everett C. HUGHES, « The Knitting of Racial Groups in Industry », *American Sociological Review*, 1946, 11 (5), p. 512-519 ; traduit en français dans Everett C. HUGHES, *Le Regard sociologique*, Éditions de l'EHESS, Paris, 1996, p. 251-263.
- 23 Voir pour un historique de ces recherches Everett C. HUGHES, « The Humble and the Proud : The Comparative Study of Occupations », *The Sociological Quarterly*, 1970, 11 (2), p. 147-156 ; traduction française dans Everett C. HUGHES, *Le Regard sociologique*, *op. cit.*, p. 123-135.
- 24 Cet enseignement est décrit par Hughes dans un article « Teaching as Field Work », *The American Sociologist*, 1970, 5 (1), p. 13-18 ; traduit dans Everett C. HUGHES, *Le Regard sociologique*, *op. cit.*, p. 319-332. Le livre de Buford H. JUNKER, *Field Work. An Introduction to the Social Sciences*, University of Chicago Press, Chicago, 1960, est issu de cet enseignement et de la réflexion sur les expériences du travail de terrain des étudiants qui le suivirent. Pendant une année, Roy fut l'un des assistants de Hughes pour l'enseignement d'initiation au travail de terrain.
- 25 Howard S. BECKER (1963), *Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance*, The Free Press of Glencoe, New York, 1963 ; traduction française, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, A.-M. Métaillé, Paris, 1985. Howard S. BECKER, Blanche GEER, Everett C. HUGHES et Anselm L. STRAUSS, *Boys in White, Student Culture in Medical School*, The University of Chicago Press, Chicago, 1961. Melville DALTON, *Men Who Manage*, Wiley, New York, 1959. Erving GOFFMAN, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday (NY), Garden City, 1959 ; tra-

Autre élément significatif de l'environnement intellectuel dans lequel Roy a effectué ses recherches : l'enseignement d'Herbert Blumer. Blumer a été à la fois l'introducteur en sociologie de la perspective d'analyse élaborée par le philosophe pragmatiste George Herbert Mead et un critique acerbe et rigoureux des démarches de recherches qui se sont développées en sociologie après 1935. C'est en effet dans cette période que se diffuse la technique des enquêtes réalisées par questionnaires passés auprès d'échantillons (*survey research*). Cette source documentaire, développée par Lazarsfeld à Columbia et par Samuel Stouffer à l'Université de Chicago puis à Harvard, apparaissait alors à une bonne partie des sociologues comme la méthode scientifique par excellence, celle qui permettrait d'établir des résultats solides. Blumer attirait au contraire l'attention sur les faiblesses des démarches dans l'exploitation de cette source documentaire : l'absence de variables génériques, l'évanescence des opinions et des « attitudes » — une notion explicative souvent utilisée dans l'interprétation de ces enquêtes²⁶. Roy a souvent appuyé son enseignement sur l'un des articles de méthodologie critique de Blumer et son appréciation réservée à l'égard des enquêtes par questionnaires reprend des éléments de l'argumentation de celui-ci.

Blumer participa également aux débats sur l'orientation des recherches sur le travail. Ayant servi d'arbitre à plusieurs reprises dans les commissions d'arbitrage entre les syndicats et les grandes entreprises de la sidérurgie, il écrivit un article radicalement critique à l'égard des recherches sur le travail menées à l'époque²⁷. Cet article, présenté en 1946 comme communication à une réunion de l'Association américaine de sociologie, affirme que les actions essentielles ne se passent pas dans les ateliers, mais dans les négociations collectives, et que les sociologues font fausse route en s'intéressant à

duction française : *La Mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*, Minuit, Paris, 1973 ; *Asylums : Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Doubleday, Garden City, 1961 ; traduction française, *Asiles*, Minuit, Paris, 1968. Ned POLSKY, *Hustlers, Beats, and Others*, The University of Chicago Press, Chicago, 1967. Herbert GANS, *The Urban Villagers*, Free Press, New York, 1962.

26 Herbert BLUMER, « What is Wrong with Social Theory ? », *American Sociological Review*, 1954, 19 (1) : 3-10 ; « Attitudes and the Social Act », *Social Problems*, 1955, 3 (2), p. 59-65 ; « Sociological Analysis and the "Variable" », *American Sociological Review*, 1956, 22 (6), p. 683-690 (tous ces articles, ainsi que celui qui est cité *infra*, se trouvent dans un recueil : *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1969).

27 Herbert BLUMER, « Sociological Theory in Industrial Relations », *American Sociological Review*, 1947, 12 (3), p. 271-278.

ce qui se passe dans les ateliers. C'est, selon Blumer, le système de négociation collective qu'il faudrait étudier, et avec un point de vue moins naïf que celui des chercheurs en sciences sociales, que Blumer qualifie encore dédaigneusement en 1969 de « point de vue d'universitaire ». Le groupe d'étudiants en thèse que fréquentait Roy lut avec attention et discuta cet article, et, même si certains d'entre eux conclurent que Blumer était encore dans une phase de « nihilisme méthodologique », cet élément critique se trouve à l'arrière-plan des analyses de Roy (qui cite d'ailleurs cet article au début de sa thèse).

Fort heureusement, l'article de Blumer ne convainquit pas Roy d'abandonner son sujet de thèse. Mais cet épisode et l'influence de l'enseignement de Blumer sur une partie des étudiants de l'époque rappellent les controverses intellectuelles dans lesquelles se sont développées ces recherches et l'influence du pragmatisme sur une partie des sociologues de l'Université de Chicago. Les archives laissées par Roy, notamment ses préparations de cours, montrent en effet que, plus que ses collègues de la même génération, Roy garda toute sa vie parmi ses références principales les philosophes pragmatistes, et en premier lieu John Dewey.

