

ABSTRACT

**Atypical Work, Waged Work and Paternalism:
A Look Back at 25 Years of Research**

Alain Morice

The author reviews 25 years of labour studies through the perspectives of his own research and the particular contributions of LABOUR, Capital and Society to the field. He argues that he has always understood waged labour to be primarily a relationship between persons, and asks why it seems to resemble so little the theory of capital and labour. Paternalistic relations, he argues, form the basis of all labour systems, where the employee feels a debt or obligation towards the employer. It is the conflict between paternalistic human relationships and the supposedly “free” labour market of supply and demand which are at the heart of current labour studies.

Travail atypique, travail salarié et paternalisme : retour sur 25 ans de recherche

Alain Morice

Centre national de la recherche scientifique
Unité de recherches Migrations et société, France

Introduction

C'est avec un plaisir particulier que je réponds au souhait exprimé par Rosalind E. Boyd de me voir contribuer au dernier numéro de *TRAVAIL, capital et société* (*TCS*) publié sous sa direction : c'est en effet aussi sur sa demande que le premier numéro de la série (quand *Manpower and Unemployment Research* devint *TCS*) publia mon premier article de jeune chercheur en 1979 (Morice). D'une plume approximative et fouguese, je m'y attaquais d'un seul élan aux théoriciens latino-américains de la « marginalité », trop prompts à mes yeux à voir dans le paupérisme urbain un phénomène dysfonctionnel, et aux experts de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui voyaient dans un « secteur informel » déréglementé une solution économique aux problèmes du sous-emploi.

Rosalind a bien voulu alors, en dépit de bien des incertitudes théoriques, accorder hospitalité et confiance à mes polémiques. Ainsi, le présent texte est avant tout un acte de reconnaissance que je lui adresse, en écho à cet article qui, il y a 26 ans, me mit sur les rails. Ce que je ne savais pas encore, c'est que c'était là la première ébauche d'une problématique qui allait traverser toutes mes recherches jusqu'aujourd'hui, sous l'influence initiale de Claude Meillassoux (1960), et qui vise à élucider les mystères de la reproduction physique et sociale des populations soumises

incomplètement au régime du salariat moderne. Cette préoccupation centrale m'a amené, sur des terrains variés (dans divers pays africains, puis au Brésil, puis en France), à travailler sur un ensemble de rapports sociaux de domination, notamment le paternalisme et le clientélisme, qui divergent sensiblement du despotisme du capitalisme face aux vendeurs d'une force de travail présentée comme une marchandise, ainsi que l'envisage la théorie classique. Cette démarche s'inscrit dans le mouvement d'un marxisme hétérodoxe qui a pris forme en France dans les années septante. Je propose d'exposer ici quelques traits saillants de mon itinéraire intellectuel, qui m'a mené à des objets aussi divers que le travail des enfants, le salariat disqualifié, la corruption et les systèmes mafieux, les politiques migratoires et l'exploitation des sans-papiers, les ressorts psychiques de la soumission, le racisme et la discrimination au travail, entre autres. Je m'en tiendrai pour l'essentiel à la question du travail et du rapport social paternaliste.

Le rapport capital-travail envisagé aussi comme un rapport entre personnes

Dès le début de mes recherches en socio-anthropologie, je me souviens d'avoir été tourmenté par ces interrogations : pourquoi le travail et singulièrement le travail salarié ressemblaient-ils si peu et si peu souvent, dans leurs modalités concrètes, à ce qu'en disait la théorie ? Pouvait-on même, sans inventaire, affirmer que le salariat tel que l'a analysé Karl Marx ait jamais été la forme moderne dominante d'extorsion du sur-travail ouvrier ? Comment ce grand philosophe avait-il pu à ce point « faire l'impasse », alors qu'il avait l'industrie familiale française sous ses yeux, sur cette composante patrimoniale et domestique irréductible qui imprègne le rapport capital-travail ? Et d'où venait enfin, quand l'observation ne concordait pas avec la théorie, cette tentation récurrente de recourir à l'explication par les modes de production « pré-capitalistes » ? Aujourd'hui, les notions de *travail atypique*, de *flexibilité*, d'*externalisation*, de *désalarisation* appartiennent au vocabulaire courant; des systèmes d'exploitation basés sur l'asservissement (le travail forcé des enfants [cf. Schlemmer; Bonnet] ou la servitude pour dettes [cf. Geffray], par exemple) ont été passés en revue; en France, on a publié une thèse importante sur le *salariat bridé* (Moulier-Boutang), entendu comme un rapport salarial où des

contraintes sont imposées à la liberté et à la mobilité du travailleur, et présenté ainsi dans un *continuum* avec l'esclavage. Très tôt certains auteurs avaient avancé que la théorie de K. Marx sur le caractère marchand de la force de travail était théoriquement contestable et constituait un point aveugle de son *Capital* (Lautier). Cependant, au moins jusqu'au milieu des années quatre-vingts, le paradigme dominant concernant la question du salariat postulait son universalité, tandis qu'au nom d'une figure idéal-typique du prolétaire « qui ne possède que sa force de travail », les mécanismes anthropologiques de mobilisation des salariés en tant que personnes étaient mis de côté. La parution d'un numéro spécial de la revue *Le Mouvement social* (1988) consacré au paternalisme au travail fut pour moi la confirmation que les questions que je posais au salariat n'étaient pas sans intérêt historique (Collectif, 1988).

Huit ans auparavant, l'étude de l'exploitation des enfants par l'unité domestique pour le compte du capital marchand avait constitué mon « entrée » dans la recherche, d'abord à partir de la documentation disponible, puis sur le terrain.¹ Le choix de ce premier terrain, en 1980, s'était porté sur un milieu réputé « archaïque » dont je pressentais plus ou moins consciemment qu'il était propre à nous « parler » du salariat moderne. Il s'agissait des forgerons-bijoutiers d'une ville sénégalaise, et plus particulièrement du travail des nombreux apprentis et enfants que l'on trouvait dans les forges et dans les ateliers. Ces forgerons constituaient une caste matrimonialement fermée et bénéficiant de métiers réservés, quoique méprisée par la population auto-désignée comme de condition supérieure. C'est ainsi que tout en étudiant les mécanismes du travail non payé des jeunes apprentis, j'ai choisi d'étudier un milieu social sous tous ses aspects (sociaux, politiques, économiques, culturels), et vite pris le parti, conformément aux enseignements de Marcel Mauss, d'étudier cette caste des forgerons et ses relations avec la société sénégalaise comme un « fait social total » (Mauss). De ce fait, j'ai entrepris de donner un triple primat

¹ Par souci de ne pas alourdir cet article, j'ai omis de signaler les références de mes propres écrits. On peut demander ces dernières par courriel : morice@paris7.jussieu.fr. Je signale seulement un mémoire universitaire où j'ai proposé un exposé raisonné de mes travaux : « Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : Méthodes et interprétations », Paris, Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS), 1999, 1 vol., 2 vol. annexes.

méthodologique : aux rapports de domination ou de clientèle sur les rapports d'exploitation; aux objectifs politiques des dominateurs sur leurs objectifs économiques; et aux phénomènes de circulation des biens sur les phénomènes de production.

