

Article

« La recherche comparative en relations industrielles : l'apport de la tradition ethnographique »

P.K. Edwards

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 47, n° 3, 1992, p. 411-438.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050788ar>

DOI: 10.7202/050788ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

La recherche comparative en relations industrielles l'apport de la tradition ethnographique

P.K. Edwards

La recherche comparative en relations industrielles bénéficie actuellement d'un regain d'intérêt. Un des thèmes majeurs est la génération du consentement au sein de l'atelier. Il existe déjà une tradition de recherche bien établie sur ce thème, mais son apport n'a reçu que peu d'attention jusqu'ici. L'article expose les grandes lignes de cette tradition ethnographique, mettant ses forces en relief. Il existe aussi des points faibles, notamment en ce qui a trait à la généralisation des résultats. Après évaluation, ces limites paraissent moins définitives que ne le suggèrent certaines critiques. Des exemples de l'application de cette approche à l'étude comparative sont présentés, et un programme de recherche est avancé.

Au cours des dix dernières années, on a pu constater un intérêt grandissant pour la recherche comparative en relations industrielles (*Sociologie du Travail* 1989; Desmarez 1991). Ceci reflète non seulement des modes dans la recherche scientifique, mais aussi des tendances réelles dans le monde du travail, à savoir que le succès du Japon remet en cause plusieurs présomptions du monde occidental à propos des bonnes pratiques de gestion. Il est maintenant largement reconnu que les pratiques de régulation du travail ont joué un rôle primordial dans l'avantage concurrentiel des Japonais. En particulier, ce succès des entreprises japonaises est souvent attribué aux rapports

* EDWARDS, P.K., directeur adjoint, Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Coventry, UK.

** Cet article est une version révisée d'un texte préparé pour le Colloque international sur "Le conflit et les rapports sociaux dans l'entreprise: comparaisons internationales", tenu à l'Université Laval en août 1991. Ce colloque a été organisé avec le soutien financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et du Ministère du travail du Québec. L'auteur tient à remercier Jacques Bélanger et John Geary pour leurs commentaires utiles. L'IRRU est subventionnée par le Economic and Social Research Council.

sociaux, surtout au sein de l'atelier. Notons, par exemple, l'attention accordée au concept de cercle de qualité comme moyen d'accroître l'engagement des salariés envers l'entreprise à travers leur intérêt dans l'exécution du travail. Bien que la compréhension des rapports entre employeurs et employés sur les lieux de production soit devenue une préoccupation majeure, beaucoup de travail reste à faire à cet égard. Il existe néanmoins une méthode de recherche sur les lieux de travail qui n'a joué jusqu'ici qu'un rôle secondaire dans les études comparatives mais qui est porteuse de riches possibilités dans le champ des relations industrielles. Cet article examine cette tradition ethnographique et évoque le rôle distinct qu'elle peut jouer.

L'approche ethnographique occupe une place quelque peu singulière dans le champ scientifique. Dans plusieurs pays, elle n'a joué qu'un rôle très secondaire. Elle s'est développée surtout dans les pays anglo-saxons où certaines contributions «classiques», telles celles de Dalton (1949), Gouldner (1954) et Roy (1954), sont citées régulièrement dans les travaux de sociologie du travail et des organisations. Ces travaux jouissent toutefois d'un tel statut du fait qu'ils sont si rares; ils n'ont pas constitué le courant principal de recherche. La méthode ethnographique est d'ailleurs presque entièrement absente de la littérature sur les sciences administratives (Rosen 1991: 22). Bien que cette approche soit loin d'être uniforme, il est possible d'en relever deux courants distincts.

Le premier, incarné dans les travaux de Erving Goffman et de l'École de Chicago associée à Everett Hughes, florissait aux États-Unis durant les années 1940 et 1950. Ce courant se penchait habituellement sur les emplois plutôt modestes tels que ceux des concierges ou des travailleurs de la restauration et explorait leur vie quotidienne ainsi que leur façon de percevoir le monde. Il continue, en outre, à alimenter le *Journal of Contemporary Ethnography*, anciennement *Urban Life* (voir par exemple Molstad 1986). Ces travaux apportent une contribution importante sur les plans de la méthodologie et du contenu,¹ bien qu'ils soient fortement limités du fait qu'ils n'établissent pas le rapport entre les détails fascinants de la vie quotidienne et les structures de pouvoir et d'inégalité (Eldridge 1973). Ils se limitent en fait à la narration descriptive ou *storytelling* (Rose 1988: 154-168), ne pouvant pas s'appuyer sur un cadre théorique pour analyser les observations.

Le second courant comprend trois caractéristiques principales. Il rejoint le premier courant sur le plan *méthodologique* puisqu'il privilégie l'observation, souvent sous la forme de l'observation participante, et

1 Goffman raconte comment les patients des hôpitaux psychiatriques exercent une influence sur les règles qui les concernent: même eux ne sont ni passifs, ni dépourvus de pouvoir. Il compare ces phénomènes à ceux observés en milieu de travail et soulève plusieurs considérations pertinentes à l'étude de toute organisation formelle.

puise implicitement ou explicitement dans les approches anthropologiques. Mais l'*objet d'étude* est différent. On s'intéresse davantage aux rapports entre la direction et les salariés au moment même de la production et, plus particulièrement, à la façon dont ces rapports reflètent à la fois le conflit et le consentement. Ceci nous amène à la troisième caractéristique, à savoir la *perspective théorique*. Des efforts ont été déployés pour élaborer une analyse plus approfondie de la nature du conflit et de la coopération, par le biais de concepts tels le «marchandage de l'effort» (Baldamus 1961). Le raisonnement avancé ici s'appuie sur une interprétation particulière de cette perspective (exposée dans Edwards 1986). Elle ne serait pas nécessairement approuvée par tous les auteurs mentionnés ci-dessous. On pourrait la considérer comme étant sous-jacente à leurs travaux, bien que nous n'insisterons pas sur cette question, l'objectif étant de présenter la trame de fond d'une approche plus globale.

La perspective théorique se doit de figurer au premier plan de notre contribution. Nous aborderons ensuite les questions relatives à la finalité et à la méthodologie de l'approche ethnographique avant de soulever certaines questions qui relèvent de cette tradition. Dans une perspective comparative, nous évaluerons alors la contribution de cette approche, pour ensuite tirer les grands traits d'un programme de recherche.

CONFLIT, LUTTE ET CONSENTEMENT

Le concept de conflit constitue le point de départ de cette analyse, ce qui peut sembler incomplet, dépassé, ou même les deux à la fois. Certains ajouteront alors que la propension à faire grève a diminué dans la plupart des pays occidentaux et que «*a focus on the efforts by companies to foster dependence, loyalty and identification in a workforce has superseded older scholarly concerns with industrial attitudes, performance and conflict*» (Lincoln et Kalleberg 1990: 1). Notamment, le groupe d'étude de l'Association internationale de relations professionnelles sur «Les conflits professionnels dans une perspective internationale» a suspendu ses activités «invoquant le fait que tout ce qui pouvait être dit sur le sujet l'avait été pour le moment» (AIRP 1991: 10). (On avait la délicatesse d'ajouter un point d'exclamation à cette déclaration).

Prétendre que l'intérêt pour le conflit est maintenant dépassé, c'est adopter une vision très restreinte du phénomène et ce, pour deux raisons majeures. D'abord, cela présuppose que l'on associe de très près conflit et pays industrialisés. Or, des études portant sur la fréquence des conflits à l'échelle mondiale indiquent que la chute du nombre de protestations ouvrières dans les pays métropolitains est équivalente à la hausse observée dans les pays nouvellement industrialisés tels que la

Corée et le Brésil (Silver 1991). Deuxièmement, le conflit n'est perçu qu'en termes d'actions organisées et collectives dont la grève constitue la forme la plus étudiée. Certains chercheurs, dont Jackson (1987), persistent à considérer la grève comme seul indicateur de conflit. Pourtant, depuis longtemps déjà, il est reconnu que le conflit peut se manifester sous plusieurs autres formes, ses moyens d'expression n'étant limités que par «l'ingéniosité de l'homme» (Kerr 1954: 232). Et plus fondamentalement, il importe d'insister sur les questions relatives aux fondements et à l'organisation sociale du conflit. En effet, inventorier les manifestations de conflit, comme l'a fait Kerr, c'est aussi faire fi de l'essence même du conflit et des moyens utiles à son observation. En outre, l'approche prédominante au sein des relations industrielles traditionnelles, fondée sur le pluralisme, suggérait que le conflit surgit lorsque les organisations représentant respectivement l'employeur et les salariés s'opposent. Cette explication était inadéquate, car elle réduisait le conflit aux seuls comportements organisés et s'intéressait d'avantage aux façons de limiter le conflit qu'aux processus à partir desquels il est généré (Hyman 1978).