Roy n'était pas, comme on l'a vu, venu à Chicago avec le projet d'étudier le travail ouvrier. Afin de s'assurer quelques ressources pour entretenir sa famille tout en travaillant à une thèse, Roy prit un emploi de serveur de restaurant, puis d'ouvrier dans une aciérie, travailla dans un chantier de prospection pétrolière en Californie et dans un chantier naval à Portland ; l'été 1942, il assura en compagnie de W. F. Whyte un stage pour enseignants du primaire financé par la fondation Kellogg. Roy a ainsi occupé au cours de ses années d'études de nombreux emplois, mais pour des durées souvent réduites : en 1950, alors qu'il achève sa thèse, il comptabilise avec fierté 24 emplois différents dans 20 industries différentes. Autant que d'emplois ouvriers, il s'agit d'emplois dans les services, mais aussi parfois d'emplois intellectuels.

En 1944, Roy fut engagé comme opérateur sur machine dans une entreprise métallurgique de la proche banlieue de Chicago. Il affirme qu'il prit sans intention particulière un emploi qui s'offrait. Un mois plus tard, il commença à prendre des notes sur ce qui se passait dans l'atelier où il travaillait. Dans une conférence de 1956, il attribue à Hughes le mérite d'avoir transformé une circonstance fortuite en sujet de recherche : « Je n'ai commencé à remarquer des

choses que lorsque le professeur Hughes m'eut initié à l'observation participante avec attention constante à ce qui se passait autour de moi et prise quotidienne de notes sur ce qui se passait dans l'usine²⁸. » Ainsi commencèrent pour Roy les dix mois du recueil de données pour sa thèse. Roy quitta son emploi d'opérateur lors d'une réduction de personnel, bien qu'on lui ait proposé de la transférer dans un autre atelier²⁹. À la différence d'autres étudiants qui ont raconté plus tard n'avoir pas perçu sur le moment l'intérêt de l'enseignement d'initiation au travail de terrain de Hughes, Roy se découvrit immédiatement un goût pour cette démarche. Jusqu'à la fin de sa vie, il ne cessa de saisir les occasions de l'utiliser, en accumulant les notes détaillées sur les emplois qu'il occupa temporairement, et plus tard sur les campagnes de syndicalisation. La correspondance de Hughes et de Roy au cours des années 1950 fait apparaître la relation d'affinité particulière qui les lie l'un à l'autre. Le socle de celle-ci est un commun intérêt pour la compréhension *de l'intérieur* — par le travail de terrain — des comportements des classes populaires³⁰. À sa soutenance en 1952, la thèse de Roy reçut une approbation enthousiaste de Hughes.

À l'automne 1950, après avoir enseigné à la fois à l'Université de Chicago et à Roosevelt College — une université récemment ouverte à Chicago et s'adressant à un public populaire —, Roy rejoignit le petit département de sociologie de Duke University, à Durham en tant qu'assistant (*Instructor in Industrial Relations*), sur la recommandation de Hughes auprès d'Edgar Thompson qui dirigeait à ce moment ce département. Dans une lettre à E. Thompson, Hughes fait preuve d'un enthousiasme chez lui inhabituel dans son appréciation des qualités de Roy : « Je ne pense pas que vous serez déçu par Don Roy ; j'ai repris le manuscrit de sa thèse, et elle s'approche du

28 Donald Roy, « Suggestions on Non-Academic Training for Industrial Research », Conference of the Southern Sociological Society « Developing Industrial Sociological Research in the South », Georgia Institute of Technology, Archives de Donald Roy, Duke University, dossier L.

29 Donald Roy, *Restriction of Output by Machine Operators in a Piecework Machine Shop*, op. cit., p. 53.

30 Hughes était fils d'un pasteur méthodiste du Middle West. Sa sociologie est inspirée par une critique attentive de toute forme d'ethnocentrisme, en partie liée à une sensibilité aux différences de classe, qu'il attribuait lui-même à son expérience de fils de pasteur rural, puis à celle qui accompagna les différentes activités qu'il avait exercées dans les années 1920 avant de devenir sociologue. Des éléments biographiques le concernant se trouvent dans la préface au *Regard sociologique*.

génie. En ce qui concerne sa suffisance [celle de Roy], je crois que c'est l'impression que donnent certaines de ses manières. Ce qu'il y a d'étrange, c'est qu'en réalité il est tout à fait timide³¹. » Roy resta à Duke jusqu'à son passage à la retraite en 1979, mais cela ne l'empêcha pas d'occuper occasionnellement divers emplois manuels : l'été 1953, il fut ainsi serveur dans un restaurant à Spokane, tenant un journal de terrain, peut-être avec l'intention de commencer une nouvelle recherche. Une lettre envoyée à Hughes indique qu'il souhaiterait, ainsi que sa femme, travailler de nouveau en usine. De ces différentes indications biographiques, on peut tirer la conclusion que Roy avait une connaissance intime du travail des classes laborieuses, et qu'il portait à la condition de celles-ci un intérêt dont sa correspondance indique le caractère passionné, et pas exclusivement intellectuel. Mais il faut insister sur le fait que cette connaissance se déploie à partir d'un point de vue extérieur : les notes de terrain de Roy ne témoignent pas d'une immédiate familiarité avec le monde des ouvriers, mais montrent une socialisation progressive dans celui-ci, et parfois des étonnements devant ce qu'il découvre.