C'est au prix de ce détour que mes recherches sur les formes incomplètes, atypiques et non canoniques de salarisation se sont progressivement définies. En voici la justification. L'attention portée aux rapports de clientèle et de domination provient de ce que l'unité de la caste des forgerons — unité renforcée par une stigmatisation vivace, même en milieu urbain et chez les jeunes — cache mal des oppositions entre clans et des devenir contrastés : certains en absorbent ou en ruinent d'autres, se déploient dans toutes les directions géographiques (jusqu'en Amérique du nord) et professionnelles et usent pour cela de toutes les ressources offertes par les mariages. En bref, l'univers des forgerons n'a rien d'harmonieux. En outre, les activités productives s'exercent souvent au mépris de toute logique économique : certains équipements coûteux sont plus ostentatoires qu'utiles, et il n'est pas rare de compter, dans les ateliers, jusqu'à trente enfants, dont la plupart restent désœuvrés, à tel point que, si l'exploitation de la main-d'œuvre juvénile est une réalité, il est difficile de juger qu'elle s'effectue rationnellement pour répondre à une logique d'accumulation du capital.

Clairement, l'enquête prouvait que la question du pouvoir était au coeur de tout cela. Quand il est apparu que, dans les ateliers, le recrutement des « apprentis » parmi la parenté élargie aux alliances était la règle et non l'exception chez ceux qui avaient une trajectoire ascendante, le travail généalogique a montré une forte superposition entre les itinéraires matrimoniaux et les décisions de mise au travail de la main-d'œuvre juvénile, entre la circulation des épouses et la circulation des apprentis. Plus tard, ce rapprochement me permettra de proposer une interprétation du phénomène de ce que j'appellais encore le « travail gratuit » et de la reproduction des travailleurs non-salariés : en réalité, le produit de ce travail était « confisqué », pour être restitué ultérieurement sous une autre forme (cf. ci-après).

Le paternalisme : première définition

Ainsi s'est esquissé un premier modèle théorique du paternalisme, où le patron-père soumet son protégé, en contrepartie

d'un devoir d'assistance : c'est dans ce cadre que se comprend ce que le système de mise au travail correspondant a d'original par rapport au contrat classique qui lie le capitaliste et le salarié. Un appareillage conceptuel qui serait directement repris de la tradition marxiste (« plus-value », « sur-travail », « exploitation », « organisation »), est ici en grande partie invalidé par l'étude de faits où manifestement les enjeux politiques l'emportent sur les enjeux économiques — il reste évidemment à voir comment ces derniers sont présents et sous quelles formes spécifiques se réalise la valeur du travail. Cette approche engageait en fait l'ensemble du corps social : la problématique du « secteur informel » s'éloignait rapidement au bénéfice de l'étude des systèmes de clientèle — entendus ici comme des rapports d'allégeance et de réciprocité n'engageant pas l'Etat comme tel (ce qui ne veut pas dire qu'ils ne tendent jamais à l'investir).

Si j'insiste beaucoup sur cette première expérience de chercheur, c'est qu'elle fournira par la suite en quelque sorte, sinon le fil directeur, du moins un ensemble de repères intellectuels pour aborder tous les terrains ultérieurs. Mais revenons au terme générique de « paternalisme ». Le premier postulat que j'ai posé est celui-ci : le paternalisme se présente à nos yeux comme un dosage variable et dialectique de protection et de contrainte (voire de violence). La relation paternaliste se règle sur une base personnelle et non contractuelle entre inégaux. Il ne s'agit pas seulement d'autoritarisme ou d'arbitraire, ni même d'un simple usage social de l'image du père, mais d'une relation générale qui prétend régler la totalité des relations particulières entre personnes à partir d'une hiérarchie qui, explicitement ou non, s'impose comme naturelle parce que vécue comme d'ordre divin. Le paternalisme préexiste à l'exploitation économique du travailleur : c'est un rapport social qui se donne comme un prolongement de l'ordre domestique, c'est-à-dire qui est conçu et géré comme tel. La confusion est néanmoins tentante parce que c'est dans l'analyse et la critique des relations de travail que le concept a gagné ses lettres de noblesse.

La relation paternaliste peut prendre des formes dénaturées, notamment quand elle s'insinue dans le monde du travail salarié. Mais, dans sa manifestation la plus pure, c'est-à-dire idéal-typique, elle n'implique rien de plus qu'un système de devoirs réciproques socialement codifiés et admis par les parties, tendant à exclure toute

intervention *ex ante* ou *ex post* d'une juridiction extérieure, et où la dissymétrie de la position des partenaires s'oppose à toute idée juridique d'égalité formelle : c'est en quelque sorte du non-droit qui s'érige en droit et cherche à se protéger de l'emprise du droit positif, lequel peut cependant être sollicité pour lui apporter une légitimité. Mais toute codification *de facto*, dès qu'elle fait système, engendre des normes propres : ainsi, les codes du paternalisme se heurtent inévitablement à des degrés divers, dès que celui-ci n'est plus anecdotique, au domaine de ce que la loi prétend encadrer. Ces considérations générales expliquent que le paternalisme sous toutes ses formes puisse apparaître comme un système alternativement durable et fragile. J'examinerai ici quelques unes de ses fonctionnalités à partir de la question du salaire, qui annoncent sa spécificité et sa portée comme modèle anthropologique de mobilisation de la force de travail.