Les auteurs influencés par l'approche ethnographique ont insisté sur la continuité du marchandage sur les lieux mêmes du travail. Baldamus (1961) et Behrend (1984) se sont penchés sur le concept de marchandage de l'effort. De fait, l'effort à fournir ne peut être déterminé d'un seul point de vue technique, les salariés étant en mesure de varier l'intensité de leur travail. Le volume de travail à être effectué demeure donc indéterminé. La résultante du marchandage entre l'effort et la rémunération se retrouve non seulement dans les conventions collectives, de manière formelle, mais elle est aussi au cœur d'un processus continu et informel à travers lequel une norme de rendement implicite s'établit. L'étude classique de Mathewson (1931) illustre bien cette dynamique. Elle démontre que les travailleurs, incluant les non-syndiqués, transgressaient souvent les règles afin de contrôler l'aménagement temporel de leur travail. Une étude importante de Lupton (1963), fondée sur l'observation dans deux usines britanniques, contribua au développement de cette assertion. Sa contribution a consisté à démontrer que le concept de restriction du rendement était plutôt simpliste. Ce concept aurait impliqué l'existence d'une norme objective à partir de laquelle il eût été possible de mesurer l'effort réel et, de plus, il tendait à classer le comportement des ouvriers dans les catégories mutuellement exclusives de coopération et de restriction. En réalité, les ouvriers sont plutôt engagés dans un ensemble de pratiques qu'ils appellent «combines» (*fiddles*). Ces pratiques comprennent à la fois des éléments de coopération et de conflit. Par exemple, le fait d'opérer une machine plus rapidement que ne le prévoit le standard officiel peut être considéré comme une manifestation de «conflit» dans la mesure où les ouvriers s'emploient à réduire l'effort pour un niveau de

rémunération donné, mais cela représente aussi une forme de «coopération» puisque le rendement augmente et que les salariés font appel à leur ingéniosité, concourant ainsi aux objectifs de production. Le conflit doit être abordé comme un principe à la base des rapports sociaux de travail et non comme un type de comportement spécifique.

Il est toutefois nécessaire d'approfondir davantage. Baldamus et Lupton considéraient le conflit comme un principe central, mais lui accordaient la même importance, du point de vue théorique, que celle de la coopération. Comment peut-on affirmer que le conflit constitue, des deux, l'élément le plus fondamental et pourquoi importe-t-il de le souligner? Burawoy (1979) a contribué de façon significative à ce questionnement. A partir d'une observation participante dans une usine américaine, il démontra que la coopération occupait une place primordiale dans la vie quotidienne, comme le suggère le titre *Manufacturing Consent*. Ceci s'appuie sur le fait que les ouvriers étaient exploités: ils produisaient la plus-value pour le capitaliste. L'approche de Burawoy était ouvertement marxiste. Nous adoptons, pour notre part, une perspective matérialiste mais non marxiste (Edwards 1986). Elle rejoint Burawoy en ce qui a trait à la primauté à accorder aux rapports d'exploitation mais insiste néanmoins sur la distinction entre différents niveaux d'analyse. Ainsi, au niveau le plus élémentaire, il existe un antagonisme structuré entre le capital et le travail. Un tel antagonisme caractérise toute relation d'emploi fondée sur l'exploitation: il existe indépendamment des croyances et de la conscience des agents impliqués, ce qui le distingue de la notion de conflit d'intérêts. Il exerce aussi certaines pressions sur les rapports sociaux à un niveau plus concret: l'employeur doit essayer d'obtenir la coopération des salariés tout en préservant sa propre autorité. Mais ce même antagonisme ne détermine pas ces rapports; la gestion des normes de production découle d'un ensemble complexe de forces sociales.²

2 Mis à part le rejet du marxisme, les fondements théoriques de cette approche ne sont pas si différents de ceux de Burawoy. La critique vise principalement le modèle de consentement élaboré par ce dernier. Il soutient que le capitalisme monopoliste relève de l'hégémonie alors qu'en situation de concurrence, l'unité de production est caractérisée par la coercition. Ceci l'amène à exagérer le degré de consentement dans le premier cas en laissant entendre que l'atelier de production s'organise suivant les intérêts des capitalistes et en faisant fi des luttes ouvrières ainsi que des contradictions inhérentes à la fonction managériale (voir Hyman 1987). Cela présume aussi qu'il suffit d'exercer la coercition pour obtenir la coopération au sein de régimes autocratiques alors qu'en réalité, toute direction ne peut passer outre la négociation d'un certain ordre social dans l'entreprise. Ainsi que le rappelle Genovese (1976: 6,16) en traitant le cas extrême de l'esclavage, un système paternaliste "*mediated, however unfairly and even cruelly, between masters and slaves*"; et les esclaves, paradoxalement, "*had an interest, however psychologically antagonistic, in the smooth running of the plantation which fed black and white alike*". La coercition existait bel et bien quoiqu'elle fût négociée, les esclaves exerçant une certaine influence sur le marchandage de l'effort.

Ces questions méritent d'être approfondies et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, pour soutenir que le conflit est au coeur des rapports sociaux de travail et non pas seulement un phénomène qui se produit de temps en temps, une analyse des principes fondamentaux de l'organisation du travail s'impose. Deuxièmement, une telle démarche permettra de faire le lien entre le milieu de travail et le fonctionnement plus général de la société. Comme il est suggéré ci-dessous, l'approche ethnographique a été critiquée pour s'être concentrée trop exclusivement sur les aspects internes de l'entreprise. Une approche établissant le rapport entre les politiques de l'entreprise et la nature du système de production peut alors répondre à cette critique. Troisièmement, cela suggère une nouvelle perspective pour l'étude des organisations de travail où le conflit manifeste est absent. Sans une appréciation de la centralité du conflit, il serait facile ici de conclure à un idéal rendu possible. Dans le passé, de nombreuses analyses occidentales sur le Japon, par exemple, tentaient d'expliquer l'harmonie constatée plutôt que de chercher à comprendre comment le conflit manifeste était systématiquement exclu du système et où se trouvaient toujours les points de tensions (voir Edwards 1991 et 1992).

Souligner l'importance du conflit ne signifie pas qu'il faille renier celle de la coopération ou présumer que les salariés et la direction sont, ou devraient être, constamment à couteaux tirés. Il s'agit d'accorder à la coopération la place qui lui revient, en la considérant comme partie intégrante d'un rapport essentiellement antagoniste. Une telle perspective revêt une importance particulière. Au cours des années 1980, il était courant d'entendre le patronat affirmer que le système de relations industrielles traditionnel, basé sur la confrontation, était dépassé et serait désormais remplacé par des régimes de travail caractérisés par un haut niveau d'implication des salariés. De telles affirmations méritent un regard critique. Geary (1991), par exemple, a étudié les usines de trois compagnies américaines implantées en Irlande qui affirmaient appliquer les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Il y trouva une forte dépendance vis-à-vis des méthodes traditionnelles d'obtention du consentement telles l'embauche d'une main-d'oeuvre inexpérimentée et l'offre de salaires avantageux par rapport aux autres firmes de la région. Il y observait aussi l'apparition de tensions à propos du système d'évaluation, entre autres. Zipp et Lane (1987) ont, pour leur part, étudié la relocalisation d'une usine aux États-Unis. Les anciens règlements y furent remplacés par une philosophie de gestion davantage centrée sur le personnel salarié, mais la direction s'est par la suite dotée de pouvoirs étendus en matière disciplinaire; les salariés eux-mêmes ressentaient que le régime d'usine était devenu plus sévère. Dans de tels cas, la coopération demeure importante. Mais bien que les travailleurs apprécient une plus grande autonomie, des salaires plus élevés ainsi qu'une sécurité d'emploi

accrue, il ne faut pas pour autant ignorer les tensions et les pressions qui, d'ailleurs, s'exercent toujours en milieu de travail (à ce sujet, voir Hodson 1988; Turnbull 1989). Il s'avère donc essentiel d'aborder les questions relatives au milieu de travail dans une perspective qui reconnaît l'antagonisme inhérent aux rapports sociaux de travail, sans quoi l'on risque de présenter une image trompeuse de la réalité.

LE LIEU DE TRAVAIL

Dans la tradition ethnographique, l'attention porte principalement sur le lieu de travail. Sans une méthode d'observation rigoureuse, bien des comportements qui suscitent notre intérêt passeraient inaperçus. C'est en Grande-Bretagne que l'intérêt pour ces questions a été le plus grand. Dans ce pays, plus que dans tout autre, la régulation du travail a été pratiquée par le biais d'accords verbaux et d'arrangements fondés sur la coutume, dans l'usine ou même dans un atelier particulier au sein d'une plus grande usine (Price 1986; Sisson 1987). Des phénomènes tels les débrayages spontanés, la fixation des salaires et le comportement des délégués d'atelier ont suscité beaucoup d'intérêt.

Une telle liste pourrait suggérer une conception plutôt limitative de ce champ de recherche. De fait, l'expression anglaise «*workplace industrial relations*» véhicule un sens beaucoup plus large qu'il n'y paraît. Comme l'illustre bien l'étude de Lupton, l'intérêt est axé sur la manière dont le travail est effectivement exécuté et sur les rapports de conflit et de coopération qui en découlent. L'approche ainsi circonscrite renvoie donc au mode de *régulation du travail*, soit l'ensemble des règles, procédures, usages et ententes qui déterminent la manière dont la capacité de travail des salariés est convertie en travail réel. Cette régulation est un processus continu au travers duquel salariés et gestionnaires développent leur conscience et leurs orientations.