Après l'achèvement de sa thèse, Roy entreprit de publier des articles et d'en tirer un livre. Quatre articles furent rédigés par Roy. Le premier figure dans un numéro spécial organisé par Hughes de l'*American Journal of Sociology* sur le travail. Le dernier (dont on trouvera ici la traduction) ne fut pas publié. Hughes, alors rédacteur en chef de l'*American Journal of Sociology*, à qui Roy l'avait soumis, lui conseilla d'écrire un ouvrage sur ce qui était, selon lui, le sujet sur lequel les recherches de Roy apportaient un nouvel éclairage : le comportement des groupes d'ouvriers.

Le projet ne fut pas mené à bien par Roy, car celui-ci se tourna à partir de 1956 vers un second sujet de recherche qui devait l'occuper jusqu'à la fin de sa vie. Il publia cependant encore les deux autres articles sur le travail ouvrier que l'on trouvera ici. L'originalité de l'interrogation du dernier article sur le travail ouvrier publié par Roy une dizaine d'années plus tard — la sexualité à l'usine — ne peut manquer d'échapper au lecteur actuel. Pour ces deux articles, Roy a

31 Lettre du 29 avril 1950, Archives de Donald Roy, Duke University, dossier M.

plongé dans le trésor de notes de terrain prises dans les années 1940 ou au début des années 1950.

En 1956, un organisateur de campagne de syndicalisation pour les entreprises du textile du Sud entra en contact avec Roy parce qu'il espérait par l'intermédiaire de celui-ci recruter un étudiant pour participer à l'une de ces campagnes. Ce fut finalement Roy lui-même qui vint faire cette observation. Comme lors de sa recherche précédente, Roy partit d'une question simple : comment expliquer les succès et les échecs des campagnes d'implantation syndicale ? Roy n'ignorait pas que le sujet était délicat dans le contexte du Sud et de Duke, et un collègue l'avait mis expressément en garde. Il fit, ainsi que l'un de ses proches, plusieurs expériences qui montrèrent le bien-fondé de cet avis. Sa correspondance suggère qu'il se sentit quelque peu mis à l'index dans le milieu de l'industrie et fut, à l'occasion, soupçonné d'être un quasi-communiste.

Les progrès de cette seconde recherche furent lents. Roy publia plusieurs articles, mais une tentative pour écrire un livre, pendant une année sabbatique passée à l'Université Cornell auprès de W. F. Whyte, tourna court : Whyte manifesta des réticences à l'égard de l'insuffisante intégration du matériel dans un cadre analytique d'ensemble. Dans les années suivantes, Roy se lança dans de nouvelles observations des campagnes de syndicalisation dans le Sud. En 1980, lors de son décès, peu après son départ à la retraite, il avait presque achevé un ouvrage sur les obstacles à la syndicalisation dans le Sud. Le manuscrit de celui-ci se trouve dans les archives de Duke University. On peut y découvrir les mêmes qualités que l'on trouve dans les recherches de Roy sur le travail ouvrier, en particulier une variété et une précision inhabituelles dans les notes de terrain.

Le travail ouvrier dans les usines autour de 1944

C'est dans la conjoncture économique et sociale très particulière qui précède la fin de la Seconde Guerre mondiale que Roy a effectué la recherche sur laquelle s'appuie sa thèse, entre octobre 1944 et août 1945. Depuis 1942, un mode particulier d'arbitrage des conflits sociaux dans les usines avait en effet été mis en place sous le patronage de l'administration fédérale. Mais il faut remonter un peu plus

avant dans le temps pour avoir une vision précise de la situation dans laquelle se trouvent Roy et ses compagnons de travail.

À partir du déclenchement de la crise de 1929, la situation des ouvriers américains a en effet connu une suite de changements rapides et de grande ampleur. Il n'est pas nécessaire d'insister sur l'omniprésence de la question du chômage au cours des années 1930. À partir de 1933, l'administration Roosevelt a contribué à donner une importance nouvelle au syndicalisme, en facilitant la création de syndicats et en mettant en place un système d'arbitrage dans les conflits entre employeurs et syndicats par le *Wagner Act* de 1935. Marquée par des conflits nombreux et une scission syndicale qui entraîne la création du CIO (Congress of Industrial Organizations), à côté de l'AFL (American Federation of Labor), la période qui va de 1933 à 1945 a ainsi permis un développement de la syndicalisation, sans précédent aux États-Unis. Le CIO syndique notamment les ouvriers qui ne possèdent pas de métier, comme les travailleurs à la chaîne de l'automobile et généralement ceux qui sont considérés comme des ouvriers semi-qualifiés. Le développement de l'implantation syndicale s'accompagne de multiples conflits à l'intérieur des syndicats, mais aussi dans leurs rapports mutuels et dans ceux de leurs dirigeants avec l'administration de Roosevelt ³².

La situation du marché du travail, jusque-là caractérisée par un fort chômage, se modifie brutalement à partir de 1940, avec les commandes d'État pour les industries de guerre. Une partie de la main-d'œuvre — les hommes qualifiés ou semi-qualifiés (catégorie à laquelle appartiennent les opérateurs étudiés par Roy) — est retenue à l'armée, alors que certaines usines se sont reconverties vers de nouvelles productions pour la guerre. Dès 1942, le plein-emploi est atteint, et le déficit de main-d'œuvre s'accompagne de revendications sur les conditions de travail et sur les salaires, qui sont alimentées par une inflation non négligeable. L'année 1941 est marquée d'ailleurs aux États-Unis par un nombre de grèves sans précédent depuis 1919.

