

AIMÉE MOUTET

LES
LOGIQUES
DE
L'ENTREPRISE

La rationalisation
dans l'industrie française
de l'entre-deux-guerres

Edouard MOUTET

AIMÉE MOUTET

H 339

LES LOGIQUES DE L'ENTREPRISE

La rationalisation
dans l'industrie française
de l'entre-deux-guerres



5973 $\frac{1}{1}$

Table des matières

INTRODUCTION	7
PRÉAMBULE : L'acquis organisationnel au lendemain de la Grande Guerre	15
PREMIÈRE PARTIE.	
L'ÈRE DE LA PROSPÉRITÉ, 1920-1929	
CHAPITRE 1 : Les ingénieurs et la diffusion de la rationalisation	27
1. Les ingénieurs, agents de l'introduction de la science dans l'industrie	27
2. Les ingénieurs d'organisation	31
3. Du Comité Michelin à la création du CNOF	36
4. Rationalisation et idéologie d'ingénieurs	44
CHAPITRE 2 : Le succès de la rationalisation auprès du patronat français, 1926-1930	59
1. L'engouement du patronat pour les méthodes américaines	59
2. Les organisations créées par les industriels pour diffuser la rationalisation	67
3. Un intérêt tardif pour la normalisation	73
CHAPITRE 3 : Le progrès des systèmes d'organisation de la production dans les entreprises, 1920-1929	83
1. Systèmes de salaires à primes	83
2. Les progrès du Taylorisme	89
3. L'organisation scientifique du travail dans les industries mécaniques	101
CHAPITRE 4 : La production à la chaîne, 1920-1929	111
1. Les progrès dans l'adoption de la production à la chaîne	112
2. Quelle chaîne et pour quels résultats ?	124
3. Le patronat et les problèmes de production ou de consommation de masse	136

CHAPITRE 5 : La politique du patronat : la gestion du facteur humain	145
1. La formation du personnel	145
2. Recrutement du personnel ouvrier et politique sociale des chefs d'entreprise	148
3. Le rôle des chefs et les systèmes de salaires dans la gestion du facteur humain	155
CHAPITRE 6 : Les ouvriers et la rationalisation dans les années de la prospérité, 1920-1929	161
1. Les mutations de la condition ouvrière	161
2. Résistances ouvrières à la rationalisation	174
3. Les organisations ouvrières et la rationalisation	186
DEUXIÈME PARTIE.	
UNE RATIONALISATION DE CRISE, 1930-1935	
CHAPITRE 7 : Caractères et moyens d'une rationalisation de crise	197
1. Rationalisation de crise ou mise en cause de la rationalisation par la crise ?	197
2. Des organisations au service du progrès de la rationalisation dans les entreprises	203
3. Les bureaux de conseil en organisation, un moyen d'étendre la rationalisation	211
CHAPITRE 8 : Une forme paradoxale de la rationalisation de crise : le recours aux moyens de production de masse	225
1. Nouveaux développements de la chaîne et des moyens similaires	225
2. Choix patronaux et moyens de production de masse	246
CHAPITRE 9 : Une organisation de crise ?	259
1. Le contrôle budgétaire	260
2. La lutte contre le gaspillage	267
3. Lenteur des progrès de la normalisation	276
4. Une organisation globale du procès de production. Le <i>planning</i>	284
5. Progrès de l'organisation scientifique du travail	291
CHAPITRE 10 : Le facteur humain en période de crise. Politique patronale et condition ouvrière	303
1. Les effets de la rationalisation de crise pour la main-d'œuvre ouvrière	303
2. La politique patronale de gestion du facteur humain	321
CHAPITRE 11 : Les organisations ouvrières face à la rationalisation de crise.	337
Une résistance faible	337
1. Stratégies syndicales face à la rationalisation	337
2. Les grèves contre la rationalisation de crise	344
3. Des grèves annonciatrices de juin 1936	352

TROISIÈME PARTIE	
REVANCHE OUVRIÈRE OU NOUVELLE ÉTAPE	
DE LA RATIONALISATION ? 1936-1939	
CHAPITRE 12 : La rationalisation contestée par les ouvriers ?	371
1. La place de la rationalisation dans les événements de juin 1936	371
2. Le contrôle ouvrier à la base	375
CHAPITRE 13 : Participation ou collaboration ouvrière ?	389
1. La participation ouvrière à la rationalisation	389
2. La collaboration ouvrière, souhait du patronat et des ingénieurs	400
CHAPITRE 14 : Vers une nouvelle étape de la rationalisation ?	407
1. L'aube d'un type nouveau d'organisation dans la fabrication	408
2. Le mode de recrutement de la main-d'œuvre qualifiée	417
3. Naissance d'une production de masse pour une consommation populaire	423
CHAPITRE 15 : Le rôle de l'État dans le progrès de la rationalisation : le COST	429
1. Les origines du COST	429
2. Les activités du COST : une efficacité douteuse	435
3. Le COST et l'élan donné à la normalisation à la veille de la guerre	439
CONCLUSIONS	445
SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE	453
INDEX DES NOMS DE PERSONNES	479
INDEX DES NOMS D'ENTREPRISES, ORGANISMES ET SYSTÈMES D'ORGANISATION	487

AIMÉE MOUTET

**LES
LOGIQUES
DE
L'ENTREPRISE**

La rationalisation
dans l'industrie française
de l'entre-deux-guerres

Les années qui précèdent la Première Guerre mondiale ont vu apparaître, aux États-Unis, de nouveaux systèmes de production industrielle, que l'on nomme communément Taylorisme et Fordisme.

Comment les entreprises françaises de l'entre-deux-guerres ont-elles, à leur manière, traduit ce « modèle » d'organisation venu de l'extérieur ? Comment industriels, ingénieurs, ouvriers ont-ils élaboré leurs stratégies, différenciées voire contradictoires, et comment la mise en œuvre de celles-ci a-t-elle affecté les statuts sociaux dans l'usine ?

Une étude fine menée au plus près des processus de production permet de comprendre la profondeur des mutations organisationnelles apportées par les firmes les plus dynamiques dans l'industrie française. Mais elle montre aussi comment les traits les plus visibles de la rationalisation, la distinction entre conception et exécution et le travail à la chaîne, s'inscrivent dans un ensemble complexe de transformations de l'organisation du travail, construit par un intense effort d'éducation, de diffusion et de formation, et rythmé, de la croissance des années vingt à la grande crise, par les aléas de la conjoncture. Elle met à jour, enfin, entre idéal productiviste, critique du « travail en miettes » et revendication ouvrière à l'autonomie, les tensions sociales de la rationalisation. Grâce au dépouillement systématique de nombreux fonds d'entreprises et d'une riche littérature technique, ce livre neuf éclaire, en un moment où se délite l'organisation « taylorienne » du travail, les traits singuliers de la « rationalisation à la française ».

Aimée Moutet est professeur d'histoire contemporaine. *Les logiques de l'entreprise* ont reçu le Prix d'histoire industrielle de 1993.



9 782713 212253