Le pseudo-salaire chez les apprentis : le paternalisme traditionnel

Les ateliers de forgerons évoqués ci-dessus permettent d'avancer quelques règles générales de l'exploitation du travail gratuit des jeunes « apprentis ». Dans certains cas, ces apprentis apprennent réellement le métier; dans d'autres cas, ils n'apprennent pas grand-chose, et on les utilise pour les tâches ingrates et déqualifiées. Mais dans tous les cas, ils ont en commun d'être pris dans une relation de dépendance où les contreparties qu'ils reçoivent sont modulées de manière à asseoir et pérenniser cette relation. Il ne s'agit doublement pas d'un archaïsme pré-capitaliste : d'une part, toutes les fois que le capital peut mobiliser les ressorts du paternalisme, y compris dans les entreprises les plus modernes, il y a recours — c'est même historiquement un élément central du modèle fordien; d'autre part, à l'autre bout, dans la sphère domestique, le lecteur constatera dans ce qui suit un certain nombre de similitudes frappantes avec le rapport social qui mobilise le travail non payé des épouses à domicile, lui aussi placé sous le signe de la dépendance.

Laisant de côté pour l'instant la question de savoir comment les apprentis survivent, on part d'un constat : celui de l'absence de « salaire », au sens de l'économie classique comme en droit. C'est-à-dire l'absence d'un prix du travail résultant d'une transaction

marchande entre égaux — que cette égalité soit fictive ou non et que l'échange soit ou non une duperie, cela est une autre question. Evidemment, devant certains abus, le recours à la loi (ou à ses « représentants ») est théoriquement possible d'un côté comme de l'autre, si cette loi existe : par exemple pour aider le maître à ramener à l'atelier un apprenti fugueur, ou pour permettre à ce dernier de se protéger de sévices corporels. Mais il s'agit ici de l'absence pratique de cette loi, qui ne franchit que rarement le seuil de l'atelier — de même que le droit social s'arrête sur beaucoup de points à la porte des industries. Dans le cas qui nous occupe, le pseudo-salaire qui tient lieu de salaire présente un certain nombre de traits que je résume brièvement en m'appuyant sur l'exemple sénégalais.

En premier lieu, on observe que ce « salaire » se réduit souvent, en tant que prestation matérielle, au simple partage du repas de midi. Notons que les cadets passent après et ne mangent que ce que leurs aînés veulent bien leur laisser. Fréquemment donc, ce que l'on découvrira en matière de salaire, c'est rien ou presque rien, ce qui signifie que l'ouvrier fournit son travail ou bien sous la contrainte, ou bien sous l'effet d'un mécanisme relevant de l'imaginaire ou du symbolique.

De fait, en deuxième lieu, surtout s'il n'y aucune autre forme de rétribution mesurable (soit en argent, soit en équivalent-argent), c'est l'élément symbolique qui occupe le devant de la scène. Dans le discours patronal, la relation d'exploitation s'inverse, et la présence du « petit » dans l'atelier s'analyse comme un double service rendu, à lui et à sa famille (s'il n'est pas le fils du maître d'atelier) : d'abord en lui évitant de « traîner » dans la rue, ensuite en lui donnant le privilège de côtoyer quotidiennement un homme de l'art et de se former. Le premier de ces arguments est signalé dans de nombreuses enquêtes (cf. Schlemmer). Il sert parfois, comme au Brésil ou en Inde, de justification officielle à des industries utilisant la main-d'oeuvre d'ex-enfants de la rue sous couvert d'action caritative. L'idée des retombées formatrices n'en est pas moins un prétexte universel pour mettre à l'arrière-plan la perspective d'une juste rétribution du travail.

Une question cruciale est celle de savoir par quel mécanisme mental cette spoliation est intériorisée comme naturelle par ceux qui le subissent. Au coeur de la relation de dépendance, et la réactivant

constamment, se situe la mise en position d'attente et son moteur, la peur. Le salaire immatériel (être encadré, côtoyer un maître, se former), dans la mesure où il s'inscrit dans la durée, revient à contracter une dette cumulative qui ne peut se solder que de deux façons : ou par une fuite du débiteur (l'apprenti), ou par la volonté du créancier (le maître), perçue comme un surcroît de générosité de sa part dans la mesure où il met fin à l'attente et, éventuellement, octroie à son protégé une aide pour s'installer — ce qui perpétue la dette sous une autre forme. On conçoit que plus les rapports de travail se modèlent étroitement sur les rapports sociaux dans la cité (et notamment « collent » de près aux contraintes de l'ordre domestique), plus l'idéologie de l'attentisme se fait contraignante. Faute d'une solution alternative, toute rupture individuelle avec un ordre de domination comporte le risque de l'isolement et de la mort sociale.

En troisième lieu, le pseudo-salaire, s'il existe sous la forme d'une prestation matérielle, présente un ensemble de caractéristiques cohérentes, organisées elles aussi autour de la reproduction de la dépendance personnelle par l'attentisme.

- a) Ce « salaire » ne fait pas l'objet d'un contrat juridique. Le contrat moral, qui prend sa source chez le maître dans le devoir de protection, ne saurait avoir un caractère durable qu'en raison d'obligations prises en dehors de la sphère productive, c'est-à-dire avec la parenté du protégé. Il est le produit d'une négociation qui lui échappe. Il est précaire et laisse par nature une très large place à l'argument de la faute ou de l'incompétence : le versement ou la privation d'une gratification apparaissent comme le fruit d'une évaluation au mérite, sans référence à un droit. Ainsi, le salaire est une récompense, non un dû.
- b) La rétribution est instantanée : elle n'est ni fixée préalablement ni constante d'un cycle productif à l'autre, sous peine de se muer en barème contractuel — ce que le patron veut éviter. Le versement de compléments n'existe que quand il y a eu production, et seulement quand la vente du produit aura été réalisée. Ce décalage, dans des secteurs soumis à la variabilité et à des trésoreries incertaines, engendre une sous-estimation structurelle des gains et alimente une position d'attentisme chez le jeune travailleur, ce qui a pour effet d'attacher l'ouvrier plus

solidement encore à son patron. Un phénomène semblable s'observe chez les sans-papiers, souvent contraints de se contenter d'avances sur salaire et de continuer à travailler gratuitement dans l'espoir (parfois illusoire) de toucher le solde. Ce système mobilise une idéologie patronale très répandue du partage des risques et des privations : « Nous sommes tous dans la même barque », dit l'employeur, qui fait passer ses versements échelonnés pour de la générosité.