Ces questions relatives au régime d'usine sont générales: tout employeur doit trouver une façon de transformer la force de travail en travail réel et il importe de préciser davantage comment se réalise ce processus. En considérant la situation d'autres pays où cette tradition fut moins marquante voire inexistante, plusieurs questions de recherche soulèvent l'intérêt. Jusqu'à la fin des années 1950, il existait aux États-Unis un corpus de littérature modeste mais significatif traitant du milieu de travail, auquel appartenaient les travaux de Roy et de Gouldner et ceux de Kuhn (1961) et Blau (1963). L'intérêt pour le sujet a diminué avec l'apparente consolidation des conventions collectives détaillées, bien que quelques études importantes méritent d'être soulignées (notamment Herding 1972). Plus récemment, des chercheurs se sont demandés si la négociation au niveau de l'atelier, suivant le modèle

britannique, avait déjà existé aux États-Unis; ils ont aussi étudié les causes de la substitution d'une règle de droit sanctionnée au processus de négociation informelle (Lichtenstein 1982; Brody 1980). Il s'agissait de voir comment et pourquoi les employeurs s'efforçaient de contenir la négociation sur les lieux de travail.

Dans d'autres pays, une telle forme de négociation ne s'est jamais imposée. Comme l'observe Frenkel en critiquant le concept du régime d'usine proposé par Burawoy, «*in countries like Australia, Sweden, and, to a lesser extent, West Germany, where the main structures of accommodation involve multi-employer groupings and multi-union organisations, many of the major features of workplace relations are fashioned beyond the factory gates*» (1986:76). Malgré cela, des problèmes surviennent sur les lieux de travail. La convention collective ne peut préciser tous les éléments d'importance à l'échelle d'une industrie. Les employeurs doivent toujours affecter les salariés à leurs tâches, déterminer les normes de rendement, observer les comportements au travail, maintenir la discipline et, si nécessaire, congédier des salariés. Ces questions peuvent être influencées par des processus exogènes mais ne doivent pas moins être résolues au niveau local. Il est pertinent de connaître, par exemple, comment le consentement au travail est suscité chez les salariés suédois. Et bien que l'étude des institutions externes à l'entreprise puisse apporter certains éléments de réponse, il demeure essentiel de se pencher sur les questions qui relèvent du milieu de travail: quels sont les effets de la régulation institutionnelle et comment le consentement au travail est-il généré?

La première enquête sur les rapports sociaux dans l'entreprise en Australie a mis récemment cette question en évidence (Callus et al. 1991). Ce pays est doté d'un système très légaliste, bon nombre de questions relatives à la rémunération et aux conditions de travail étant déterminées par des tribunaux administratifs. On serait donc en droit de s'attendre à ce qu'il y ait peu de variations entre les établissements et peu de place pour la négociation sur les lieux de travail (Marginson 1991). Or, cette étude a révélé que la négociation y occupait une large place et que beaucoup de variations subsistaient d'un établissement à l'autre. Si cela est vrai d'un régime aussi réglementé, il est probable qu'il en soit de même ailleurs, mais les données ne sont toujours pas disponibles pour vérifier cette hypothèse dans d'autres pays.

L'exemple offert par le Japon est instructif. Comme on l'a souligné plus haut, le succès du pays est attribuable en grande partie à la façon particulière d'obtenir, non seulement un acquiescement minimal des salariés, mais leur coopération active dans la poursuite des objectifs de la compagnie. Ceci -faut-il le rappeler- ne peut être accompli que sur les lieux de travail. Les régimes d'entreprises qui, au Japon, comportent

l'emploi à vie et des systèmes de salaires basés sur l'ancienneté, peuvent promouvoir certaines des conditions nécessaires à la loyauté envers la compagnie, mais l'utilisation efficiente des compétences des salariés exige aussi une internalisation des normes d'amélioration continue. Une approche inspirée de l'idée de régulation du travail permet d'analyser comment ceci peut être accompli. Prenons l'exemple de Kamata (1983), qui travaillait comme employé temporaire chez Toyota. Il y releva des éléments coercitifs tels que la dépendance des employés temporaires à l'égard d'une prime payée à la fin du contrat à condition que le rendement soit satisfaisant, et un contrôle serré des salariés afin de contenir les «agitateurs». Rohlen (1974) a observé le travail dans une banque; il souligna, en particulier, comment l'exigence de se conformer aux règles du groupe plus large créait une culture au sein de laquelle les manifestations de mécontentement devenaient illégitimes. D'autres ont rapporté les incitations expresses à travailler fort, qui caractérisent aussi bien le travail des cadres que celui des ouvriers (Watanabe 1988). En somme, une perspective critique démontre comment l'ordre social est construit et maintenu.

Comme il est mentionné ci-haut, des chercheurs allemands ont aussi reconnu l'importance des études effectuées sur les lieux de travail. Cette approche axée sur la régulation du travail leur a fourni des outils d'analyse qui ont permis d'observer et de conceptualiser les tendances observées dans les régimes de travail. Cela nous amène à aborder les questions relatives aux méthodes de recherche.

LA MÉTHODE ANTHROPOLOGIQUE

Les études approfondies en milieu de travail doivent beaucoup à l'anthropologie. Au cours des années 1950, des chercheurs britanniques, spécialisés sur l'Afrique, commencèrent à appliquer leurs techniques d'observation en milieu industriel. Développées initialement dans le but d'étudier les sociétés tribales, ces techniques furent utilisées dans les usines de Grande-Bretagne. Sous la direction de Max Gluckman, une série d'études, auxquelles Lupton contribua également, furent alors menées à Manchester (pour un compte rendu, voir Emmett et Morgan 1982). Soulignons au passage que Michael Burawoy a été formé dans cette tradition et que ses premiers travaux ont porté sur la Zambie.

Les travaux de Manchester n'ont pas laissé d'héritage sur le plan institutionnel, mais certaines des préoccupations qui y étaient sous-jacentes ont plus tard influencé d'autres chercheurs. Brown (1973), en particulier, utilisait le concept de règle d'échange dans son analyse des coutumes et du marchandage sur les salaires. A compter du début des

années 1970, de telles monographies d'entreprises devinrent plus courantes en Grande-Bretagne. Cela soulève toutefois la question de la définition même de l'approche ethnographique, à savoir, quelles sont ses caractéristiques propres? Il n'y a pas vraiment de limite bien déterminée, et c'est plutôt une question de degré dans l'application d'une orientation ethnographique. Ce qui peut être évalué en fonction des méthodes utilisées et des questions abordées.

En ce qui a trait aux méthodes, la technique anthropologique classique est l'observation participante, qui consiste à passer un certain temps dans l'atelier, habituellement en tant que salarié. Les études de Lupton et de Burawoy en sont de bons exemples. Cependant, l'observation non participante demeure aussi valable du point de vue ethnographique. Batstone et ses collègues (1977), par exemple, ont procédé à une observation systématique sur une base quotidienne pendant six mois, alors que Armstrong et ses collègues (1981) ont passé jusqu'à quatre mois dans chacune des trois usines à l'étude. D'autres études sont moins purement ethnographiques en ce qu'elles dépendent davantage des entrevues, l'observation n'étant pas aussi systématique. C'est d'ailleurs le cas de mes propres travaux (Edwards et Scullion 1982). Ceux-ci s'inscrivent néanmoins dans une orientation ethnographique en raison des questions étudiées, à savoir le comportement quotidien des ouvriers et l'organisation sociale du conflit et du consentement. Dans le même sens, les travaux de Brown (1973) présentent un fort élément ethnographique, même si les salariés n'étaient pas interviewés et bien qu'il n'y eût pas d'observation participante, la question principale étant le processus à travers lequel les règles d'atelier étaient générées et reproduites. A l'inverse, une étude comme celle de Purcell (1981) est moins ethnographique, même si la méthode n'était pas si différente de celle de Brown, en ce sens que l'attention portait davantage sur les questions d'ordre institutionnel et très peu sur le procès de travail (voir la critique de Knights 1983).

Une autre caractéristique à considérer est le cadre analytique utilisé. Les travaux les plus influents soulèvent d'importantes questions théoriques. Lupton, par exemple, cherchait à savoir comment les salariés contrôlaient l'intensité de leur travail et ce qui expliquait les différences observées entre deux usines à cet égard, alors que Batstone et al. identifiaient deux types de délégués d'atelier et analysaient leurs comportements respectifs. D'autres travaux, sans conteste inspirés de la méthode ethnographique, ne conduisent pas à une analyse aussi approfondie. Dans plusieurs pays sont ainsi apparus des exposés sur la pénibilité du travail ouvrier, dont, entre autres, ceux de Linhart (1978) en

France et de Pfeffer (1979) aux États-Unis³. L'objectif principal consiste alors à refléter l'image de la vie de travail telle que perçue à travers les yeux du salarié. Certaines pistes explicatives apparaissent néanmoins. Ainsi, Pfeffer met en lumière l'incorporation du syndicat dans des rapports bureaucratiques avec la direction et l'écart entre les préoccupations des leaders syndicaux et celles de la base, tandis que Linhart considère les divisions ethniques entre les salariés comme une source de pouvoir managérial. S'il est certes possible de tirer quelques conclusions analytiques de ces travaux, il revient au lecteur de le faire. En effet, dans leur souci de décrire la vie telle qu'elle est, les auteurs ne présentent pas toujours les données pouvant appuyer des conclusions fermes. Par exemple, dans le cas de Linhart, on ignore jusqu'à quel point la direction utilise les divisions raciales comme une stratégie délibérée, ou encore dans quelle mesure cette usine est typique quant à la diversité ethnique.