32 Voir James R. GREEN, *The World of the Worker. Labor in the Twentieth-Century America*, University of Illinois Press, Urbana, 1998 (2^e édition), pour une vue d'ensemble de toute la période. On peut aussi se reporter au livre de Joel SEIDMAN, *American Labor from Defense to Reconversion*, *op. cit.*, ainsi qu'à l'ouvrage de Nelson LICHTENSTEIN, *Labor's War at Home : the CIO in World War Two*, Cambridge University Press, New York, 1982.

La recherche d'une régularité dans la production pour la guerre entraîna une nouvelle intervention de l'administration Roosevelt dans les relations de travail. Un système de réglementation et d'arbitrage est mis en place en mars 1941, et renforcé neuf mois plus tard après le bombardement de Pearl Harbor. Il reprend des éléments de l'expérience antérieure de 1935, mais le nouveau dispositif réglementaire est plus contraignant. À une commission nationale, le National War Labor Board, dans laquelle figurent des responsables syndicaux des deux organisations syndicales, l'AFL et le CIO, des responsables patronaux et des représentants du gouvernement fédéral, est confié un pouvoir d'arbitrage dans les conflits qui lui sont soumis. Un compromis accepté par les syndicats limite les augmentations de salaire. Les syndicats s'engagent à ne pas organiser de grèves. Ils bénéficient en contrepartie d'une reconnaissance accrue dans les entreprises (la syndicalisation des ouvriers est parfois quasiment imposée, avec des cotisations directement prélevées sur les payés)³³. Un système compliqué est également mis en place pour limiter la mobilité de la main-d'œuvre d'une entreprise à une autre : les ouvriers qui quittent une entreprise doivent, pour être engagés dans une autre, obtenir un certificat de la commission chargée de contrôler les déplacements de main-d'œuvre, ce qui suppose, en 1944, un délai de soixante jours. Le manque chronique de main-d'œuvre décourage par ailleurs les directions de procéder à des licenciements. Ceux-ci ont été effectivement fort rares dans l'entreprise étudiée par Roy : il note un jour en passant que tel travailleur, qui souhaiterait être licencié, est simplement transféré dans un autre département³⁴. Pour remédier au manque de main-d'œuvre, de nombreuses industries firent appel à des types de travailleurs qui ne pouvaient jusqu'alors accéder à ces emplois : des femmes et des Noirs principalement. Cette introduction, redoutée par les autres travailleurs comme comportant une menace sur le niveau des salaires, s'accompagne souvent de conflits. L'usine où travaillait Roy ne semble pas avoir été concernée par le recrutement de ces

33 Nelson LICHTENSTEIN, *Labor's War at Home : the CIO in World War Two*, op. cit., p. 79-80. Cette situation résulte d'un système adopté par le National War Labor Board en juin 1942 : c'est seulement pendant les quinze premiers jours après son adhésion que le nouveau membre d'un syndicat a la possibilité de s'en retirer.

34 Voir Donald ROY, *Restriction of Output by Machine Operators in a Piecework Machine Shop*, op. cit., p. 311.

« nouveaux travailleurs » de l'industrie, qui constitue l'un des thèmes de recherche de Hughes à cette époque.

L'équilibre des relations entre les directions des syndicats, les directions d'entreprise et l'administration Roosevelt est fragile pendant toute la période qui précède la fin de la guerre. Le système de négociation entre syndicats et direction contribue à éloigner les ouvriers de base des syndicats — une caractéristique qui s'observe dans l'usine étudiée par Roy où l'implantation syndicale remontait à 1937. Les signes ordinaires de mécontentement ouvrier — l'absentéisme, les grèves sauvages, etc. — sont nombreux après 1942 dans la grande industrie. En 1944, l'anticipation de la fin de la guerre entraîna des grèves particulièrement nombreuses, souvent consécutives à des revendications sur les salaires ou sur les conditions de travail.

Le mécontentement à propos des salaires, la difficulté pour les ouvriers de quitter leur emploi et, pour les entreprises, la difficulté de recrutement de la main-d'œuvre constituent l'arrière-plan des comportements dans l'usine où travaillait Roy en 1944. Un document, daté de 1946, rédigé par le responsable du personnel d'une entreprise et cité par l'historien H. J. Harris, décrit, du point de vue des directions, la situation de la main-d'œuvre à la fin de la guerre : « Il y avait un abaissement assez général du moral des travailleurs [...] qui se traduisait par l'absentéisme, les retards, les départs anticipés, le désintérêt pour le travail, une diminution de la fierté de métier, l'insubordination et la fainéantise³⁵. » Le même document souligne la perte d'efficacité des sanctions habituelles — la mise à pied provisoire et le licenciement — car le premier peut offrir une rupture dans la routine qui est bienvenue du point de vue du travailleur, et le second fournit à celui-ci l'occasion de changer de travail en évitant les contrôles de la Commission de la main-d'œuvre. Pour comprendre le comportement des ouvriers en 1944, il faut certainement mettre en avant davantage que ne le fait Roy lui-même certains de ces aspects : d'abord le manque de main-d'œuvre et l'absence de licenciements par l'entreprise après une longue période de chômage ; ensuite, le blocage des salaires, accepté par les syndicats, et les obstacles administratifs qui rendent difficiles les

35 Howell John HARRIS, *The Right to Manage. Industrial Relations Policies of American Business in the 1940s*, The University of Wisconsin Press, Wisconsin, Madison, 1982, p. 63.

changements d'employeur ; enfin, le mécontentement chronique des ouvriers de l'époque ³⁶.