- c) Le pseudo-salaire ne doit pas autoriser la formation d'une épargne, ni même s'approcher de trop près du minimum vital nécessaire : c'est là la première des garanties du maintien des liens de dépendance de l'ouvrier à son maître et à sa parenté (si celle-ci en est distincte). Pour cela, il prend préférentiellement des formes non monétaires (repas, hébergement, vêtements) ou monétaires immédiatement consommables parce que correspondant à un besoin identifié et contrôlable (l'argent du transport, des cigarettes, des médicaments, du cinéma). Ces contreparties prennent dans le langage commun du Sénégal le nom de « cadeaux ».
- d) Un autre trait du pseudo-salaire est que sa quantité s'ajuste sur les positions hiérarchiques respectives plus que sur le travail. Le principe même de la récompense arbitraire appelle la constitution de chaînes hiérarchisées plus ou moins stables, au sein desquelles se déploient rivalités, jalousies, convoitises et comportements de zèle : la distribution discrétionnaire applique la fameuse règle du *divide and rule* et garantit la soumission au classement des personnes.
- e) Enfin, le modèle du pseudo-salaire s'inscrit dans un système d'obligations réciproques : à l'ouvrier le devoir de se soumettre et d'accepter comme un bienfait le peu qu'il reçoit au matériel comme au symbolique, mais au maître le devoir de protection. L'un ne va pas sans l'autre, mais dès lors surgit la question provisoirement écartée plus haut, qui est au point de départ inévitable de toute réflexion anthropologique sur la reproduction sociale : si cette protection est, tant par les formes qu'elle prend que par l'importance des biens reçus, insuffisante pour assurer l'entretien de sa force de travail, où le protégé puise-t-il les moyens de sa survie ? Cette question se double immédiatement d'une autre : si ces moyens sont fournis de

l'extérieur de l'atelier, c'est-à-dire dans la sphère domestique, comment les familles qui placent ainsi leurs enfants peuvent-elles non seulement accepter durablement ce marché inégal mais encore, si elles sont engagées dans des activités similaires, trouver les ressources pour alimenter une progéniture qui ne leur rapporte rien ?

La notion de « travail gratuit » montre ici ses limites. Celle de « salaire confisqué » paraît plus opérationnelle, et renvoie au rôle central que joue l'attentisme dans un tel modèle. L'observation révèle que, en l'absence d'un salaire correspondant à ce que K. Marx appelait le « travail nécessaire », les familles font l'avance de son équivalent et escomptent un versement différé de l'employeur. Une fois défalqués les investissements immatériels, dont le principal sera la formation reçue, la prise en charge par les siens des frais d'entretien de l'enfant placé oblige en retour le maître à prévoir certaines contreparties pour le futur, quand le lien de dépendance sera rompu, et à en verser d'autres aux parents de l'intéressé. Si ces versements avaient la forme d'un salaire régulier dont l'apprenti était le destinataire à la fois direct et immédiat, leurs effets émancipateurs ruinteraieent le modèle paternaliste de mise en dépendance. Le devoir du maître se manifestera d'un côté par une aide à l'installation matrimoniale et professionnelle du protégé, et de l'autre par une participation au jeu des mariages croisés entre familles. Les jeunes qui tentent de sortir prématurément de ce système implacable (par exemple en constituant clandestinement une épargne) doivent se heurter de front à l'alliance des aînés, dont une des stratégies sera d'obliger le jeune rebelle à se marier précocement.

Le modèle le plus accompli de cet enfermement, qui n'est pas sans suggérer une analogie avec le travail domestique féminin, se réalise évidemment quand, pour le dépendant, les unités professionnelle et familiale ne font qu'une : le chef de famille l'exploite en tant que maître et le nourrit en tant que père. Dans le cas contraire, la confiscation du salaire a la même signification économique, quoiqu'en plus accentuée, que n'importe quel type d'épargne forcée chez un salarié (assurance maladie, fonds de garantie de retraite), mais elle est socialement structurante et n'appelle aucune intervention étatique : la famille oblige le maître d'atelier par l'intermédiaire de son enfant et la circulation des

richesses suit les mêmes canaux que celle des hommes. Les études sur le paternalisme industriel démontrent la puissance d'inspiration de ce modèle (cf. Hirata et Shigata).

La composition du salaire dans le salariat semi-contractuel : le paternalisme bâtard

Observons maintenant le cas des ouvriers de la construction dans une petite capitale d'un Etat du Nordeste brésilien, où j'ai mené des enquêtes en 1987-1989. La convention collective du secteur, renégociée chaque année, prévoit une grille des salaires d'une simplicité surprenante pour un Français (et encore plus pour un Brésilien !) habitué à des écarts de rémunération considérables : ici, il y a un prix unique du travail pour tous les manœuvres, et un prix unique (50 % en plus) pour tous les professionnels qualifiés, soit environ 50 et 75 US\$. Cette différence est d'autant plus dérisoire qu'il faut au moins quatre fois le salaire minimum de 40 \$ pour survivre en milieu urbain : quel que soit le degré de qualification de l'ouvrier, les salaires versés sont donc nettement inférieurs au seuil d'entretien de la force de travail. On en induit qu'il y a quelque part des compléments de revenu et que les procédures pour y accéder structurent le champ social du secteur autant que les versements officiels prévus par la convention.

La répartition des taux de salaire indique ici à la fois l'unité d'une condition et la force d'une hiérarchie. L'unité de la condition — que traduit bien l'appellation commune de « péons » (*peões*) donnée à ces travailleurs, toutes qualifications confondues — est montrée par le niveau absolu extrêmement bas des salaires en même temps que par leur resserrement relatif. La force de la hiérarchie est indiquée, quant à elle, par l'homogénéité des salaires dans chacune des deux catégories, qui évacue toute différence en termes d'expérience et d'ancienneté, et fait de la qualification officielle un critère unique totalement détaché du réel : un manoeuvre « à tout faire » vaut un manoeuvre spécialisé, un couvreur vaut un maçon etc. Autre précision : les chefs sont exclus de cette grille, ce qui veut dire qu'il existe une hiérarchie supplémentaire entre les salaires réglementés et les salaires négociés au cas par cas. Nous sommes donc ici devant une classification plus statutaire que professionnelle, qui autorise une gestion paternaliste et clientéliste des qualifications portées sur le livret de travail.

Mais revenons aux questions initiales, semblables à celles qui étaient posées pour les apprentis : étant donné que le salaire proprement dit n'est qu'une partie de ce qui sert à se maintenir en état de travailler, d'où vient le reste ? Et comment les particularités de ce complément interagissent-elles avec les particularités du rapport capital-travail pour structurer les relations de travail ? Afin d'y répondre, on peut décomposer le salaire au sens large (c'est-à-dire le revenu global obtenu dans le cadre de l'activité laborieuse) et y ajouter les éventuelles ressources complémentaires. On y trouve (énoncé simplifié) :

- le *salaire officiel* porté sur la feuille de paye pour 44 heures;
- le *salaire différé* : d'une part, le Fonds de garantie pour temps de service (FGTS, épargne bloquée en cas de licenciement ou retraite) et les diverses indemnités de départ;
- la *rémunération clandestine*, qui comprend les versements *extra* non déclarés (heures supplémentaires, primes de rendement et diverses), plus la contrepartie monétaire des matériaux détournés, plus les bénéfices tirés de l'absentéisme, ainsi que le logement gratuit sur le chantier pour les migrants;
- les *revenus externes* tirés d'activités hors de l'entreprise, plus éventuellement la part prélevée sur le travail de l'épouse et des enfants.

