

MANUFACTURING CONSENT **Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism**

LA CONSTRUCTION DU CONSENSUS A L'USINE* **Les changements du procès de travail dans le capitalisme monopoliste**

L'ouvrage a été publié en 1979 à Chicago par The University of Chicago Press (268 pages dont 50 de notes et de bibliographie - langue anglaise). Michael Burawoy était, jusqu'au milieu des années 80, Professeur associé de Sociologie à l'Université de Californie à Berkeley. L'ouvrage a été réalisé à partir d'un travail de terrain de dix mois dans l'usine dénommée ici Allied, à partir du 2 juillet 1974. M. Burawoy a été engagé comme ouvrier travaillant sur les fraiseuses et les tours : il s'agit donc d'une observation participante, complétée par de multiples entretiens, que l'auteur qualifie lui-même de méthode ethnographique et dont l'essentiel des données n'apparaît pas dans l'ouvrage (mais figure dans son mémoire de Ph D). Enfin, ce travail fait aussi preuve de préoccupations théoriques. La preuve en est qu'il est l'un des ouvrages les plus cités dans la littérature anglo-saxonne de sociologie du travail (au sens large) car il pose des questions qui restent d'actualité ; cette fiche de lecture vise à combler une lacune en français, en attendant une hypothétique traduction, que les membres du GERPISA connaissent au moins l'essentiel de la problématique et des thèses développées.

1 - Problématique

L'idée de M. Burawoy est de prendre le contrepied des problématiques traditionnelles (et conservatrices, dit-il) qui s'interrogent : "Pourquoi les ouvriers travaillent-ils plus dur ?" Cette question est d'ailleurs celle que se posait l'un de ses prédécesseurs en 1947, Donald Roy¹, dans la même usine (avant qu'elle ne soit achetée par une multinationale).

Burawoy interroge : "Pourquoi les ouvriers travaillent-ils aussi dur ?" Et plus loin : "Pourquoi les ouvriers doivent-ils aller au devant des intérêts de l'entreprise ? Pourquoi coopérer et même quelquefois anticiper les attentes des "gens d'en haut" qui feront tout pour vous faire faire une pièce de plus ?" "Pourquoi les ouvriers dépassent-ils leur quota ? Pourquoi participent-ils à 'l'intensification de leur propre exploitation' ?"

* La traduction du titre est impossible car M. Burawoy fait un jeu de mot : littéralement, il s'agit de la *fabrication du consentement* (et non du consensus, mais consentement est peu ou pas utilisé en français) tandis que l'ouvrage traite du consentement dans une usine de moteurs rachetée par GM en 1954. En fait, "manufacturing consent" est une expression empruntée à Walter Lippman (1889-1974) qui l'utilise pour la première fois en 1922 dans son ouvrage, *Public Opinion*, qui traite de la publicité et des médias. L'expression est aujourd'hui popularisée aux Etats-Unis par l'ouvrage d'Edward S. Herman et Noam Chomsky, *Manufacturing Consent. The Political Economy of the Mass Media*, New York, Pantheon Books, 1988 (ces références m'ont été fournies par Pierre Guerlain que je remercie).

¹ Donald Roy, *Restriction of Output in a Piecework Machine Shop*, Ph D dissertation, University of Chicago, 1952. Cf. aussi Donald Roy, "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop", *American Journal of Sociology*, 57, 1952.

Selon Burawoy, pour Marx, la solution résidait dans la coercition avec par exemple le licenciement des ouvriers. Mais aujourd'hui, comme l'indiquait l'un des collègues de Burawoy travaillant en usine, "personne ne vous pousse ; vous continuez votre travail par vous-mêmes". Le projet de Burawoy est de montrer comment se combinent la force et la persuasion, la coercition et le consentement, et surtout de "démontrer comment le consentement est produit sur le lieu de production, indépendamment de l'école, de la vie familiale, des mass media, de l'Etat, etc." Ainsi, Burawoy marque ses distances avec Marx (sur le rôle de la coercition) et le rejoint en se focalisant sur le procès de travail tout en y intégrant les principaux résultats de la sociologie du travail actuelle.

Enfin, Burawoy se démarque aussi de Harry Braverman², malgré l'intérêt qu'il porte à son livre, en raison du déterminisme qui le traverse et parce qu'il lui apparaît trop univoque : le consentement des ouvriers est absent de l'ouvrage.