La situation des ouvriers se modifia rapidement après la fin de la guerre. Les grèves sont encore plus nombreuses en 1945 qu'en 1944, mais, à l'issue de la vague de grèves, les gains obtenus par les travailleurs sont réduits. Cet insuccès ouvrit la voie au vote de la loi Taft-Hartley en 1947, qui limite le droit de grève des travailleurs, interdit le système du monopole d'embauche accordé à certains syndicats (*closed shop*), et renforce la capacité des employeurs à recruter librement leur personnel sur le marché du travail. Comme le suggère l'ouvrage de Burawoy, qui fournit des indications sur l'évolution de l'entreprise dans laquelle Roy a travaillé, la condition des ouvriers change dans les années suivantes, avec des transformations de la politique suivie en ce qui concerne la main-d'œuvre.

L'usine dans laquelle a travaillé Roy ³⁷ relevait du secteur de la métallurgie et produisait en partie (au moins) pour l'armée ³⁸. Créée en 1881, l'entreprise avait commencé par fabriquer du matériel ferroviaire, puis elle s'était lancée dans les moteurs d'automobiles et spécialisée dans les moteurs de camions et de bateaux ; au début de la Seconde Guerre mondiale, ses productions comprenaient des engins de forage, des wagons de chemin de fer, puis s'étendirent aux chariots élévateurs, aux moteurs de chars et d'avions, et aux valets industriels. Les effectifs du personnel passèrent de 750 personnes environ en 1939 à 4 000 en 1944 ; la valeur de la production a crû au cours de la même période de 3,5 à 45,6 millions de dollars. L'atelier où travaillait Roy comprenait un peu plus d'une centaine d'ouvriers, répartis entre deux équipes de travailleurs (dans une autre période deux équipes et demie, puis trois équipes). Roy travaillait dans l'équipe du soir — entre 15 h et 23 h. Les conditions de travail de cette équipe se distinguaient de celles de l'équipe du matin par l'allègement de l'encadrement, au moins à certaines heures. Cette circonstance a probablement facilité l'enquête de Roy.

36 Celui-ci apparaît d'ailleurs clairement dans certaines notes de terrain reproduites par Roy dans sa thèse ou dans l'article cosigné avec Collins et Dalton, en 1946.

37 Roy désigne cette entreprise par le pseudonyme de Geer. Plusieurs indices suggèrent qu'il s'agit de l'entreprise Buda.

38 Des indications complémentaires à celles, parfois lacunaires, que donne Roy, se trouvent dans l'ouvrage de Burawoy.

Les sciences sociales et le travail ouvrier de Mayo au mouvement des relations humaines

En 1944, quand Roy a commencé sa thèse, les questions liées au travail figurent, comme on l'a vu, parmi les sujets d'actualité aux États-Unis. On a indiqué également qu'il s'agissait par ailleurs d'un domaine de recherche en plein développement dans les universités et, depuis peu, en sociologie. Même si le choix par Roy de son sujet de recherche n'est pas en relation directe avec cette situation, ses analyses s'inscrivent dans ce contexte. Par son thème principal, la question de la contribution des travailleurs à la définition du niveau de leur production, cette recherche s'inscrit en effet dans le prolongement — mais dans un prolongement critique — de la plus célèbre enquête sur le travail réalisée au cours de la période antérieure : l'enquête Hawthorne (du nom de l'usine étudiée, située dans la banlieue de Chicago).

Cette enquête avait débuté en 1924, dans la plus grande usine de la Western Electric³⁹. Il s'agissait au départ d'une étude, placée sous la tutelle de spécialistes d'ingénierie électrique, qui portait notamment sur les effets de l'éclairage sur la productivité des travailleurs. Elle visait à des applications « pratiques », c'est-à-dire au profit de la direction de l'entreprise. Dès ses débuts, elle avait bénéficié d'un financement exceptionnellement important, notamment de la part des fondations de la famille Rockefeller⁴⁰. Les premières investigations invalidèrent les hypothèses initiales sur l'influence de l'intensité de l'éclairage des ateliers sur la productivité des ouvriers et l'enquête passa un peu plus tard sous le contrôle de nouveaux chercheurs qui l'orientèrent dans d'autres directions. Ce sont les dernières phases, réalisées après 1928 sous la direction d'un philosophe et psychologue d'origine australienne, alors professeur à la Business School de Harvard et spécialisé dans l'étude de la fatigue, Elton

39 Une analyse historique de l'enquête Hawthorne et de ses retombées se trouve dans Richard GILLESPIE, *Manufacturing Knowledge. A History of the Hawthorne Experiments*, Cambridge University Press, New York, 1991. Voir aussi la présentation très claire des enquêtes de Mayo et de leurs critiques par Bernard-Pierre LÉCUYER, « Rationalité et idéologie dans les sciences de l'homme. Le cas des expériences Hawthorne (1924-1933) », *Revue de synthèse*, IV^e série, juillet-décembre 1988, p. 401-427.

40 Entre 1923 et 1943, selon Gillespie (Richard GILLESPIE, *Manufacturing Knowledge*, op. cit., p. 243), les fondations Rockefeller ont financé Mayo et ses collègues à hauteur de 1,52 million de dollars.