La méthode ethnographique est souvent perçue comme étant «molle» (du fait qu'elle relate anecdotes et histoires) par opposition aux méthodes d'enquête considérées comme «pures et dures». Certaines descriptions de la vie en usine peuvent mériter une telle perception, mais il reste que l'utilisation adéquate de cette méthode exige discipline et détermination. La détermination est de rigueur tout au long du processus de recherche, à partir de la négociation de l'accès à un milieu étranger et parfois intimidant et durant toutes les étapes de l'étude de terrain. Il est d'ailleurs à souligner que la négociation de l'accès n'est jamais conclue une fois pour toutes mais s'inscrit dans un processus continu au cours duquel il faut obtenir une confiance sans cesse renouvelée des gens. Outre ces exigences sur le plan des relations interpersonnelles, les chercheurs vivent souvent des périodes d'incertitude et de remise en question. Ces exigences constituent l'une des raisons de la rareté des études ethnographiques.

La discipline intellectuelle est nécessaire afin de s'assurer que les informations pertinentes sont colligées. L'ethnographe doit avoir une idée claire de ce qu'il cherche, surtout dans le cadre d'une étude comparative, puisqu'il importe de faire en sorte que les mêmes phénomènes soient observés. Par exemple, il se peut que l'allocation du temps supplémentaire soit ouvertement contestée dans un établissement donné. Si cette question n'a pas soulevé l'attention du chercheur dans un établissement soumis à une étude antérieure, il n'est pas possible de procéder à une comparaison. L'approche

3 Parmi ces travaux, mentionnons ceux de Kriegler (1980) en Australie, Herzog (1980) en Allemagne et Ottieri (1962) en Italie sans compter les études britanniques de renommée telles celle de Beynon (1973). Ces études sont plus ou moins sophistiquées et leur apport est variable sur le plan analytique, mais elles partagent toutes ce souci de dépeindre la vie en atelier "comme elle est".

ethnographique commande donc une identification claire, dès le départ, des principaux objets de recherche ainsi qu'un processus permettant d'évaluer la portée des informations disponibles et de celles devant faire l'objet d'étude complémentaire.

L'ethnographie n'est pas simplement une désignation fantaisiste de l'étude de cas. Toute forme d'examen assez intensif d'une organisation constitue une étude de cas, alors que l'ethnographie implique, en plus, un effort pour saisir la complexité des rapports sociaux à partir de plusieurs sources. Dans le cas qui nous intéresse, soit le milieu de travail, l'attention doit porter sur l'ensemble des rapports sociaux associés au marchandage de l'effort. Comment, maintenant, parvient-on à évaluer un tel travail?

VALIDITÉ ET GÉNÉRALISATION

Les études ethnographiques sont souvent écartées comme étant «peu scientifiques». Hammersley (1990) présente une analyse complète et détaillée de l'ethnographie, dans laquelle il démontre qu'elle ne doit pas être évaluée selon les mêmes critères que ceux appliqués à la recherche quantitative et suggère un mode d'appréciation de son apport scientifique. Dans le présent article, seulement deux critiques spécifiques aux études en milieu de travail seront examinées. Elles concernent le caractère souvent atypique des résultats et l'isolement du lieu de travail des autres forces sociales.

En un sens, le caractère plus ou moins «typique» de la situation observée constitue un problème. Burawoy (1979), par exemple, après avoir étudié les comportements d'ouvriers syndiqués dans une usine de Chicago, où était instauré un système de rémunération à la pièce, a tenté de généraliser ses résultats pour faire porter l'analyse sur le procès de travail en situation de capitalisme monopoliste. A certains égards, il est vrai qu'une telle généralisation n'est pas appropriée. Ainsi, il insiste beaucoup sur l'importance des «jeux» et des tractations associées au marchandage du rapport effort-rémunération. Mais comme cette forme spécifique d'échange dépendait de la nature même du travail à la pièce, l'analyse de Burawoy ne pouvait être poussée plus avant pour englober le cas du système de rémunération horaire fixe, plus habituel dans l'industrie mécanique américaine.

Mais l'essentiel de la généralisation de Burawoy n'est pas de ce genre et comme il le souligne:

the very idea of a typical factory is a sociological fiction. It is the artificial construction of those who see only one mode of generalization - the extrapolation from sample to population. There is, however, a second mode of

generalization, which seeks to illuminate the forces at work in society as a totality. [This mode] is the extension from the micro context to the totality which shapes it...every particularity contains a generality. (1985: 18)

Cette observation (développée également par Mitchell 1983) est fondamentale, mais elle requiert certaines explications. Que doit-on comprendre lorsque l'auteur affirme que le particulier comprend le général? On pourrait supposer que, selon lui, le lieu de travail reflète ou incarne les forces opérant à un niveau plus élevé ou, en d'autres termes, que le «contexte local» illustre le fonctionnement de la «totalité». Or cela s'avèrerait être une interprétation erronée. Comme nous l'avons souligné plus haut, un des aspects-clés du système social est vécu sur les lieux mêmes du travail et nulle part ailleurs. Il s'agit de la production de la plus-value qui résulte de la transformation de la force de travail en travail réel. C'est plutôt en ce sens que le particulier comprend le général. En outre, du point de vue empirique, les comportements observés sur les lieux de travail suivent une logique particulière en ce qu'ils sont soumis à des pressions provenant du marché des produits, de l'État, etc. Mais ces pressions doivent être «gérées» et dans ce processus, les acteurs font des choix qui affectent l'ensemble de la dynamique sociale (voir Hyman 1987). Conséquemment, ce n'est pas par hasard que les enquêtes révèlent différents types d'arrangements sociaux sur des lieux de travail situés en des contextes apparemment similaires.

Toutefois, ce débat analytique ne précise pas les formes possibles de généralisation à partir des résultats d'études ethnographiques; une question, somme toute, digne d'attention. On peut identifier cinq formes de généralisation. La première implique le dévoilement de certains types de comportements cachés et la démonstration de leurs incidences sur les théories courantes du comportement. Les études classiques de la bureaucratie telles celle de Gouldner démontrent, à l'encontre des principes weberiens, qu'il n'existe pas qu'un seul type de règles et que celles-ci font l'objet de processus de négociation. De nos jours, cela peut sembler évident, ce qui est révélateur du fait que les résultats des études de cas en viennent à être associés au sens commun. La célèbre étude de Woodward (1965) sur le comportement managérial, qui démontrait qu'il n'existe pas un modèle idéal de gestion, illustre aussi ce phénomène. Ce constat, maintenant largement reconnu, provoqua un débat intense à l'époque et la publication du livre fut retardée de sept ans (Heller 1986: 18).

Les travaux ethnographiques révèlent les mécanismes qui relient différents phénomènes, ce qui constitue une deuxième forme de généralisation. Par exemple, les enquêtes montrent souvent que les usines où un système de rémunération au rendement est établi sont plus touchées par les grèves que celles, comparables, qui utilisent d'autres modes de rémunération. Mais ces résultats ne sont pas constants; il

existe bien une certaine propension en ce sens, mais elle ne se révèle pas de façon inéluctable. Seules des études de cas peuvent mettre en lumière les processus en cours. Ainsi, la rémunération au rendement peut accroître la fréquence des grèves là où d'autres conditions sont présentes et favorisent le marchandage au niveau de l'atelier, ce qui soulève des différends. Dans d'autres industries, comme celle du vêtement, la fréquence des grèves est relativement basse bien que le travail y soit réalisé à la pièce. L'identification des mécanismes de causalité et des conditions qui favorisent ou retardent leur fonctionnement apporte davantage à la compréhension et à l'analyse du phénomène que bien des corrélations «scientifiques».

Une troisième forme de généralisation est associée à l'étude des «cas critiques». Un cas est alors retenu en considérant que, si le phénomène qui nous intéresse existe, il y sera très probablement observé. Par exemple, Findlay (1990) s'intéressait à la possibilité de voir émerger en Grande-Bretagne de «nouveaux» modèles de rapports sociaux en atelier. Elle avança alors l'hypothèse qu'il était plus probable que ces rapports soient manifestes dans les secteurs à haute technologie. De son étude d'un tel secteur, elle conclut que, comme ils étaient absents du terrain le plus propice à leur développement, il était peu probable qu'ils soient présents ailleurs.

Un quatrième mode de généralisation découle de l'utilisation de la méthode comparative. Lupton compara une usine du secteur de la métallurgie où s'exerçaient un nombre considérable de combines (*fiddles*) et une usine de fabrication de vêtements où ces pratiques étaient inexistantes. Il expliqua cette différence par des contextes différents quant à la technologie et au marché des produits. De là, il devenait possible de montrer comment l'antagonisme entre le capital et le travail était organisé dans différentes situations concrètes. L'apport de la démarche comparative mérite ici d'être souligné. Il est très courant, chez les jeunes chercheurs en particulier, d'appréhender la possibilité que leur étude de cas n'expose rien de nouveau; une manière très utile de trouver du neuf consiste, dans ce cas, à comparer deux établissements ou plus dans le but d'analyser des dynamiques sociales différentes. On peut choisir à son gré d'adopter l'approche comparative comme elle peut s'imposer d'elle-même. Un exemple de cette dernière alternative nous est fourni par l'étude de Batstone et ses collègues (1977) qui se sont penchés sur le comportement des délégués d'atelier dans une grande usine et ont été en mesure d'identifier différents types de délégués, une classification qui s'avéra utile pour l'explication de plusieurs variations de comportements.