2 - Résumé et thèses novatrices principales

Les théories de sociologie industrielle ou les théories des organisations traitent des faits tels que le consensus ou le contrôle social. Elles ne les expliquent pas. Il est donc nécessaire de rompre avec les généralités transhistoriques et d'éviter les affirmations métaphysiques relatives au conflit ou à l'harmonie. Le conflit et le consentement ne sont ni latents, ni le fondement de tout l'édifice organisationnel, mais renvoient à des activités directement observables qui doivent être comprises en terme d'organisation du procès de travail dans le capitalisme. "Le conflit et le consentement ne sont pas les conditions nécessaires d'une organisation particulière du travail, ils en sont les produits" (p. 12). Il ne s'agit pas de s'enfermer dans un débat entre théories du consensus ou théorie du conflit, mais de changer de terrain en revenant aux dimensions historiques de l'organisation du travail que nous observons.

A partir du "fétichisme de la marchandise" de Marx, il s'agit de s'intéresser simultanément à la *production* de la survaleur et à la manière dont cette production est *dissimulée* aux travailleurs. Malheureusement, les théories marxistes se sont surtout intéressées à cette dernière dimension en omettant de traiter la première. Autrement dit, "il est nécessaire d'expliquer non seulement pourquoi les ouvriers n'agissent pas en fonction d'intérêts pré-définis (ici ceux de l'entreprise), mais aussi pourquoi ils cherchent à atteindre d'autres objectifs. Le procès de travail, alors, doit être compris comme une combinaison spécifique de contrainte et de consentement conduisant à la coopération dans la poursuite du profit" (p. 30). Alors, le projet de l'ouvrage est de montrer :

- les mécanismes d'organisation du consentement dans l'atelier,
- la constitution des ouvriers comme individus plutôt que comme membres d'une classe,
- la combinaison des intérêts du travail et du capital aussi bien que ceux des ouvriers et ceux de la direction.

Le "boni" comme jeu social

² Harry Braverman, *Travail et Capital monopoliste*, Maspéro, 1975.

Burawoy compare l'état des rapports sociaux qu'il connaît en 1975 à ceux décrits par Roy en 1945 : il s'agit pour lui d'expliquer les fondements des changements dans le procès de travail (je ne rapporterai ici que la description du procès de travail de 1975 et les conclusions).

En 1975, au-delà de la détermination du salaire par le niveau de qualification exigé par le poste, les primes de travail posté ou les primes liées au coût de la vie, le salaire est lié au nombre de pièces réalisées (salaire aux pièces). A partir d'un taux de pièces à réaliser à l'heure, fixé par le bureau des méthodes, l'ouvrier peut bénéficier d'une prime :

- pour 100 (c'est-à-dire la norme atteinte) la prime est nulle,
- 125 est considéré comme le taux attendu d'un ouvrier expérimenté et motivé, lequel bénéficie d'une prime d'environ 15 %,
- 140 est le plafond imposé et reconnu de tous au-dessus duquel la norme est modifiée.

Si nombre d'ouvriers se satisfont d'un taux de 125, d'autres sont de la pire humeur tant qu'ils n'ont pas atteint 140. *Faire du boni* (*making out*) devient un jeu entre les opérateurs, mais aussi entre ceux-ci et l'environnement qu'ils ne maîtrisent pas. Faire du boni n'a pas pour seul objectif les primes : il s'agit aussi d'acquérir un statut dans une sorte de hiérarchie informelle parmi les opérateurs. Laquelle décidera d'ailleurs de l'accès aux machines-outils plus complexes où souvent le travail est plus aisé et les normes plus basses. "L'art du boni est de manipuler ces relations sociales avec le but d'avancer aussi rapidement que possible d'une étape à l'autre" (p. 51). D'où une seconde signification implicite du "making out", mal traduite par *faire du boni*, qui est la *débrouille*.