Mayo, qui devaient laisser une marque dans l'histoire des sciences sociales. Mayo contribua à réorienter l'enquête en cours vers l'étude des facteurs extra-économiques, psychologiques et sociaux, de la productivité et de la satisfaction des ouvriers au travail. À partir de 1928, aux recherches reposant sur l'étude par observation de groupes d'ouvriers au travail s'ajouta une campagne d'entretiens auprès des ouvriers, destinée à mettre en relation leurs plaintes à l'égard des conditions de travail et de l'encadrement avec les caractéristiques de leur personnalité. En 1930, Mayo introduisit dans l'usine Hawthorne l'anthropologue Lloyd Warner, alors enseignant à Harvard, et celui-ci contribua à orienter le programme de recherche vers l'observation directe des relations à l'intérieur de petits groupes d'ouvriers ou d'ouvrières. Les différentes enquêtes furent brutalement interrompues en 1933, par suite de la crise qui avait entraîné dès 1932 le licenciement des ouvriers d'un des ateliers étudiés. La même année, Elton Mayo publia un premier ouvrage, mais la diffusion ultérieure des conclusions de ces recherches passa aussi par un compte rendu beaucoup plus détaillé publié en 1939 par deux des associés de Mayo, Fritz Roethlisberger et William J. Dickson (un haut cadre de la Hawthorne), et par les publications d'un autre associé de Mayo, le philosophe T. North Whitehead⁴¹.

Au cours de leurs investigations, les chercheurs de l'enquête Hawthorne avaient rencontré un phénomène auquel les dirigeants d'entreprise avaient toutes les raisons d'être attentifs : la limitation « volontaire » de la production par les travailleurs — le freinage. Ce phénomène — ou plutôt cet ensemble de phénomènes — n'était évidemment pas inconnu des dirigeants d'entreprise ni des sciences sociales. Max Weber est sans doute l'un des premiers à avoir été attentif à la question de la « limitation de la production », à la suite du livre d'une de ses relations, un étudiant de théologie qui avait passé quelques mois dans une usine en travaillant comme ouvrier⁴².

41 Elton MAYO, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, New York, 1933. Mayo publia un second ouvrage en 1945, mais, relativement âgé, il n'est déjà plus guère présent dans les sciences sociales à cette date. Fritz J. ROETHLISBERGER et William J. DICKSON, *Management and the Worker : An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1939. T. North WHITEHEAD, *The Industrial Worker : A Statistical Study of Human Relations in a Group of Manual Worker*, Harvard University Press, Cambridge, 1938, 2 vol.

42 Paul Göhre a publié son journal de terrain : *Drei Monate Fabrikarbeiter und Handwerksbursche*, Grünow, Leipzig, 1891.

Cette question est aussi le point de départ des réflexions de Taylor au début du siècle. Dans le milieu des dirigeants d'entreprise américains, l'un des ouvrages de référence est celui d'un ingénieur, Mathewson, connu de Roy dès les débuts de sa thèse, mais non cité dans celle-ci⁴³. Mathewson rapporte, pour s'en démarquer, l'opinion fréquente des dirigeants d'entreprise qui attribue la limitation de la production à l'action des syndicats.

Au début des années 1930, il n'y avait aucun accord sur l'extension, la nature, et la signification ou les causes du freinage. L'intérêt pour la compréhension de la limitation de la production se trouve derrière une bonne partie des investigations inspirées par Mayo. Parmi les principales « découvertes » de l'enquête — dans la vulgate qui s'en diffusa ultérieurement — figure l'importance du « facteur humain » dans la détermination de la satisfaction au travail et du niveau de production des ouvriers. Mayo mit en évidence l'importance des satisfactions sociales impliquées dans les relations entre les personnes, ainsi que l'existence d'une « organisation informelle » mise en place par les travailleurs dans les ateliers ; celle-ci s'oppose à l'organisation formelle mise en place par les directions. Pour Mayo et ses associés, qui acceptent sur le mode de l'évidence la rationalité des comportements des directions, le comportement des travailleurs se conforme à un « code social inférieur » qui entraîne leur incompréhension du comportement des directions. La limitation de la production est une conséquence parmi d'autres de cette incompréhension.

Il faut souligner que les interprétations de Mayo débouchent sur une conception des travailleurs qui s'oppose à celle que retiennent les économistes classiques : les travailleurs, selon Mayo, forment des groupes relativement intégrés, dont les actions ne découlent pas de l'intérêt économique individuel immédiat de leurs membres, et ils ne sont donc pas des individus isolés les uns des autres, soucieux de leurs seuls intérêts personnels. Cette conception ouvrait aussi la porte à la quête de solutions pratiques pour augmenter la production et limiter les antagonismes à l'intérieur des entreprises.

Les analyses de Mayo et de ses associés ne furent pas accueillies avec un grand enthousiasme par les sociologues américains : les

43 Stanley B. MATHEWSON, *Restriction of Output Among Unorganized Workers*, *op. cit.*

comptes rendus dans les principales revues de sociologie témoignent d'appréciations réservées qui anticipent largement sur les critiques postérieures. Les uns relevèrent l'absence du syndicalisme dans les analyses de Mayo (qui s'explique par son hostilité à celui-ci, mais aussi peut-être par son peu d'importance avant 1930 dans l'entreprise étudiée), d'autres, sa psychologisation des travailleurs et son ignorance des relations de pouvoir, ou encore son insistance sur les problèmes de communication et sa minimisation des conflits d'intérêts. Mais l'étude du travail est, après 1944, un domaine pour lequel des financements de recherche sont disponibles, et où se dessinent des possibilités de carrière dans les universités parce que celles-ci ouvrent des programmes d'enseignement sur ce sujet. L'accueil critique fait aux analyses de l'enquête Hawthorne par les sociologues perdit ainsi rapidement une partie de sa virulence, et ces analyses, retraduites sous différentes formes, furent utilisées comme un point de départ pour l'enseignement, voire la recherche.