Finalement, nous gagnerions à rapprocher les résultats de différentes études afin d'en tirer des conclusions plus générales. L'étude menée par Cunnison (1965) allait de pair avec celle de Lupton au

sein du programme de recherche de Manchester. Elle fut entreprise dans une autre usine de vêtements pour laquelle le marché du produit présentait des caractéristiques similaires au cas précédent. Mais elle constata que le marchandage de l'effort y était plus intense, un phénomène cadrant dans un modèle qualifié d'individualisme militant. Les différentes technologies de production utilisées pourraient bien être à l'origine de cette différence; l'usine étudiée par Lupton s'appuyait sur un système taylorien qui amenuisait les compétences des salariés et leur pouvoir de négociation tandis que la rationalisation du travail était moins prononcée dans celle de Cunnison, où une plus grande marge de manoeuvre était laissée aux salariés.

De manière plus générale encore, il est possible d'examiner un ensemble d'études afin d'en déceler une typologie. Par exemple, Mars (1982) recensait un vaste ensemble de travaux sur le délit professionnel pour en relever quatre types et suggérer ensuite une série de facteurs explicatifs. De telles synthèses montrent que le savoir dérivé des études de cas est à la fois cumulatif et distinctif. Il est cumulatif en ceci que la compréhension d'un phénomène particulier est plus approfondie qu'elle ne pouvait l'être par le passé. Prenons comme exemple le sabotage (voir Edwards 1989). Ce phénomène a longtemps été considéré comme une simple réaction à la frustration. Il est maintenant possible d'identifier différents types de comportement associés au sabotage et de préciser les conditions les favorisant. Il s'agit là d'un savoir distinctif du fait que seules les études de cas sont en mesure de déceler les activités subreptices telles le sabotage et le larcin. Notamment, une étude importante réalisée par Bensman et Gerver (1963) démontrait comment la direction pouvait encourager sinon tolérer ces pratiques soi-disant illicites.

Étant donné la possibilité de procéder à ces formes de généralisation, la tendance à dénigrer de l'extérieur l'approche ethnographique n'a donc plus sa raison d'être. Il en est de même pour les chercheurs qui mènent des études de cas et sont sur la défensive en ce qui a trait à leur méthode. Considérant le peu de travaux s'inscrivant dans la tradition ethnographique, leur apport scientifique est considérable. Et l'importance accrue accordée au lieu de travail suggère que leur analyse peut être poussée plus loin sur le plan de la recherche comparative.

LA DIMENSION COMPARATIVE

Les recherches comparatives internationales tirant profit de la méthodologie ethnographique se font rares. On peut néanmoins désigner quatre approches qui sont de nature à élucider la dimension comparative sur un plan international. La première consiste simplement à

observer un pays à la lumière de ce qui est communément admis à son sujet. C'est ainsi que Kamata dégonfle certains mythes entretenus sur le Japon. Certaines conceptions sur la pratique des relations industrielles peuvent, de ce fait, être remises en cause, pour ainsi contribuer à l'émergence d'une vision plus complète de la réalité.

La seconde consiste à s'appuyer sur les perspectives développées dans un pays et procéder à l'étude d'un autre. Par exemple, Batstone (1978) étudia quelques usines françaises après avoir complété une importante monographie en Grande-Bretagne. Comme il le remarqua, la littérature française traitait assez peu des relations industrielles au niveau de l'établissement. Dans une certaine mesure, ceci reflétait le simple fait que la négociation au sein de l'usine, comme elle est pratiquée en Grande-Bretagne, se faisait plutôt rare en France. Mais des problèmes tels le rythme de travail et la discipline surgissent de toute façon et comme la négociation formelle semblait inutilisée, il importait de savoir comment ces problèmes étaient résolus. Batstone observa une forme de négociation à distance (*arms'-length bargaining*) pouvant expliquer ce phénomène. Bien que la négociation institutionnalisée n'existât pas au sein de l'usine, les syndicats étaient néanmoins en mesure d'exercer une influence indirecte. Cette analyse contribue à résoudre plusieurs casse-têtes. Par exemple, comment une influence limitée sur le lieu de production peut-elle coexister avec l'action militante et la capacité démontrée de mobiliser les travailleurs? Car, comme le montra Gallie (1978), cette influence excédait, à plusieurs égards, les pouvoirs des délégués d'atelier britanniques. La réponse de Batstone était que la pratique des manifestations de masse convenait bien aux syndicats français parce qu'elle leur permettait d'exercer des pressions sur l'employeur sans être assujettis à des ententes formelles. Les problèmes du lieu de travail faisaient donc l'objet d'une régulation bien distincte.

Cette étude nous éclaire à plusieurs égards. D'abord, en ce qui concerne la Grande-Bretagne, elle montre que les salariés peuvent influencer le marchandage de l'effort par des moyens autres que ceux pris pour acquis dans le système britannique. Pour la France, elle montre que les syndicats français ne sont pas aussi faibles que les mesures classiques de densité syndicale le suggèrent. Enfin, l'étude comparative permet de comprendre pourquoi des phénomènes comme les modes d'expression de la grève diffèrent d'un pays à l'autre. En l'occurrence, le modèle français de débrayages massifs mais de courte durée, sur des enjeux politiques, se démarque du modèle britannique suivant lequel s'organisent des débrayages qui sont aussi de courte durée mais portent davantage sur des enjeux liés à l'activité de travail. Seule une étude comparative des rapports sociaux dans l'entreprise peut favoriser une compréhension adéquate du sens à accorder aux tendances de grèves.

Une troisième approche consiste à exposer les résultats respectifs d'études menées dans deux pays différents. Burawoy (1985: 122-155) a comparé sa propre étude basée sur l'observation participante aux États-Unis à celle de Lupton en Grande-Bretagne. Bien que le marché des produits et la technologie des deux usines de métallurgie fussent similaires, les résultats étaient différents. On notait, en outre, beaucoup de tractations informelles en Grande-Bretagne, ce qui contrastait avec le cadre fortement réglementé de l'atelier américain. L'explication de Burawoy mettait l'accent sur le rôle exercé par l'État. Aux États-Unis, le «régime d'usine» subissait le contrôle de la loi tandis qu'en Grande-Bretagne, coutumes et usages se développaient plus naturellement. Burawoy esquissait ensuite un portrait de deux autres pays (la Suède et le Japon), de façon à dégager quatre modèles de régimes d'usine.

L'approche de Burawoy est plutôt schématique puisqu'elle réduit l'évolution historique des rapports sociaux en entreprise à un schéma trop simple et déterministe (comparer avec celui de Sisson 1987: 11). L'application de chacun des modèles est aussi à mettre en doute. Par exemple, l'Australie appartiendrait apparemment à la même catégorie que la Suède, bien que les rapports sociaux en entreprise y soient très différents. De plus, les variations à l'intérieur de chaque pays, discutées par Haiven (1988), ne sont pas prises en considération. Néanmoins, Burawoy fait bien ressortir deux considérations importantes.

D'abord, il se penche sur la question des similarités et des différences entre les États capitalistes. En raison du caractère manifeste de ces différences, certains auteurs ont rejeté l'idée même d'État capitaliste. Dans le monde anglo-saxon, la réaction aux théories néo-marxistes a souvent consisté à soutenir que l'État capitaliste n'existe pas en soi, mais que l'on observe plutôt une série de processus historiquement contingents et propres à chaque pays. Mais à cela, Burawoy rétorque que tout État est confronté à deux problèmes, à savoir la réglementation des régimes d'usine et le soutien à la reproduction de la force de travail par le biais de programmes comme l'assurance-chômage. Le problème du contrôle de la main-d'oeuvre en est un d'ordre général et sa compréhension exige une prise de conscience de l'importance du lieu de travail sur le plan de la régulation sociale. Ainsi, la plupart des travaux en relations industrielles, inspirés de la tradition institutionnaliste, ne font que décrire les différents régimes de négociation collective sans discuter leur rôle effectif et leur rapport avec la régulation du travail dans l'entreprise. Burawoy fait bien ressortir les obstacles inhérents à une telle approche. Comme on l'a souligné plus haut, il n'est pas nécessaire d'adopter une méthodologie purement ethnographique pour approfondir ces questions. Humphrey (1982), par exemple, en étudiant l'industrialisation au Brésil, montra comment l'État coopérait avec les employeurs dans la mise en place d'un régime de

contrôle du travail. Cette étude ne peut être qualifiée de comparative, mais comme elle s'est enquis d'une vision des problèmes englobant le contrôle du travail, elle fournit de précieux outils aux recherches comparatives.