Au-delà des difficultés propres au travail lui-même (qui diffère d'une série de pièces à l'autre), le boni dépend des rapports que l'opérateur possède avec le responsable du planning (les pièces à réaliser peuvent se négocier), avec le magasinier (qui peut plus ou moins faire attendre l'opérateur avant de lui fournir l'outillage), avec le caviste (qui dispose aussi, consciemment, du pouvoir de faire attendre l'opérateur en ne lui livrant pas les pièces). Dès que la première pièce est bonne, l'opérateur cherche à faire du boni en multipliant les astuces. Le jeu consiste à dépasser largement le taux de 140 pour faire des réserves (*a kitty*, une cagnotte) et pour disposer de temps libre pour s'adonner à ses propres affaires ou pour aller narguer les collègues qui ne font pas - ou pas assez - de boni. Il va sans dire que les documents ne sont pas remplis correctement et qu'existent des décalages importants entre la réalité et ce qui est officiellement reporté.

Les agents de maîtrise couvrent le jeu social du boni. Non seulement ils montrent des astuces aux ouvriers, de meilleurs réglages, les aident à fabriquer des outils spéciaux, mais ils persuadent les inspecteurs de déclarer bonnes des pièces qui ne correspondent pas exactement aux exigences du dessin. Les contremaîtres n'informent pas le bureau des méthodes des réserves de productivité des opérateurs par rapport aux normes afin que celles-ci ne soient pas augmentées car il s'ensuivrait une certaine animosité, un *turn over* et globalement plus de difficultés pour le contremaître. Les agents de maîtrise essaient d'établir des relations équilibrées avec chaque opérateur, en particulier parce qu'ils savent qu'ils ne maîtrisent en aucun cas le rythme de travail des opérateurs. De fait, l'une des plus importantes ressources dont disposent les contremaîtres est la "double carte rouge" qui couvre le temps perdu par les opérateurs (pannes, attente de brut...) afin qu'ils ne perdent pas la prime des 125 %. Evidemment, la signature de cette carte rouge donne lieu à d'âpres négociations... (p. 61).

Toute la culture de l'atelier est imprégnée de la recherche du boni : dans les pratiques, mais aussi dans les discussions, en particulier à la cantine. Un vocabulaire et des expressions très spécifiques (souvent intraduisibles) se sont construits autour du boni. Et l'intégration du nouvel arrivé dans le groupe n'a lieu que lorsqu'il maîtrise ce vocabulaire... et qu'il réussit à faire du boni.

En même temps, cette course au boni conduit à la multiplication de micro-conflits, en particulier de conflits latéraux (avec les travailleurs indirects de la périphérie dont la direction réduit sans cesse le nombre parce qu'"improductifs") qui apparaissent comme la réfraction du conflit hiérarchique.

Par rapport aux études de Roy de 1945, le premier changement est le développement de *l'individualisme* lié à l'organisation du travail : plus d'autonomie, moins de contrôles de la direction (contrôle des pièces, fixation des taux), plus de négociations locales entre ouvriers et contremaîtres, plus d'importances accordées aux efforts et performances individuels. Le second changement porte sur la réduction du conflit hiérarchique avec le déclin de l'autorité du contremaître, l'accroissement de la qualité en production (au détriment de la préoccupation quantitative). Ainsi, la plus grande permissivité face au "chipotage", l'amélioration des machines et de meilleures normes, ont favorisé le jeu social du boni : nous sommes donc loin des thèses de l'accroissement du contrôle managérial ou des théories de l'intensification ; bien au contraire, nous assistons à l'augmentation de "l'auto-organisation" des ouvriers qui passent bien souvent outre les règles promulguées d'en haut pour faire du boni.

Le jeu comme norme sociale

Burawoy critique les auteurs (M. Mann, W. Baldamus, W. F. Whyte) qui considèrent que les ouvriers, dans leur soumission, produisent une contre-norme (la pénibilité du travail produirait ainsi certaines satisfactions) et s'opposent à la direction. Au contraire, il considère que l'encadrement moyen et nombre de techniciens (chronométrateurs par exemple) participent au jeu social du boni, voire renforcent ses règles (p. 80). La thèse est que le jeu procure une certaine satisfaction correspondant à un besoin. La satisfaction de ce besoin reproduit non seulement la "servitude volontaire" (Marcuse), c'est-à-dire le consentement, mais aussi une richesse matérielle plus grande (survaleur). En effet, le jeu du boni insère l'ouvrier dans le procès de travail en tant qu'individu plutôt que comme membre d'une classe : les ouvriers contrôlent leurs machines plutôt qu'ils sont contrôlés par elle et cela renforce leur autonomie. De plus, comme on l'a vu, le conflit hiérarchique est transformé en conflits latéraux.