Avec le développement d'une activité de conseil pour les directions d'entreprise et quelques cas de tentatives de « réformes » célèbres — comme celle, fréquemment invoquée par Roy, que mit en place avec un certain succès en 1947 dans une entreprise sidérurgique un ancien syndicaliste, Joe Scanlon —, un marché nouveau semble s'ouvrir pour les sciences sociales. C'est en relation avec cette ouverture que se développe, à l'intersection de plusieurs disciplines universitaires, ce qui est désigné à l'époque comme le « mouvement des relations humaines ⁴⁴ ». Les centres d'intérêt de ceux qui participent à ce mouvement vont de l'étude des organisations et des déterminants de la conduite dans celles-ci à l'étude de leurs conflits, des déterminants du moral et de la motivation des personnels et à l'étude des moyens susceptibles d'augmenter l'efficacité des organisations. Mayo ainsi que le psychologue Lewin figurent parmi les principales références d'un mouvement dont les participants ont pour objectif affiché de réduire les conflits sociaux dans le travail. B. Gardner — un ancien cadre de l'usine Hawthorne — et W. F. Whyte sont deux des figures de proue de ce mouvement. C'est évidemment aux directions d'entreprise qui financent leurs

44 Sur ce mouvement, voir Bruce E. KAUFMAN, *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, ILR Press, Ithaca (NY), 1993, p. 76-83 ; Richard GILLESPIE, *Manufacturing Knowledge*, *op. cit.*, p. 240-263.

recherches que s'adressent ces chercheurs : l'ouvrage à succès de Gardner, *Human Relations in Industry*, est d'ailleurs destiné à la formation des cadres dirigeants⁴⁵.

La position exprimée par Roy à l'égard de ce mouvement (qui se dissout au cours des années 1960 dans une autre spécialité plus large) est ambivalente : son expérience du travail ouvrier le dispense certes des naïvetés sur les objectifs et les actions des directions, mais il resta aussi jusqu'à la fin de sa vie attaché à l'espoir d'une amélioration de la coopération entre les travailleurs et les directions — plaçant dans ses dernières années ses espérances dans le développement du syndicalisme. C'est ce qu'indiquent du moins les conférences qu'il donna sur les rapports entre travailleurs et directions, généralement devant des publics comprenant syndicalistes et dirigeants d'entreprise. Roy resta durablement en contact avec Whyte (dont les interprétations connaissent aussi dans les années suivantes une évolution sensible).

Les réserves de Roy à l'égard des interprétations de Mayo sont clairement exprimées dans sa thèse. Elles portent sur ce qu'on peut désigner comme l'ethnocentrisme du point de vue de Mayo et son affinité avec le point de vue des directions. Ainsi, comme l'écrit Roy, en ce qui concerne la limitation de la production, Mayo pense que les travailleurs sont récalcitrants mais que « la médecine des directions est bonne⁴⁶ ». En se référant aux seuls comportements des ouvriers dans les ateliers, la critique de Roy complète celle qu'avait développée dès 1946 l'anthropologue noir Allison Davis (un élève de Warner), dans le recueil des premiers travaux financés par le Committee on Human Relations in Industry⁴⁷. Roy a régulièrement cité cet article, qui explique que les conditions d'existence et d'emploi conduisent les travailleurs dévalorisés — les femmes et les Noirs — à ne pas se conformer aux comportements que les directions attendent des travailleurs.

45 Burleigh B. GARDNER, *Human Relations in Industry*, Richard D. Irwin, Chicago, 1945.

46 Donald ROY, *Restriction of Output by Machine Operators in a Piecework Machine Shop*, op. cit., p. 17.

47 Allison DAVIS, « The Motivation of the Underprivileged Worker », in William Foote WHYTE, *Industry and Society*, op. cit., p. 84-106.

Une analyse centrée sur les groupes d'ouvriers ?

On voit comment les recherches de Roy s'inscrivent à la fois dans le contexte des relations sociales de leur temps qui définissent la condition ouvrière et dans celui des recherches en sciences sociales. Mais ce ne sont pas leurs conclusions détaillées sur la limitation de la production par les ouvriers qui sont susceptibles d'être directement généralisées à d'autres ouvriers dans d'autres situations historiques, comme on l'a fait trop souvent. La diversité des formes que prend la résistance ouvrière aux organisations décidées par les directions, et surtout la diversité des fonctionnements observables des groupes d'ouvriers sont par contre plus facilement généralisables : on trouve par exemple dans l'analyse minutieuse par l'historienne Aimée Moutet des résistances à la rationalisation pendant l'entre-deux-guerres dans les industries mécaniques françaises une grande partie des mêmes éléments que ceux découverts par Roy⁴⁸.

Un autre thème sur lequel les analyses de Roy ont une portée générale est celui auquel Hughes lui conseillait de consacrer un ouvrage. Le fonctionnement du groupe ouvrier est, comme on l'a vu, le thème que développe le quatrième article non publié tiré par Roy de sa thèse, comme, un peu différemment, celui des deux articles ultérieurs de Roy sur le travail ouvrier. Examinant la collaboration entre divers groupes d'ouvriers pour augmenter la production en violant les règles édictées par les directions, Roy montre comment la relation entre les opérateurs sur machine et le groupe des ouvriers chargés de surveiller la qualité de la production fluctue entre une hostilité ouverte et une sorte d'association harmonieuse quand les intérêts des deux catégories ne s'opposent pas. Il souligne également qu'un antagonisme est susceptible de se développer par moments, même entre deux catégories généralement proches et alliées, comme les opérateurs et les régleurs. À l'intérieur de chaque groupe de travailleurs, des variations individuelles affectent aussi les relations avec les membres d'un autre groupe : les lignes de conflit entre groupes sont variables dans le temps, et elles passent à l'intérieur de chaque groupe. Là encore, sur la base d'observations de terrain qui témoignent d'une perception fine de la diversité des

48 Aimée MOUTET, *Les Logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Éditions de l'EHESS, Paris, 1997, p. 174-182.

comportements, Roy s'écarte de la vision simpliste d'une opposition univoque et stable entre groupes de travailleurs.