Ensuite, Burawoy sut aussi relier l'entreprise à son environnement plus large, en reconnaissant implicitement que l'État ne représente qu'une des influences s'exerçant sur les rapports sociaux dans l'entreprise. Néanmoins, l'influence de l'État est particulièrement importante parce que les règles qui en sont issues ont une incidence directe sur les comportements au travail. Une loi portant sur la reconnaissance syndicale ou sur le droit de congédier de l'employeur a un effet direct sur le régime d'usine. Un tel effet n'est pas assimilable à celui résultant, par exemple, des conjonctures particulières du marché du travail local. Celles-ci peuvent affecter l'équilibre du pouvoir mais elles ne le font qu'à travers la médiation des rapports entre les salariés et la direction, le marché du travail n'ayant pas d'effet déterminant sur ces dénouements internes. Bien sûr, il faut aussi interpréter les lois et il est admis par tous que certaines d'entre elles demeurent lettres mortes. Mais le régime juridique a tendance à créer un degré d'uniformité au sein d'un État-nation: l'absence de conventions collectives ayant force de loi favorise la régulation par la coutume en Grande-Bretagne, la loi sur les conseils d'entreprise modèle le fonctionnement des unités de travail en Allemagne, etc... L'explication des variations systématiques observées d'un pays à l'autre dans les rapports sociaux en entreprise doit faire une place importante au rôle de l'État, alors que des facteurs tels que les variations du marché du travail sont de nature plus contingente.

La quatrième et dernière approche regroupe les études purement comparatives. L'étude des grèves illustre bien l'intérêt qu'elles présentent. Comme nous l'avons souligné en discutant les travaux de Eric Batstone, les comparaisons internationales se limitent surtout aux données sur les grèves. Outre les limites inhérentes à ce type d'études (Franzosi 1989; Edwards 1983), celles-ci n'établissent pas vraiment de lien entre les phénomènes observés à l'échelle de l'État-nation et le fonctionnement interne des entreprises qui les sous-tend. L'approche théorique axée sur l'économie politique associe le plus souvent les taux de grève à l'intégration du mouvement ouvrier dans le système politique et aux compromis élaborés au niveau national avec le capital et avec l'État. Par exemple, les taux élevés de grèves au Canada pourraient s'expliquer par l'exclusion politique des travailleurs ainsi que par le fait que la convention collective traite beaucoup de questions qui sont résolues ailleurs, soit sur le plan politique. Ceci expliquerait peut-être l'ampleur du phénomène de grève mais n'élucide pas pour autant la fréquence des débrayages. De fait, étant donné l'interdiction légale des grèves pendant la durée de la convention collective et le caractère assez

sophistiqué des mécanismes de règlement des différends au Canada, on s'attendrait à un moins grand nombre de grèves.

L'étude comparative en usine peut contribuer à résoudre cette question. Haiven (1988) a fait l'étude d'une brasserie et d'une usine de transformation d'aluminium au Canada, pour ensuite les comparer avec des usines britanniques appartenant aux mêmes compagnies. Il démontre comment les tendances nationales sur la grève découlent des situations observées en entreprise. La brasserie canadienne avait plus de longues et de courtes grèves que la moyenne nationale, ce qui indiquait l'existence d'une guerre d'attrition entre la direction et le syndicat ainsi qu'un grand nombre de débrayages sauvages ou spontanés. Ce pattern, à son tour, traduisait le fait qu'un syndicat assez puissant était entravé par l'encadrement juridique dans l'exercice de son pouvoir. Dans la brasserie britannique, le syndicat était en mesure de négocier des ententes à son gré et modelait ainsi le marchandage effort-rémunération. Ce processus de négociation se caractérisait par de nombreux débrayages d'envergure limitée.

Cet exemple suggère deux observations. D'abord, l'étude du lieu de travail facilite l'explication de ce qui demeurerait autrement obscur. Ensuite, la signification du conflit peut être explorée plus en profondeur. Dans le contexte britannique, le grand nombre de grèves fait partie de la vie courante: «*the normality of strikes lies in the common practices whereby workers attempt to improve the wage-effort, or reward-deprivation, bargain by negotiation with management*» (Batstone et al. 1978: 218). Au Canada, par contre, les grèves ne sont pas considérées comme un phénomène «normal». C'est au regard de telles comparaisons qu'il est possible d'approfondir la compréhension de la nature du conflit au sein de différents systèmes industriels.

Les études purement comparatives, comme celle menée par Haiven, se font malheureusement rares. Parmi les causes figurent la difficulté d'obtenir l'accès au terrain de recherche, les problèmes inhérents à l'organisation d'une période d'observation dans plus d'un pays et le fait que certains pays n'ont pas de tradition de recherche en entreprise. Toutefois, comme les compagnies font face aux mêmes problèmes d'implication des salariés dans différents pays, les possibilités d'appliquer cette démarche à l'étude comparative sont meilleures que jamais.

UN PROGRAMME DE RECHERCHE

Il est nécessaire, certes, de comparer les économies capitalistes avancées en vue d'identifier comment sont traités les problèmes

analogues. Un aspect de cette recherche mérite ici d'être souligné. Une bonne partie de la littérature sur l'économie politique est axée sur la recherche d'une typologie des pays. Cela ne va pas de soi puisque plusieurs pays ne sauraient être catégorisés (Cameron 1984). Comme le souligne Franzosi (1989), les économies capitalistes partagent des similarités, étant parties prenantes d'un même système mondial. De fait, le débat entourant le caractère plus ou moins typique des études de cas - trop souvent utilisé pour en réduire l'importance - peut être renversé. Aucun pays ne présente l'exemple parachevé d'un «type» et cette façon de rechercher des formes idéales en vue d'établir une typologie conduit souvent à un aplanissement des complexités qui caractérisent pourtant chaque pays. Des travaux de recherche particuliers à un pays peuvent montrer comment les rapports sociaux vécus en entreprise s'articulent et comment ils sont reliés aux interventions des institutions nationales. Plutôt que de réduire les États-nations à des types bien épinglés, il serait combien préférable de se pencher, en premier lieu, sur les problèmes communs à tous les États capitalistes et, en second lieu, sur la manière dont chacun les a résolus.

Plusieurs thèmes de recherche émergent de ce cadre analytique, le premier ayant trait à la forme changeante des régimes d'usines. Comme nous l'avons déjà souligné, des développements importants sont en cours dans le procès de travail et des travaux récents en ont évalué les implications. Plusieurs de ces travaux touchent plus spécifiquement les ouvriers d'usines. Récemment, de nombreuses critiques ont été dirigées contre cette propension en raison du fait que les travailleurs manuels ne représentent plus qu'une minorité, décroissante de surcroît, dans l'ensemble de la main-d'oeuvre des pays capitalistes développés. L'intérêt que présente ces études, toutefois, demeure. Comme les travaux antérieurs portaient presque exclusivement sur ce groupe, un certain ordre de comparaison s'avère indispensable pour évaluer ces régimes dits «nouveaux». Et surtout c'est dans l'usine-même que plusieurs de ces développements clés ont lieu; notamment c'est là où les nouvelles technologies, le travail en équipe et bien d'autres innovations sont susceptibles de changer la nature des rapports sociaux de travail. Or dans la mesure où des développements importants sur le plan analytique se produisent dans un secteur, ils méritent une étude attentive même s'ils ne sont pas statistiquement représentatifs.

Plusieurs questions pertinentes méritent une attention plus soutenue. L'une d'elles concerne les formes de régulation du travail dans des pays qui ont fait l'objet de peu de recherche. Comment les régimes de négociation à l'échelle nationale et industrielle influencent-ils le comportement des travailleurs? La gestion de la discipline en Allemagne soulève à elle seule un problème d'envergure sur le plan de l'étude comparative. Deux études ont révélé que, malgré l'image

entretenu de relations industrielles harmonieuses dans ce pays, le nombre de sanctions disciplinaires et de congédiements y est plus élevé que dans des usines britanniques de même type (Maitland 1983; Marsh et al. 1981). Le fait que les mesures disciplinaires soient traitées, en Allemagne, par l'entremise de voies administratives formelles sans trop d'intervention de la part des conseils d'entreprise semble être à l'origine de cette situation (Miller 1982; Döse-Digenopoulos et Höland 1985). Néanmoins, comment cela est-il conciliable avec l'ordre social dans l'entreprise? La comparaison réalisée par Haiven entre le Canada et la Grande-Bretagne (1988) semble offrir un élément explicatif à cet égard. En effet, le système d'arbitrage des griefs en vigueur au Canada a pour effet d'uniformiser la gestion de la discipline en limitant la capacité des syndicats les plus forts d'influencer les décisions et en réduisant l'arbitraire patronal. De tels processus sont possiblement en opération en Allemagne et nous incitent, ainsi que l'a fait Haiven, à prendre en considération l'articulation entre le lieu de travail et le régime juridique. Puisque, en outre, l'Allemagne, comme le Canada, s'est dotée d'un ensemble d'institutions nationales aux pouvoirs étendus, l'on serait en droit de s'attendre à l'existence d'un modèle relativement homogène qui contrasterait avec le modèle britannique. Dans des pays comme la France, où la mobilisation syndicale fut importante, une situation intermédiaire pourrait être observée. Une approche intéressante consisterait donc à sélectionner des usines françaises aux traditions syndicales différentes et à comparer leurs régimes d'usine à ceux observés au Canada ou en Allemagne.

Toujours sur le travail en usine, une autre question d'intérêt porte sur l'impact des nouvelles formes d'organisation de la production sur les relations du travail. Un projet de recherche spécifique pourrait évaluer, par exemple, le rôle des cercles de qualité dans deux pays distincts. Là où la déréglementation est la plus avancée, on pourrait s'attendre à ce que les cercles de qualité soient perçus comme une menace à l'organisation syndicale et une pratique managériale favorisant l'individualisme. Par contre, là où une tradition de codétermination existe, les mêmes innovations pourraient avoir d'autres implications. On peut aisément fournir d'autres exemples.