Autour du dosage de ces quatre sources s'instaure une savante combinatoire propre à assurer la reproduction de la relation paternaliste. Les employeurs nous mettent sur la piste de cette explication lorsqu'ils déclarent : « Avec le salaire que ces ouvriers reçoivent, on est bien obligé de fermer les yeux sur certaines habitudes ou d'accorder quelques avantages sous la table. Sinon, ils ne resteraient pas. » La loi, quant à elle, avec le FGTS qui permet de cumuler chaque mois 8% du salaire, encourage la mobilité et la précarité, en faisant que beaucoup d'ouvriers travaillent avec « l'œil sur le préavis de départ », l'épargne forcée et les indemnités de licenciement permettant de faire face à un déficit chronique des budgets domestiques. Cette pratique fait l'objet de négociations entre le patron et son employé, permettant le primat du régime de la faveur sur celui du droit — et parfois le travailleur licencié est immédiatement réembauché clandestinement. La paix sociale est ainsi assurée, en même temps que le plafonnement du salaire fixe.

Mais cette pratique est révélatrice d'une tendance qui trahit l'intention immédiatement politique cachée derrière la composition du salaire global. En termes relatifs, l'action des deux protagonistes va être d'agir, l'un par calcul et l'autre sous l'effet de la nécessité, tour à tour sur les éléments extérieurs au salaire proprement dit. L'« homme aux écus », qui joue un rôle moteur dans cette tendance, va simultanément chercher à augmenter les proportions :

- du salaire différé dans le salaire total
- de la rémunération clandestine dans le revenu total
- de l'ensemble des revenus non déclarés dans le revenu global.

Ainsi, son effort portera sur une augmentation relative des prestations différées, non déclarées, versées à l'intéressement, arbitrairement fixées ou en nature; à quoi s'ajoutera une anticipation des ressources que l'ouvrier trouvera ailleurs. Dans ces conditions il pourra se dispenser de tout calcul marxiste sur la valeur contractuelle du travail nécessaire et se consacrer à la principale de ses préoccupations : perpétuer sur ses chantiers l'ordre paternaliste dans l'esprit du féodalisme rural dont il est l'héritier. Pourquoi ? Sans doute par calcul économique, mais les exigences de la production ne se font sentir que parce que ce système vise à maintenir le salaire en dessous du seuil vital : l'explication est insuffisante, et un salaire décent entraînerait d'ailleurs sans doute des bénéfices induits en termes de productivité, de fidélité et de qualification de la main d'oeuvre.

Il faut revenir sur la hiérarchie qui oppose la classe des manoeuvres à celle des professionnels qualifiés, et qui dévoile ces deux facettes du paternalisme que sont la contrainte et la protection, en même temps que sa propension à créer des chaînes de domination. Par un procédé semblable à celui du salaire aux pièces dans l'industrie décrit par K. Marx (*Le Capital*, I, 21), les travailleurs qualifiés reçoivent dans certains cas, outre leur salaire fixe, un intéressement calculé au métrage produit. Non déclaré, ce complément, dit « salaire à la production », permet un relâchement de la pression disciplinaire. C'est souvent là qu'est la première source de revenus additionnels dont l'ouvrier a besoin et qu'il recherche en se fixant des rythmes élevés — fût-ce au détriment de la qualité, de la sécurité et de sa santé. Pour l'employeur, le salaire à la production présente le double avantage d'être souple et

reproducteur de l'ordre paternaliste. Comme forme de salaire, la « production » n'est pas un dû et ne résulte d'aucun engagement contractuel. Si le chantier doit être ralenti, alors le salaire se réduit au fixe et l'ouvrier sera mis en position d'attente : opportunité de salaire octroyée, le complément est convoité sur le registre de la mendicité, ce qui garantit la soumission. La promesse d'accorder ultérieurement une « production » est de fait un des instruments favoris de la maîtrise, qui trouve là l'occasion d'administrer habilement une rareté et de faire d'un surcroît d'exploitation une revendication de l'exploité lui-même.

A l'autre pôle, les manoeuvres qui font des services généraux non mesurables n'ont pas accès à ce système. L'accès au minimum vital est pour eux souvent problématique, et c'est pour cela qu'on trouve surtout parmi eux des hommes jeunes, encore prêts à s'user, célibataires et logés sur le chantier. Leur rythme de travail ne serait soumis à aucun stimulus si la division du travail n'adhérait pas à l'ordre hiérarchique. On peut distinguer deux cas de figure : ou bien la maîtrise prend une option brutale et elle augmente la discipline en désignant un garde-chiourme parmi les manoeuvres; ou bien elle modifie l'organisation du travail dans le sens d'attacher personnellement l'ouvrier non qualifié à l'ouvrier qualifié. Rapproché de son compagnon attiré, qui lui reverse à sa discrétion une part de ses gains, le manoeuvre espère entrer dans un processus de formation professionnelle : la relation paternaliste est dans ce cas déléguée, et son efficacité s'en trouve accrue en termes de soumission.

Ce système, qui explique le peu de cas que les employeurs paternalistes font des méthodes tayloriennes, révèle une profonde cohérence entre les différents rouages de la division sociale du travail : fragmentation du chantier en multiples petites unités productives, formation sur le tas, promotion arbitraire, hiérarchie très marquée et intéressement en cascade. Il coexiste volontiers avec une gestion plus directe des manoeuvres par le chef de chantier — qui, significativement de la métaphore paternelle, se nomme le « maître » (*mestre*) —, mais selon un procédé semblable où l'invocation rituelle du chantier comme une « grande famille où tout le monde est solidaire » tient une place centrale dans l'idéologie de la sujétion. Par ailleurs, les ouvriers venus de la campagne sont,

étant logés sur place, d'autant plus disponibles pour travailler à toute heure que le salaire reçu ne leur suffit pas.