La signification du jeu créé au-delà du procès de travail va plus loin que les seules spécificités du boni avec ses avantages financiers. La préoccupation du jeu conduit au consentement avec le respect de ses règles : on ne peut en même temps jouer et questionner les règles. Qu'est-ce qui est le plus important logiquement et empiriquement : jouer le jeu ou la légitimité des règles ? Ici, je ne considère pas que jouer le jeu repose sur un large consensus ; au contraire, le consentement repose sur - est construit à travers - jouer le jeu. Le jeu ne reflète pas une harmonie fondamentale des intérêts ; au contraire, il est responsable de et génère cette harmonie. L'origine du jeu lui-même ne provient pas de valeurs consensuelles préétablies, mais des luttes historiques spécifiques pour s'adapter aux privations inhérentes au travail et aux luttes avec la direction pour définir les règles (...) L'extension de ce qui a été institutionnalisé - ici le boni - le jeu, devient une fin en soi, masquant et même inversant les conditions qui l'ont fait naître. Tant que les ouvriers

sont engagés dans un jeu comprenant leurs relations à la machine, leur subordination au procès de production est possible. De même, l'engagement dans un jeu comprenant d'autres agents de production (ouvriers, contremaîtres, etc.) génère une acceptation des relations *sociales* de contrôle inscrite dans le procès de travail, c'est-à-dire dans les rapports de production. Deux conséquences de ce jeu doivent être distinguées : "premièrement le jeu masque les rapports de production pour lesquels le jeu a été originellement construit ; deuxièmement, le jeu génère un consentement (une acceptation) des rapports sociaux de production qui définissent les règles du jeu" (p. 81-82).

Le jeu devient tellement important que la direction peut être accusée de "tricher" (machines imparfaites, outillage ou dessins manquants...) pour empêcher d'atteindre les bonis ; ce qui correspond à un renforcement des règles puisque la direction est perçue comme "partenaire". Plus encore, les incitations monétaires sont considérées comme dérisoires et ne peuvent expliquer la coopération mise en place à partir des bonis. Autrement dit, l'incitation économique est sans effet et seul le procès de travail organisé comme un jeu constitue la vraie valeur dans l'atelier (p. 84).

Pour qu'il y ait jeu, certaines conditions doivent être réunies : premièrement l'incertitude ne doit pas être trop grande et les résultats ne doivent pas se situer au-delà des capacités des joueurs ; deuxièmement et à l'opposé, le jeu ne doit pas être facile ; troisièmement, les résultats doivent intéresser les joueurs. Ainsi, si le boni n'intéresse pas le nouvel ouvrier, les pressions de la direction, mais surtout des pairs, poussent à jouer : l'intérêt n'est pas monétaire, mais dans le prestige social, dans le sentiment d'accomplissement et de fierté tandis que le temps passe plus vite dans le jeu social du boni !

En résumé, le jeu (ici le boni) représente le lien entre la rationalité individuelle et celle de l'entreprise capitaliste. "C'est en constituant nos vies comme une série de jeux, un ensemble de choix limités, que les rapports capitalistes ne deviennent pas seulement objets de consentement, mais sont considérés comme immuables" (p. 93). C'est ce que n'a pas vu H. Braverman car c'est dans l'étroite limite de ces jeux que se joue la "dégradation" du travail et son acceptation, sans crise durable.

La fonction des marchés du travail

Le consentement repose aussi sur la constitution d'un marché intérieur du travail (dans l'atelier) qui donne corps à "l'individualisme dans la concurrence entre travailleurs libres et égaux" (p. 107). La mobilité ainsi engendrée résout les tensions entre l'ouvrier et la direction et génère de nouvelles tensions entre ouvriers : ainsi, les intérêts du travailleur sont constitués comme ceux d'un individu contre d'autres individus plutôt que comme ceux d'une classe contre une autre classe. Par ailleurs, en encourageant la reconnaissance par l'entreprise de l'ancienneté, le marché intérieur du travail coordonne concrètement les intérêts du capitaliste et du travailleur dans la production de survaleur.

Alors, le marché interne du travail, avec ses propres règles, n'accroît pas la stabilité et la prédictabilité (Doeringer, Piore, Weber, Crozier, Gouldner, Braverman), "il confine l'incertitude croissante dans des limites de plus en plus étroites". Le marché interne du travail repose sur des règles complexes tandis que le *nombre* des choix possibles s'accroît. Il ne s'agit pas de savoir si le travail est plus monotone et sans intérêt, mais de voir ce que la possibilité de choix signifie

comme pouvoir concret donné aux ouvriers de résister et de se protéger de la domination de la direction.