Le deuxième thème de recherche sur lequel nous souhaitons insister concerne les autres formes d'emploi. Dans la deuxième édition de son étude classique, *The Black-coated Worker*, David Lockwood écrivait ainsi sur les cols blancs en Grande-Bretagne: «*direct and systematic study of the social organization of office work is almost non-existent, and what there is relates to very atypical situations. How work is allocated and carried out is still a matter concerning which evidence is hardly more than anecdotal*» (1989: 231). Lockwood insiste sur le besoin de connaître davantage la façon dont le travail des cols blancs est alloué

et exécuté, bref sur l'organisation du travail. De nombreuses études portent sur la déqualification, mais ces travaux examinent rarement des questions telles le marchandage de l'effort, l'affectation du travail, l'intensité du travail et les normes de qualité, ou encore la question des mesures disciplinaires. Quelques travaux antérieurs sur la bureaucratie considéraient ces questions. En particulier, Blau (1953) examinait les normes de rendement ainsi que la transgression des règles par les employés de bureau américains et l'étude de Crozier (1963) montrait comment les employés d'une agence de service française étaient persuadés de travailler fort.

En troisième lieu, nous proposons que l'éventail des pays à étudier soit élargi. Le cadre des études comparatives internationales est trop souvent restreint aux économies capitalistes avancées et la perspective ethnographique souffre plus encore de ce confinement. Par exemple, la façon dont la régulation du travail évolue dans un pays comme la Corée soulève beaucoup d'intérêt. Ceci peut d'abord être étudié sans faire de comparaison directe, en se référant à un stéréotype de travail dans un pays nouvellement industrialisé pour procéder à une observation plus systématique. De là, il sera possible de mener une comparaison avec un ou des pays semblables en explorant, par exemple, les différents rôles de l'État dans la mise en place des régimes d'usine dans les différents pays en voie de d'industrialisation. Finalement, la comparaison avec les nations développées pourra être effectuée, quoiqu'il soit souvent difficile d'établir des comparaisons pertinentes. Cho (1985) fut en mesure de comparer la Corée avec les États-Unis en faisant état des préjugés classiques entourant leurs différences, puis en montrant en quoi ils faussaient la réalité. Mais une telle approche ne sera pas toujours possible. Par exemple, l'histoire générale de ces deux pays est si différente qu'il serait vraiment difficile de comparer de façon adéquate le rôle de l'État. Comme toujours, l'analyse comparative est significative seulement si les questions de recherche pouvant être abordées sont pertinentes sur le plan scientifique.

En ce sens, la prudence s'impose dans l'étude d'une question qui soulève d'emblée l'intérêt, à savoir l'évolution des régimes d'usine dans les pays qui faisaient partie du bloc communiste. Il existe quelques données comparatives valables sur l'organisation du procès de travail sous le socialisme étatique (Sabel et Stark 1982; Burawoy et Lukacs 1985; Stark 1986). Elles soulignent deux points: les possibilités de négociation informelle en dépit des procédures officielles; et aussi le fait que, malgré l'existence de similitudes entre cette régulation informelle et les pratiques observées en occident, cette forme de négociation prenait une toute autre dimension parce que la structure sociale était différente (Arnot 1988). Il est certes utile de suivre les changements en cours dans les différents régimes; par exemple, un rapport avançait récemment

l'hypothèse que les principes de la concurrence et la valorisation du marché favoriseraient une approche plus autoritaire de la part de la direction (Mandel 1989). Mais la rapidité et le degré des changements peuvent l'empêcher d'aller plus loin. Bien que l'on soit tenté de caractériser la nature des nouveaux régimes, ils sont peut-être encore trop jeunes et fragiles pour que leurs caractéristiques durables puissent être observées.

Ces suggestions de thèmes illustrent certaines des possibilités qu'offre l'étude comparative. Dans la poursuite de cette démarche de recherche, l'élaboration d'un schéma analytique rigoureux est essentiel. Dans la tradition britannique de recherche en milieu de travail, des expressions telles *effort bargain*, *workplace order* et *frontier of control* ont une signification profonde dont il est difficile de rendre compte ici de façon satisfaisante. L'ethnographie comparative des lieux de travail n'est pas qu'une description vague des différentes institutions en jeu mais une analyse serrée des modalités du consentement au travail sous différentes conditions. Une forte tradition de recherche peut maintenant être appliquée à l'étude de cette question générale. Compte tenu de la place marginale de ce courant de recherche au sein des sciences sociales, il a beaucoup accompli et son apport est appelé à prendre de l'ampleur dans l'avenir.

RÉFÉRENCES

- ARMSTRONG, P.J., J.F.B. GOODMAN et J. HYMAN. 1981. *Ideology and Shopfloor Industrial Relations*. London: Croom Helm.
- ARNOT, Bob. 1988. *Controlling Soviet Labour*. London: Macmillan.
- ASSOCIATION INTERNATIONALE de RELATIONS PROFESSIONNELLES. 1991. Bulletin n°32, septembre. Genève: AIRP.
- BALDAMUS, W. 1961. *Efficiency and Effort*. London: Tavistock.
- BATSTONE, Eric. 1978. «Arms'-length Bargaining: Industrial Relations in a French Company». Miméo. Industrial Relations Research Unit, University of Warwick.
- BATSTONE, Eric, Ian BORASTON et Stephen FRENKEL. 1977. *Shop Stewards in Action*. Oxford: Blackwell.
- , 1978. *The Social Organization of Strikes*. Oxford: Blackwell.
- BEHREND, Hilde. 1984. *Problems of Labour and Inflation*. London: Croom Helm.
- BENSMAN, Joseph et Israel GERVER. 1963. «Crime and Punishment in the Factory». *American Sociological Review*, vol. 28, n° 4, 588-598.
- BEYNON, Huw. 1973. *Working for Ford*. Harmondsworth: Penguin.
- BLAU, Peter M. 1963. *The Dynamics of Bureaucracy*. 2^e éd. Chicago: University of Chicago Press.

- BRODY, David. 1980. *Workers in Industrial America*. New York: Oxford University Press.
- BROWN, William. 1973. *Piecework Bargaining*. London: Heinemann.
- BURAWOY, Michael. 1979. *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- , 1985. *The Politics of Production*. London: Verso.
- BURAWOY, Michael et János LUKACS. 1985. «Mythologies of Work». *American Sociological Review*, vol. 50, n° 6, 725-739.
- CALLUS, Ron, Alison MOREHEAD, Mark CULLY et John BUCHANAN. 1991. *Industrial Relations at Work*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- CAMERON, David R. 1984. «Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society». *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. J.H. Goldthorpe, dir. Oxford: Clarendon, 143-178.
- CHO, Soon Kyong. 1985. «The Labor Process and Capital Mobility». *Politics and Society*, vol. 14, n° 2, 185-222.
- CROZIER, Michel. 1963. *Le Phénomène bureaucratique*. Paris: Éditions du Seuil.
- CUNNISON, Sheila. 1966. *Wages and Work Allocation*. London: Tavistock.
- DALTON, Melville. 1959. *Men Who Manage*. New York: Wiley.
- DESMAREZ, Pierre. 1991. «Les comparaisons internationales». *Revue internationale d'action communautaire*, 25/65, 159-168.
- DÖSE-DIGENOPOULOS, Annegret et Armin HÖLAND. 1985. «Dismissal of Employees in the Federal Republic of Germany». *Modern Law Review*, vol. 48, n° 5, 539-563.
- EDWARDS, P.K. 1983. «The Political Economy of Industrial Conflict». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 4, n° 4, 461-500.
- , 1986. *Conflict at Work*. Oxford: Blackwell.
- , 1989. «Theory in Industrial Relations: the Case of Industrial Conflict». Communication au 8^e Congrès mondial de l'AIIRP, Bruxelles.
- , 1991. «Konflikt und Konsens. Die Organisation der betrieblichen industriellen Beziehungen». *Konfliktpartnerschaft*. W. Müller-Jentsch, dir. München: Rainer Hampp, 31-62.
- , 1992. «Industrial Conflict: Themes and Issues in Recent Research». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 30, à paraître.
- EDWARDS, P.K. et Hugh SCULLION. 1982. *The Social Organization of Industrial Conflict*. Oxford: Blackwell.
- ELDRIDGE, J.E.T. 1973. «Industrial Conflict». *Man and Organization*. J. Child, dir. London: Allen and Unwin, 158-184.
- EMMETT, Isabel et D.H.J. MORGAN. 1982. «Max Gluckman and the Manchester Shopfloor Ethnographies». *Custom and Conflict in British Society*. R. Frankenberg, dir. Manchester: Manchester University Press, 140-165.
- FINDLAY, Patricia. 1990. «What Management Strategy? Labour Utilisation and Regulation at Scotland's "Leading Edge"». Thèse de doctorat, University of Oxford.