Ainsi que dans le cas précédent, l'étude de la fonctionnalité d'un tel système renvoie à la question du pouvoir. Sans entrer dans le détail, je signalerai que tout se passe comme si le maintien d'un bas salaire était dans ce cas particulier un symbole dont la nécessité ne se situait pas dans la sphère productive; et comme si la richesse en hommes primait sur la richesse matérielle qu'on peut tirer directement de leur exploitation. Sur de tels chantiers, en dépit de la fatigue extrême endurée par les travailleurs, la productivité du travail reste très faible, et le taux d'exploitation de cette main-d'oeuvre mesuré en termes de sur-travail est certainement malgré les apparences largement inférieur à celui de son homologue occidentale. Il s'agit-il là d'un trait assez général du secteur de la construction, qui se révèle de façon caricaturale dans le cas brésilien : les profits ont comme source une rente captée sur l'Etat à travers le mécanisme de la corruption, des adjudications arrangées, des surfacturations de travaux et de la spéculation foncière. Dans de nombreux cas ainsi, on est tenté d'induire que l'ouvrier est là comme témoin du profit avant d'en être la source : ce qui explique paradoxalement à la fois le peu d'intérêt porté à la valorisation du travailleur — ce dont le bas salaire témoigne symboliquement — et l'importance que les entreprises accordent à la capitalisation du plus grand nombre de travailleurs possible, afin de se présenter sous un rapport de forces favorables dans leurs tractations avec les hommes de pouvoir — le chantage à l'emploi étant un autre trait de la tradition paternaliste.

Universalité de la relation paternaliste dans les systèmes de travail

Une fois identifiés ses principaux rouages, la mécanique paternaliste mérite d'être envisagée d'un point de vue historique. Dans le cas français, le paternalisme est indissociable de l'histoire de l'expansion capitaliste, et il serait erroné d'opposer l'un à l'autre. Au XIX^{ème} siècle cependant, de sa forme patronage à sa forme moderne, il se distingue du modèle salarial par un certain nombre de caractères uniques, tant idéologiques que pratiques. Son histoire est celle d'une résistance multidirectionnelle autant qu'obstinée à toutes les prérogatives du travailleur et de l'Etat face au patron-père.

Ce modèle paternaliste est né d'une préoccupation : capter et fixer une main-d'oeuvre rare ou rétive. Le discours statutaire basé sur une supposée supériorité naturelle du patron cachait en fait une faiblesse et un rapport de forces défavorable, où la surpopulation relative ne jouait pas, et de loin, le rôle de levier qu'ont pu déceler F. Engels et K. Marx en Angleterre. La mise au travail supposait de respecter les racines et les habitudes rurales de la main-d'oeuvre, cela d'autant plus volontiers qu'on diminuait ainsi le coût de la reproduction de la force de travail tout en garantissant la paix sociale. Pour stabiliser le travailleur, il faut lui apporter un ensemble de bénéfices symboliques et matériels propres à faire oublier le contenu inégalitaire de la relation et à rendre plus douce la discipline ouvrière. « Dans un monde où n'existait ni banque, ni assistance sociale, ni gratuité des soins, le maître de forge propriétaire pouvait être amené à jouer toutes ces fonctions » (Cité par Noiriel). Le logement et le jardin potager sont au cœur du dispositif d'assujettissement où, à la faveur des carences de l'Etat, un système de prérogatives hérité de l'ancien servage pouvait être réinterprété au service de l'expansion du capital.

De là est née une autre caractéristique : la fiction de la complémentarité des parties, enrobée dans une imagerie qui compare l'établissement à une « grande famille ». Le paternalisme procède d'une vision cohérente des positions sociales respectives, et tout son génie sera de pousser ceux qu'il met en position de dépendants à en interioriser la légitimité, voire à revendiquer la perpétuation de cette dépendance. L'arme présente trois faces : respectivement celles des discours, des codes et des actes — ce qui recoupe à peu près la trilogie lacanienne : imaginaire/symbolique/réel (Lacan). Ces éléments peuvent être analytiquement séparés, mais ils se façonnent mutuellement, dans le sens d'une tendance permanente à la réification. Les actes : ce sont la mise au travail, la captation d'une main-d'œuvre rebelle à l'ordre industriel, l'exploitation économique, la surveillance des vies privées. Les codes : la loi du maître, qui perdure dans la figure du patron, à qui la loi délègue une autorité absolue dans son fief. Les discours : un ordre « naturel », où l'exploité devient le protégé et l'obligé d'un maître dont il se croit le débiteur.

L'idéologie correspondante est toujours vivace. Qu'on en juge. D'un côté, le patron-père est investi d'une mission de droit divin. Il

concentre dans ses mains toutes les fonctions (sauf le travail), car il sait mieux que lui ce qui est bon pour l'ouvrier. Quant à l'ouvrier, c'est, dit le paternaliste, un irresponsable, imprévoyant et intempérant en puissance : il s'agit, au sens propre, de le domestiquer. Alternativement comparé à un enfant et à un vaurien, il doit être soumis à la dialectique protection-contrainte évoquée plus haut (« bienveillance et surveillance » était la devise de Napoléon III, ce qui révèle la portée politique du modèle paternaliste). L'ordre familial est réquisitionné à cette fin, les épouses étant présentées comme garantes de la soumission des époux. Dans ce cadre, le salaire contractuel est la bête noire du paternaliste, qui lui préfère tout ce qui est discrétionnaire et personnalisé à l'aune du mérite du « bénéficiaire ». Ernest Cheysson, théoricien du paternalisme, a proposé vers 1890 une théorie de l'opposition entre le « salaire » et la « subvention » (cf. Cheysson, 1892 et 1893). En voici les grands traits :

Le *salaire*

- est proportionné au travail;
- varie selon l'ouvrier et la conjoncture;
- est un droit de l'ouvrier, qui dérive de l'échange égalitaire travail-capital : en le payant, le patron acquitte une dette, celle du travail donné;
- est, puisque monétaire, porteur de dangers liés aux fluctuations de prix et aux détournements d'usage : il réduit la possibilité de protéger l'ouvrier contre lui-même;
- est donc immoral.

La *subvention*

- est proportionnée aux besoins (et sera donc plus importante pour le père de famille);
- est un minimum garanti, efficace parce que stable et permanent. Ce n'est pas un sur-salaire;
- est une libéralité patronale, qui distribue selon les besoins, mais aussi les mérites : elle individualise;
- limite le choix de l'emploi : elle est destinée (« ciblée », comme nous l'avons vu dans le cas des apprentis forgerons sénégalais), elle est d'emblée valeur d'usage, elle ne peut être détournée;
- est donc morale.