De même le marché national du travail, à travers les accords entre syndicats et directions, masque les rapports de production capitaliste et constitue les ouvriers en tant qu'individus avec leurs droits et leurs devoirs plutôt qu'en tant que membres d'une classe.

Conscience ouvrière et luttes dans l'atelier

Burawoy s'élève fortement contre les travaux de John Goldthorpe³ qui donnent trop d'importance aux facteurs externes à l'entreprise dans l'explication des comportements ouvriers. Goldthorpe travaille trop sur les *attitudes*, sur les *comportements* réels des ouvriers (p. 138). Il ne s'agit pas de dire que l'âge, le sexe, la race, la situation maritale, etc. n'ont pas d'effets sur le travailleur dans l'atelier, mais il s'agit d'analyser comment ces facteurs sont médiatisés par les règles de fonctionnement propres à l'atelier pour donner une conscience commune dont les caractéristiques sont bien plus importantes que les variations de conscience entre chaque individu, nées de ses conditions spécifiques.

L'atelier est le lieu de deux types d'affrontements économique et politique. Le chronométréur de 1945 a été remplacé par l'ingénieur de fabrication en 1975 ; lequel n'est plus en permanence sur le dos des ouvriers, mais se trouve dans un bureau plutôt éloigné de l'atelier. Dit autrement, le chronométréur s'est professionnalisé pour devenir ingénieur de fabrication.

Les pressions pour changer les normes de production sont les mêmes qu'hier, avec les mêmes résistances des ouvriers, mis à part quelques individus qui les acceptent ou les devancent avant d'être marginalisés par leurs pairs.

Les luttes dites politiques sont celles qui accompagnent le jeu du boni : comme on l'a vu, pour faire du boni, il est indispensable de maîtriser les relations avec le personnel périphérique (planning, magasinier, régleurs, qualité, etc.), c'est-à-dire substituer aux règles formelles des relations informelles qui permettent tous les arrangements nécessaires. De 1945 à 1975, la direction a renforcé le formalisme des règles pour limiter l'autonomie des ouvriers et leur maîtrise du jeu du boni : le magasinier doit respecter des règles bien plus précises (en particulier les opérateurs ne peuvent plus rentrer dans le magasin comme ils le faisaient autrefois illégalement) tandis que les inspecteurs-qualité - ou les contremaîtres - doivent reporter le chiffre réel des pièces, interdisant par là tout report d'un jour ou d'une série sur l'autre.

Ce nouveau contrôle de la part de la direction produit de nouvelles tensions inter-groupes et en même temps conduit à une coopération et à des alliances informelles (lesquelles donneront lieu à une nouvelle intervention de la direction pour un contrôle plus strict). Ce processus conduit Roy à la conclusion suivante : sous certaines conditions, l'efficacité n'est maintenue qu'à travers des

³ John Goldthorpe, David Lockwood, Frank Bechhofer and Jennifer Platt, *The affluent worker ; industrial attitudes and behaviour*, New-York, Cambridge University Press, 1968.

voies informelles ; cette efficacité n'est pas la prérogative de la direction et le travail informel du groupe n'obstrue pas, mais au contraire favorise la poursuite des doutes de la direction. Nous sommes loin des conclusions d'Elton Mayo et une question demeure : pourquoi les directions s'entêtent à produire des règles que les groupes doivent contourner (de façon informelle) pour atteindre les objectifs managériaux ?

La première réponse réside dans la tension entre d'une part l'interdépendance entre opérateurs et travailleurs périphériques et d'autre part l'autonomie relative de leurs départements correspondants (c'est-à-dire leur appartenance à des hiérarchies différentes avec leurs logiques différentes). La seconde réponse considère que "la production de nouvelles règles, qualifiant les anciennes d'"obsolètes", constitue l'affirmation rituelle de la domination managériale" (p. 175). L'introduction périodique de nouvelles règles rappelle aux ouvriers leur subordination et que leur autonomie est limitée. Autrement dit, "la punition rituelle à travers l'imposition de règles sert seulement à réintroduire (à réactiver) l'antagonisme hiérarchique et à saper l'organisation de l'hégémonie de l'atelier" (p. 175).

