

La singularité des innovations sociales dans les entreprises : le cas d'une usine de meubles

Cette deuxième partie se propose de cerner l'évolution du rapport salarial dans l'entreprise. En se situant volontairement au niveau micro-économique et sociologique, notre propos est de rendre compte de la singularité du rapport salarial et de sa temporalité propre. Cette singularité et cette temporalité se jouent non seulement sur le plan macro-sociologique et économique, comme on l'a vu, mais tirent aussi leur origine de l'histoire particulière de l'entreprise. En fait, l'entreprise est en quelque sorte le point de rencontre de ces deux logiques et elle fait en sorte que le résultat final satisfasse, selon les rapports de force, les parties antagonistes.

C'est précisément à cette tâche que se consacre cette seconde section. À partir d'une étude de cas, nous cherchons à montrer que le rapport salarial dans l'usine n'est pas une simple adaptation au contexte social global, mais qu'il a aussi sa propre dynamique qui, rappelons-le, est une imbrication des contraintes externes et internes de l'entreprise. Nous souhaitons également montrer que le rapport salarial qui se construit dans l'usine s'élabore progressivement dans les contradictions et les tensions. En somme, nous soutenons que même s'ils renvoient à un ensemble de déterminations macro-sociales et économiques, les rapports sociaux de travail sont un parcours qui n'est pas donné

d'avance et qui obéit à l'histoire propre des compromis passés et présents dans l'usine.

Pour bien illustrer ces propos, nous avons fait appel, au niveau conceptuel, à la notion de rapport salarial tel que définie par la théorie de la régulation. Deux des composantes de ce rapport nous ont aidé à comprendre les transformations de l'usine Meublex, à savoir l'organisation du travail et les relations de travail. Au niveau méthodologique, notre étude de cas s'appuie sur une observation participante, des entrevues et une analyse des conventions collectives et de la documentation de l'usine disponible (chapitre 4).

Il ressort de notre étude, qu'en dépit des nombreuses limites que présente le rapport salarial en émergence, ce dernier diffère considérablement de celui qui prévalait entre 1966 et 1981 (chapitre 6). Cela se détecte tant du point de vue de l'implication des travailleurs dans l'organisation du travail, du questionnement des rapports hiérarchiques entre l'atelier et la gestion que du renouveau des relations de travail dans l'entreprise. Enfin, le rapport salarial n'est pas une reproduction du modèle proposé par les dirigeants (chapitre 5), mais se construit par les acteurs sociaux dans et par le conflit. En effet, après avoir connu un modèle de travail taylorien, entre 1966 et 1981, l'usine Meublex expérimente depuis le début des années 1980 des modes de gestion participatifs pour répondre à la crise. Le premier modèle, qui domine de 1982 à 1987, était orienté vers la participation des travailleurs à la productivité (chapitre 7) alors que le second, qui débuta en 1988, met plutôt de l'avant un modèle participatif axé sur la qualité totale (chapitre 8).