Des contraintes psychiques au dilemme juridique : interprétations actuelles

Tout au long de mon itinéraire de recherche, avec les aménagements bien sûr que doit subir tout modèle lorsqu'on passe d'un phénomène socialement déterminé à un autre, ce modèle m'a accompagné utilement pour interpréter des réalités du monde du travail dans des domaines aussi différents que l'exploitation des enfants en général, l'immigration et le cas particulier des sans-papiers, l'ethnisation des rapports sociaux, le système du tâcheronnage (salaire à la tâche) dans les forêts ou l'activité saisonnière dans le secteur des fruits et légumes. Dans tous ces cas, la soumission au capital moderne ne fait pas de doute : pourtant, l'enquête permet d'y repérer aisément l'action de la relation personnelle comme levier de l'exploitation, selon des schémas qui s'apparentent à ce qui a été décrit plus haut, avec une nette accélération depuis que la déréglementation du droit de travail et la flexibilisation des relations de travail sont en marche.

Depuis quelques années, il m'a semblé intéressant, dans la foulée des travaux en psychodynamique du travail (cf. Dejours), de chercher à percer le mystère des ressorts psychiques de la soumission, qui se présente souvent au premier abord comme l'effet d'une volonté de celui qui la subit. Ces ressorts, qui relèvent à la fois de la dette matérielle ou imaginaire et de la peur engendrée par la menace de marginalisation professionnelle et sociale, témoignent de la force et de l'efficacité du paternalisme à l'œuvre, capable de mobiliser la croyance des assujettis en un ordre supérieur ne dépendant pas de leur volonté, où l'autorité patronale et les inégalités sont inscrites dans la nature comme des lois bibliques. Ce point est fondamental : c'est par le rappel à chaque instant de toutes les variétés de cette supériorité (de l'homme sur la femme, et de ceux-ci sur l'enfant, et de là du seigneur sur ses sujets) que se met en place la mentalisation de l'infériorité. De celle-ci, on arrive aisément à un auto-dénigrement qui se révèle être, du moins individuellement, la seule position tenable pour participer, comme dépendant, au service des biens (où l'on inclut ici l'offre d'emploi). Si dans ces conditions l'ouvrier « aime » son patron, c'est parce que ce dernier le met sur un terrain individuel où il ne connaît, dans sa lutte pour la survie, aucune ressource alternative; c'est aussi parce que le maintien de son équilibre psychique l'oblige à prendre pour

de l'amour ou de la dévotion ce qui n'en est pas. Ce processus ne va pas de soi : il nécessite, pour ne plus être une duperie mais une véritable intériorisation, un travail intense, obstiné, sans cesse répété, du dominateur.

La dévalorisation du sujet fait nécessairement de celui-ci un débiteur : le mérite, la bonne volonté, le conformisme, l'adhésion aux valeurs du maître sont le prix de ce qu'on pourrait appeler une dette d'infériorité. L'évacuation de tout droit égalitaire y est nécessaire car, si l'assujetti se pensait comme l'égal du dominateur, il ne pourrait plus supporter une relation sociale dont il dépend et qui est présentée par ce dernier comme l'unique relation possible. D'où des comportements de mépris de soi, d'affrontement du danger et de servilisme. Par ailleurs, il a été dit que la sanction de l'insoumission peut être la mort, au sens propre ou au sens de l'isolement social. Le théorème de base de toute idéologie féodaliste poussée à son comble, tel qu'il est contenu dans la formule « pouvoir de vie et de mort », ouvre le chemin à une inversion : pouvoir de vie donc, qui secrète de la gratitude, laquelle devient la manifestation mentale naturelle de l'assujettissement.

Il va de soi que ce système n'est pas sans faille, et qu'il secrète une conscience plus ou moins diffuse de la réalité de l'oppression. Tant qu'il s'agit de rébellions individuelles, le paternalisme sait bien les neutraliser. Mais, dès que les circonstances font que la résistance à l'oppression se détermine à partir de discussions et d'actions collectives, l'intimidation et l'infériorisation perdent de leur efficacité car le collectif restitue aux individus leur qualité de personnes. C'est alors que, malgré sa répugnance, le paternaliste fait appel à la force publique de l'Etat, montrant ainsi les limites de son monopole jalousement gardé sur les hommes.

Par ailleurs, l'interprétation en termes d'anthropologie juridique de la relation de travail contractuelle contraint le chercheur à ne plus envisager le rapport capital-travail sous sa forme canonique d'achat-vente telle que l'a codifiée l'économie classique, mais bien aussi comme une confrontation des personnes en chair et en os qui véhiculent ces puissances matérielles selon des procédés et pour des objectifs qui ne sont pas réductibles à cette matérialité. Il faut prendre la dimension de ce conflit entre deux modèles irréductibles l'un à l'autre, et qui pourtant cohabitent pour donner des formes hybrides de mise au travail telle celle des ouvriers brésiliens de

la construction décrits plus haut : il s'agit du modèle *statutaire* (ou « germanique ») et du modèle *contractuel* (ou « romain ») (cf. Supiot).

En tant que modèle statutaire s'appuyant sur des positions sociales légitimées par la tradition, le paternalisme se présente comme un déni du contrat et de la loi en général, entendus au sens que leur donne le droit positif (la loi de l'Etat, le contrat entre égaux). Mais les réalités ne sont pas si simples. Dans la variante bâtarde, le contrat existe bel et bien : soit par la conclusion d'un accord écrit en vertu de règles en vigueur fixées par la loi du travail, soit, dans le cas des embauches clandestines (par exemple d'étrangers sans papiers), par une référence implicite à cette contrainte juridique qui, hormis les abus, fixe la norme moyenne qui déterminera malgré tout le niveau du salaire et de la charge horaire ainsi que les conditions de travail. A l'autre pôle, le salariat moderne, c'est-à-dire juridiquement encadré, engendre constamment des formes impures éloignées du modèle contractuel, que l'actuelle tendance ultra-libérale à la déréglementation révèle de façon aiguë, sans pour autant que cette tendance soit vraiment nouvelle. J'ai ainsi tenté ici de proposer une interprétation anthropologique de l'insinuation permanente de logiques paternalistes dans des systèmes juridiques qui paraissent le repousser hors de la sphère de la relation salariale. Au centre de cette problématique se trouvent l'Etat, d'une part, et l'ordre domestique, de l'autre : deux institutions qui, en matière de travail salarié, semblent consacrer beaucoup d'énergie à s'exclure mutuellement sans toutefois y parvenir complètement.