On peut lire ainsi les analyses de Roy comme un exemple particulièrement convaincant des apports d'une approche ethnographique véritable — reposant sur une observation prolongée et, quand cela est nécessaire, comme dans le cas présent, « participante » — à l'analyse sociologique. L'apport premier réside ici dans la récusation des interprétations simples des actions et de leurs motifs, favorisée par la propension inévitable des chercheurs à l'ethnocentrisme de classe.

Il est sans doute aussi utile de relever le contraste entre le long débat sur la validité plus qu'incertaine des conclusions issues des enquêtes conduites par Mayo qui ont mobilisé des moyens d'une importance sans précédent, d'un côté, l'acceptation durable des résultats de l'enquête d'ampleur limitée réalisée par Roy sans financement, de l'autre.

Bibliographie de Donald Roy

La liste des publications est complétée par quelques conférences inédites de Roy dont les textes se trouvent dans les archives de Don Roy, Duke University, Durham (Caroline du Nord), indiqué ici par le sigle ADR suivi du nom du dossier.

Hooverville. A Study of a Community of Homeless Men in Seattle, Master of Arts Thesis, University of Washington, 1935.

« Hooverville. A Community of Homeless Men », *Studies in Sociology*, Southern Methodist University, Dallas, 1939, vol. IV (1-2), p. 37-45.

Orvis COLLINS et Melville DALTON (en collaboration avec), « Restriction of Output and Social Cleavage in Industry », *Applied Anthropology*, 1946, 5 (3), p. 1-14.

« Participation, the Key to Cooperation », Conference at the University of North Carolina, in ADR, dossier L, 1950.

Restriction of Output by Machine Operators in a Piecework Machine Shop, Ph. D. Sociology, University of Chicago, 1952.

« Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop », *American Journal of Sociology*, 1952, 57 (5), p. 427-442.

- « Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement », *American Sociological Review*, 1953, 18 (5), p. 507-514.
- « Efficiency and the Fix : Informal Intergroup Relations in a Piece-work Machine Shop », *American Journal of Sociology*, 1954, 60 (3), p. 255-266.
- « Cooperation and Conflict in the Factory : Some Observations and Questions Regarding Conceptualization of Intergroup Relations within Bureaucratic Social Structures », article inédit, in ADR, dossier L, sd [1954].
- « Suggestions on Non-Academic Training for Industrial Research », Conference of the Southern Sociological Society « Developing Industrial Sociological Research in the South », Georgia Institute of Technology, ADR dossier L, 1956.
- « "Banana Time". Job Satisfaction and Informal Interaction », *Human Organization*, 1959, 18 (4), p. 158-168.
- « Unionization in the South. The Organizational Campaign in the Social and Cultural Context of the South », *Labor Law Journal*, 1964, 15 (7), p. 451-468.
- « The Role of the Researcher in the Study of Social Conflict : A Theory of Protective Distortion of Response », *Human Organization*, 1965 (automne), 24, p. 262-271.
- « Change and Resistance to Change in The Southern Labor Movement », in John MCKINNEY et Edgar T. THOMPSON (dir.), *The South in Continuity and Change*, Duke University Press, Durham, 1965, p. 225-247.
- « The Union Organizing Campaign as a Problem of Social Distance : Three Crucial Dimensions of Affiliation-Disaffiliation », in Howard S. BECKER, Blanche GEER, David RIESMAN, Robert S. WEISS (dir.), *Institutions and the Person, Essays in Honor of Everett Hughes*, Aldine, Chicago, 1968, p. 49-56.
- « Introduction », in Stanley B. MATHEWSON, *Restriction of Output Among Unorganized Workers*, Carbondale and Edwardsville, Southern Illinois University Press, Felter & Simons, Londres et Amsterdam, 1969, p. xv-lii.
- « The Study of Southern Labor Union Organizing Campaigns », in Robert W. HABENSTEIN (éd.), *Pathways to Data. Field Methods for Studying Ongoing Social Organizations*, Aldine, Chicago, 1970, p. 216-244.

- « Sex in the Factory : Informal Heterosexual Relations between Supervisors and Work Groups », in Clifton D. BRYANT (éd.), *Deviant Behaviour : Occupational and Organizational Bases*, Rand Mc Nally College Pub., Londres, 1974, p. 44-66.
- « Book Review : *Manufacturing Consent* by Michael Burawoy », *Berkeley Journal of Sociology*, 1980, 24, p. 329-339.
- « Fear Stuff, Sweet Stuff and Evil Stuff : Management's Defenses Against Unionization in the South », in Theo Nichols (éd.), *Capital and Labour : Studies in the Capitalist Labour Process*, Glasgow, Fontana, 1980, p. 395-415.

Sur Roy, on pourra aussi consulter la brève notice de Jason Ditton :

- « Obituary Donald F. Roy, 1909-1980. One of the Boys on the Line », *Urban Life*, 1981, 10 (3), p. 235-237, et l'article récent de Michael Burawoy : « Donald Roy — Sociologist and Working Stiff », *Contemporary Sociology*, 2001, 30 (5), p. 453-458.