Une troisième explication réside dans le conflit entre direction d'atelier et haute direction. La première est responsable de la production et laisse dériver les ouvriers vers le jeu du boni auquel elle est intéressée par ses bonnes performances (sauf en matière de coût et de qualité, mais ceci n'est pas son affaire). Opérateurs et contremaîtres finissent par imposer leur point de vue aux travailleurs périphériques (qualité, magasin, planning, régleurs...). S'il n'y a pas rappel à l'ordre - et aux normes originelles - par la haute direction avec production de nouvelles règles, la dérive peut conduire à une crise de rentabilité. Peu importe alors que les nouvelles règles ne soient pas compatibles avec le procès de travail, seule leur existence importe.

L'ensemble de ces conflits dans l'atelier serait la projection dans ce devenir d'un double mouvement : la lutte des classes entre le capital et le travail d'une part et la concurrence entre capitalistes d'autre part. Cette double contradiction est le fondement des changements dans l'atelier (chapitre 11), qu'il s'agisse des changements technologiques (la question devient alors pourquoi telle machine et pas telle autre) et des changements organisationnels : les transformations et les rationalisations de Geer (1945 avec le récit de Roy) devenant Allied (relevant de G.M. à partir de 1954) s'expliquent par ces déterminants externes, y compris par les changements de nature de la classe ouvrière (plus éduquée et vivant dans une démocratie politique).

L'objet du livre est bien le changement de modèle dans l'usage de la force et du consentement nés du développement d'un marché national du travail relativement autonome (rôle des négociations salariales) et d'un marché interne du travail aussi bien que des changements dans l'organisation du travail et dans le système de rémunération. Tout cela a contribué au développement de l'individualisme, à la réduction des conflits hiérarchiques et à la coordination concrète des intérêts entre capitaliste et travailleur à travers la place croissante accordée au consentement ouvrier.

3 - Commentaire critique

En dehors de quelques chapitres généraux, ici raccourcis (sur les marchés du travail) ou supprimés (le marxisme et le capitalisme monopoliste), cet ouvrage me paraît important car il

prend le contre-pied de toute une littérature sociologique qui explique l'acceptation de la condition ouvrière au travail par la *nécessité* et le *contrôle social* de tous les instants.

Burawoy prend aussi le contre-pied des théories qui verraient dans le capitalisme une *société consensuelle*. Bien au contraire, il montre finement comment s'organise le consentement ouvrier à la production à travers des règles et des normes sociales (le jeu du boni) construites non pas contre les objectifs managériaux, mais à l'intérieur de ceux-ci.

La nature et les objectifs de ces règles me paraissent fort intéressants puisqu'ils sont *autonomes*, c'est-à-dire non créés directement par la direction, mais créés par les ouvriers eux-mêmes et de ce fait fondant, motivant, excitant, l'activité des ouvriers tout en s'accordant avec les objectifs généraux de la direction de l'entreprise. En même temps, ces règles reflètent la lutte des classes et la concurrence capitaliste qui influencent l'organisation du travail (et ses changements) dans laquelle naissent ces règles du jeu social qui rendent acceptables le salariat.

D'où, me semble-t-il, la nécessité d'initier de nouveaux projets de recherche pour connaître les règles sociales créées et mises en oeuvre dans le nouveau système productif, caractérisé en particulier par la prédominance du flux continu qui diminue largement l'autonomie ouvrière (par rapport au travail aux pièces) : comment celle-ci se ressourcement-elle et où ? Quel rôle joue par exemple le travail en groupe dans la construction de règles du jeu satisfaisant à la fois l'autonomie ouvrière et les objectifs de l'entreprise ?

NB - Les meilleures pages de l'ouvrage portent sur le *jeu du boni* (46 à 73) et sur la *production du consentement* (77 à 94) dont j'ai traduit les passages importants dans le texte (p. 80-84).

4 - Liste des mots clés

- boni (*making out*)
- coercition, consentement, consensus, conflits
- jeu social
- marché du travail
- normes (sociales)
- règles (sociales)
- quota de pièces, travail aux pièces

Fiche établie par :

Jean-Pierre DURAND
Développement, Travail et Technologies
Université d'Evry
Boulevard des Coquibus
91025 EVRY Cedex
Fax 69 47 70 08

5 - Sommaire