- FRANZOSI, Roberto. 1989. «Strike Data in Search of a Theory». *Politics and Society*, vol. 17, n° 4, 453-487.
- FRENKEL, Stephen. 1986. «Industrial Sociology and Workplace Relations in Advanced Capitalist Societies». *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 27, n° 1-2, 69-86.
- GALLIE, Duncan. 1978. *In Search of the New Working Class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GEARY, John. 1991. «Human Resource Management in Practice». Thèse de doctorat, University of Oxford.
- GENOVESE, Eugene D. 1976. *Roll, Jordan, Roll*. New York: Vintage.
- GOFFMAN, Erving. 1961. *Asylums*. Harmondsworth: Penguin.
- GOULDNER, Alvin. W. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.
- HAIVEN, Larry. 1988. «The Political Apparatuses of Production». Thèse de doctorat, University of Warwick.
- HAMMERSLEY, Martyn. 1990. *Reading Ethnographic Research*. London: Longman.
- HELLER, Frank. 1986. «Editorial Notes». *The Use and Abuse of Social Science*. F. Heller, dir. London: Sage.
- HERDING, Richard. 1972. *Job Control and Union Structure*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- HERZOG, Marianne. 1980. *From Hand to Mouth*. Harmondsworth: Penguin.
- HODSON, Randy. 1988. «Good Jobs and Bad Management». *Industries, Firms and Jobs*. G. Farkas et P. England, dir. New York: Plenum, 247-280.
- HUMPHREY, John. 1982. *Capitalist Control and Workers' Struggle in the Brazilian Auto Industry*. Princeton: Princeton University Press.
- HYMAN, Richard. 1978. «Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 16, n° 1, 16-40.
- . 1987. «Strategy or Structure? Capital, Labour and Control». *Work, Employment and Society*, vol. 1, n° 1, 25-56.
- JACKSON, Michael P. 1987. *Strikes*. Brighton: Wheatsheaf.
- KAMATA, Satoshi. 1983. *Japan in the Passing Lane*. London: Allen and Unwin.
- KERR, Clark. 1954. «Industrial Conflict and its Mediation». *American Journal of Sociology*, vol. 60, n° 3, 230-245.
- KNIGHTS, David. 1983. [Review of Purcell, 1981]. *Sociology*, vol. 17, n° 1, 126-129.
- KRIEGLER, Roy J. 1980. *Working for the Company*. Melbourne: Oxford University Press.
- KUHN, James W. 1961. *Bargaining in Grievance Settlement*. New York: Columbia University Press.
- LICHTENSTEIN, Nelson. 1980. «Auto Worker Militancy and the Structure of Factory Life, 1937-1955». *Journal of American History*, vol. 67, n° 2, 335-353.

- LINCOLN, James R. et Arne L. KALLEBERG. 1990. *Culture, Control and Commitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- LINHART, Robert. 1978. *L'établi*. Paris: Éditions de Minuit.
- LOCKWOOD, David. 1989. *The Black-coated Worker*. 2^e éd. Oxford: Oxford University Press.
- LUPTON, Tom. 1963. *On the Shop Floor*. Oxford: Pergamon.
- MAITLAND, Ian. 1983. *The Causes of Industrial Disorder*. London: Routledge and Kegan Paul.
- MANDEL, David. 1989. «"Revolutionary Reform" in Soviet Factories». *Socialist Register*, 102-129.
- MARGINSON, Paul. 1991. «Beyond Size and Sector». *Journal of Industrial Relations*, vol. 33, n° 4, 587-601.
- MARS, Gerald. 1982. *Cheats at Work*. London: Counterpoint.
- MARSH, Arthur, Maria HACKMAN et Douglas MILLER. 1981. *Workplace Relations in the Engineering Industry in the UK and the Federal Republic of Germany*. London: Anglo-German Foundation.
- MATHEWSON, Stanley B. 1931. *Restriction of Output among Unorganized Workers*. New York: Viking.
- MILLER, Douglas. 1982. «Social Partnership and the Determinants of Workplace Independence in West Germany». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n° 1, 44-66.
- MITCHELL, J. Clyde. 1983. «Case and Situation Analysis». *Sociological Review*, vol. 31, n° 2, 187-211.
- MOLSTAD, Clark. 1986. «Choosing and Coping with Boring Work». *Urban Life*, vol. 15, n° 2, 215-236.
- OTTIERI, Ottiero. 1962. *The Men at the Gate*. London: Gollancz.
- PFEFFER, Richard M. *Working for Capitalism*. New York: Columbia University Press.
- PRICE, Richard. 1986. *Labour in British Society*. London: Croom Helm.
- PURCELL, John. 1981. *Good Industrial Relations*. London: Macmillan.
- ROHLEN, Thomas P. 1974. *For Harmony and Strength*. Berkeley: University of California Press.
- ROSE, Michael. 1988. *Industrial Behaviour*. 2^e éd. Harmondsworth: Penguin.
- ROSEN, Michael. 1991. «Coming to Terms with the Field». *Journal of Management Studies*, vol. 28, n° 1, 1-24.
- ROY, Donald F. 1954. «Efficiency and "the Fix"». *American Journal of Sociology*, vol. 60, n° 3, 255-266.
- SABEL, Charles F. et David STARK. 1982. «Planning, Politics and Shop-floor Power». *Politics and Society*, vol. 11, n° 4, 439-475.
- SILVER, Beverley. 1991. «World-scale Patterns of Labour-capital Conflict». *Workers in Third World Industrialization*. I. Brandell, dir. London: Macmillan, 137-158.

SISSON, Keith. 1987. *The Management of Collective Bargaining*. Oxford: Blackwell.

Sociologie du Travail. 1989. Numéro spécial, vol. 31, n° 2.

STARK, David. 1986. «Rethinking Internal Labor Markets». *American Sociological Review*, vol. 51, n° 4, 492-504.

WATANABE, Takashi. 1988. «New Office Technology, Labour Management and the Labour Process in the Contemporary Japanese Banking Sector». *Warwick Papers in Industrial Relations* n° 21. Coventry: Industrial Relations Research Unit, University of Warwick.

WOODWARD, Joan. 1965. *Industrial Organization*. Oxford: Oxford University Press.

ZIPP, John F. et Katherine E. LANE. 1987. «Plant Closings and Control over the Workplace». *Work and Occupations*, vol. 14, n° 1, 62-87.

Comparative Industrial Relations: The Contribution of the Ethnographic Tradition

The shopfloor is receiving renewed attention within the field of comparative industrial relations. This interest reflects academic concerns, notably a wish to understand how new managerial techniques actually function, but also developments in the real world, particularly the competitive challenge of Japan and the perception that it is in the regulation of labour within the workplace that a large part of Japan's success lies. An important but neglected mode of workplace inquiry, the ethnographic tradition, has a major part to play in understanding the shopfloor in comparative perspective. The paper sets out its approach, considers issues of validity and generalization, illustrates its contribution to comparative analysis, and outlines a research agenda for the future.

The approach has three key components. The first is its theoretical perspective on the nature of work relations. Conflict is the central principle underlying the organization of work because workers are exploited by employers. This "structured antagonism" underlies day-to-day relations. At this level, co-operation becomes significant. Conflict is not separate from co-operation. The two are intertwined, and the analytical task is to understand how in a particular workplace they are organized and expressed. Second, therefore, the object of inquiry is the regulation of work: the rules, procedures, customs and understandings that regulate how workers' capacity to labour is translated into actual effort. Third, research methods place particular weight on intensive observation, though studies that use relatively casual observation still adopt an ethnographic orientation to the extent that they focus on day-to-day behaviour and the processes by which conflict and consent are organized.

Several problems with the approach are commonly identified. One is a tendency to descend into mere description of the drudgery of working lives. A second is that studies of individual workplaces can offer no wider

generalizations. The former is a weakness of certain studies, and to develop its potential the approach needs a tightly disciplined consideration of analytical issues. There are five ways in which it can thereby offer generalizations: 1) the excavation of activities that would otherwise lie hidden, together with the demonstration that they question certain theories about organizational functioning; 2) the indication of mechanisms linking different phenomena together; 3) the analysis of single "critical cases" which are able to throw light on wider developments; 4) the use of comparisons of workplaces; and 5) the development of a research programme which permits cumulative knowledge to be generated.

International comparisons using ethnographic methods are as yet rare, but four approaches illustrate the potential. The first is simply to explore a country in the light of existing assumptions. For example, the small number of shopfloor studies of Japan help to explode myths about the nature and origins of workers' consent. Second, one country is studied using the perspectives of another. This can ask about processes which tend to be taken for granted within a country and can begin to explain how processes of labour regulation differ, for example what role the strike plays in different national regimes. Third, studies from different countries can be set alongside each other. Where these studies were conducted in similar types of technology and product markets, the distinctive effects of national systems are revealed. For example, studies of Britain and North America reveal the distinctive roles played by the state in the development of factory regimes. Finally, direct comparison between workplaces can test out and develop ideas derived from more indirect comparisons.

Such studies help to explain what remains obscure within existing comparative analyses. For example, the "political economy" tradition tries to explain patterns of labour regulation in terms of the incorporation of labour within national political systems, and it uses strike statistics as a major index of industrial behaviour. An ethnographic approach goes much deeper than such statistics, and it relates national-level developments to the site where co-operation is actually generated, namely, the workplace. It can thus resolve certain puzzles within existing accounts.

There are several ways in which the perspective can develop its comparative contribution. An obvious one is to explore changes in manufacturing industry, looking for example at quality circles in two or more countries and exploring their connections with existing systems of regulation. There is also a need to extend the approach to little-studied groups such as white-collar workers. The range of countries can also be extended, from the advanced capitalist nations which have generally been the focus, to newly industrializing economies.

The tradition has, in view of its marginal place in the social science canon, made several significant contributions in the past. As the workplace gains increasing significance in the pursuit of competitive advantage, its future potential is even greater.