On débouche ainsi sur une question : au prix de quelles métamorphoses et grâce à quelles souplesses inhérentes le modèle statutaire de mise au travail, qui trouve sa légitimité (pour ne pas dire son antériorité) historique en dehors de tout système d'exploitation particulier puisqu'il est aussi vieux que l'ordre domestique ancestral, parvient-il à s'imposer là où la théorie ne lui laisse aucune place pour s'épanouir ? Cette interrogation renvoie, d'une part, à l'espace d'autonomie que *la* relation de travail (au sens juridique d'un contrat) ouvre *aux* relations concrètes de travail ; d'autre part, à l'incapacité dans laquelle se met le droit, conçu comme une instance supérieure aux contraintes pratiques de la domination paternelle, à rejeter cette dernière aux marges des lois de la production et de l'échange, pour cette raison qu'il

n'en est pas seulement la contradiction, mais aussi et avant tout le prolongement. Il suffit pour s'en convaincre intuitivement d'observer que les mots « père » et « patron » ont la même racine *pater*, et qu'à l'ère du capitalisme le parler français courant (à l'inverse du vocabulaire juridique qui lui préfère la notion d'« employeur ») n'a jamais cru utile de rebaptiser autrement le deuxième de ces termes, autrement dit d'extirper la métaphore paternelle du lien salarial.

Quoique les usages juridiques soient plus ambivalents, la différence étymologique des termes « contrat » et « statut » est très marquée. Le premier, qui vient de *contraho* (« tirer ensemble »), renvoie à un processus qui conduit des personnes hétérogènes à traiter ensemble comme des sujets juridiques semblables : il marque un lien qui ne va pas de soi et qui se conquiert de haute lutte. Le second vient à la fois de *sto* (« être debout », et aussi « tenir ferme ») et de *statuo* (de même sens mais actif : entre autres, « disposer », « établir », « décréter »); parmi les nombreux mots de même origine, on trouve « stable », « persistant », « état » et bien sûr « Etat ». Le lexique connote clairement une idée d'immobilité et de prépotence. Le premier terme, en droit, est égalitariste, tandis que le second suppose l'existence préalable d'une autorité supérieure — tout à fait dans l'esprit des thèses de M. Weber (1959).

Mais, dans la pratique, cette opposition est largement fictive, comme si ces deux concepts étaient mutuellement en osmose permanente. D'une part, le contrat de travail peut ouvrir le droit à un statut, avec éventuellement les attributs typiques du paternalisme (recrutement clientéliste, esprit-« maison », avantages particuliers). De l'autre, le contrat de travail (comme du reste le contrat de mariage), calqué sur le contrat commercial d'achat-vente, cache difficilement une inégalité des parties, inégalité qu'il entérine d'une certaine façon, à travers la notion juridique de subordination. Corollaire de cette inversion : les exigences de la flexibilité aidant, on en vient de plus en plus à désigner comme « contrats » des procédures d'embauche ouvertement léonines où resurgit le paternalisme le plus pur; avec pour contrepartie l'acceptation de clauses dérogoratoires à l'esprit du droit du travail (durée déterminée, horaires variables, salaire direct inférieur au minimum légal, salaire différé inexistant), l'embauche se présentant comme un « service » rendu par l'employeur à son employé. On entrevoit les conséquences anthropologiques de ce paradoxe : en se galvaudant,

la relation contractuelle rouvre la brèche où s'insinue la domination librement acceptée, et avec elle tout l'imaginaire d'un ordre divin supérieur. Le contrat prend alors la forme d'un pacte social ouvertement inégalitaire et hiérarchique : c'est remarquable, par exemple, dans la vision culpabilisée que les chômeurs ont d'eux-mêmes, ou encore, dans un autre registre, dans les ressorts idéologiques qui font la force de l'emploi dit « ethnique ». Aucune codification juridique ne parvient à extirper du salariat la fiction d'une dette contractée (ce mot pris ici au sens métaphorique) par l'employé vis-à-vis de celui qui l'embauche. Le principe même de la relation salariale, qui implique la mise en concurrence des offreurs de travail sur le marché de l'emploi, veut que celui qui a été choisi se sente d'une manière ou d'une autre redevable de l'avoir été. Mais à l'opposé, le développement du salariat a des effets de contamination sur le contenu des relations paternalistes traditionnelles, qu'il a déformées soit en les instrumentalisant, soit en les combattant. Cette dialectique est au cœur des débats actuels sur les nouvelles formes de mise au travail.

Bibliographie

- Bonnet, M. 1995. *Le travail des enfants : terrain de luttes*. Lausanne : Éditions Page Deux.
- Cheysson, Ernest. 1892. *Économie sociale* section XIV.
- Cheysson, Ernest. 1893. *La lutte des classes*. Paris.
- [Collectif]. 1988. « Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui », *Le Mouvement social* no.144. Numéro spécial.
- Dejours, Christophe. 1993. *Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard Éditions. Nouvelle édition. [1^{ière} édition : 1980].
- Geffray, C. 1995. *Chronique de la servitude en Amazonie brésilienne*. Paris : Karthala.
- Hirata, H. et K. Sugita. 1988. « Politique paternaliste et division sexuelle du travail : le cas de l'industrie japonaise », *Le Mouvement sociale* no.144, pp.71-91.
- Lacan, J. 2005. « Le symbolique, l'imaginaire et le réel », in *Des noms-du-père*. Paris : Seuil. [Séminaire du 8 juillet 1953].
- Lautier, B. 1982. « Travail salarié et socialisation », *Non-Repères pour le socialisme* no.11, pp.69-87; no.13, pp.126-42.
- Mauss, M. 1950. *Essai sur le don*. Paris : PUF. [1^{ière} édition : 1924].

- Meillassoux, C. 1960. « Essai d'interprétation du phénomène économique dans les sociétés d'auto-subsistance ». *Cahiers d'études africaines* no.4, pp.38-67
- Morice, Alain. 1979. « La théorie de la 'marginalité' : les limites d'un concept de bon sens », *TRAVAIL, capital et société* 12:1, pp.86-107.
- Moulier-Boutang, Y. 1998. *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*. Paris : PUF.
- Noiriel, Gérard. 1988. « Du patronage au paternalisme : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social* no.144, pp.17-35.
- Schlemmer, B. (dir.) 1996. *L'enfant exploité. Oppression, mise au travail, prolétarianisation*. Paris : Karthala-Orstom.
- Supiot, A. 1994. *Critique du droit du travail*. Paris : PUF.
- Weber, M. 1959. *Le savant et le politique*. Paris : Plon. [1^{ère} édition : 1919].