

## SOMMAIRE

	Pages
<b>AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du mercredi 9 juillet 2003.....</b>	<b>I - 1</b>
<b>Première partie : Texte adopté le 9 juillet 2003 .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE I : ENTRE MUTATIONS ET PERMANENCES, LES NOUVELLES PROBLÉMATIQUES DU TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE II : UNE AUTRE APPROCHE DU TRAVAIL POUR UN COMPROMIS SOCIAL RENOUVELÉ.....</b>	<b>13</b>
<b>I - LE TRAVAIL, VALEURS ET CADRE DE RÉFÉRENCE .....</b>	<b>13</b>
<b>A - VALEURS ET SENS DU TRAVAIL .....</b>	<b>13</b>
<b>B - LA NECESSITÉ D'UN NOUVEAU CADRE DE RÉFÉRENCE ....</b>	<b>14</b>
1. Confronté à la fin d'un système d'emploi... ..	14
2. ... si certains postulats ouvrent des perspectives incertaines.....	15
3. ... certaines expériences méritent d'être examinées.....	16
<b>II - QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION.....</b>	<b>17</b>
<b>A - REPENSER LE CONTENU DU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
1. Améliorer les conditions du travail.....	17
2. Permettre aux acteurs de participer à l'organisation du travail.....	19
3. Favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail .....	20
4. Agir en faveur du travail manuel .....	21
<b>B - CONCILIER MOBILITÉ DU TRAVAIL ET SECURITÉ DES TRAVAILLEURS.....</b>	<b>21</b>
1. Reconsidérer la politique de gestion du travail par les âges .....	21
2. Optimiser les mesures de retour à l'emploi .....	22
3. Sécuriser et dynamiser les parcours professionnels.....	23
<b>C - ELABORER LES BASES D'UNE NOUVELLE FORME DE PARTICIPATION SOCIALE .....</b>	<b>24</b>
1. Développer la participation des salariés et réaffirmer les modes légaux de leur représentation .....	24
2. Instaurer des partenariats intégrant les différents acteurs et niveaux de pouvoirs .....	25
3. Intensifier la construction du droit social communautaire.....	27

<b>Deuxième partie : Déclarations des groupes.....</b>	<b>29</b>
ANNEXE A L'AVIS.....	55
SCRUTIN.....	55
<b>RAPPORT présenté au nom de la section du travail par M. Bernard Vivier, rapporteur .....</b>	<b>II - 1</b>
INTRODUCTION.....	5
<b>CHAPITRE I : MUTATIONS ET PERMANENCES .....</b>	<b>9</b>
<b>I - LES MUTATIONS DU TRAVAIL .....</b>	<b>10</b>
A - EVOLUTIONS ET TENDANCES DE LONG TERME .....	10
1. Des champs à l'usine, de l'usine au bureau, de l'industrie aux services.....	10
2. Les visages de la population active .....	18
3. L'appareil productif.....	21
4. Le système productif : évolutions et mutations .....	22
B - LES DONNÉES ÉMERGENTES.....	25
1. Vers une économie sans frontières : la mondialisation.....	25
2. Une économie « post-industrielle ».....	29
3. Un retour à la notion de métier.....	33
4. De nouveaux équilibres entre travail et temps sociaux.....	38
<b>II - LES PERMANENCES .....</b>	<b>45</b>
A - LE TRAVAIL REMPLIT UNE PLURALITÉ DE FONCTIONS.....	45
B - LE TRAVAIL REMPLIT UNE FONCTION ÉCONOMIQUE ET CONSTITUE LA PREMIÈRE SOURCE DE REVENUS.....	47
1. La fonction économique du travail.....	48
2. Les revenus du travail.....	49
3. L'indemnisation du chômage est liée à l'emploi.....	52
C - LE TRAVAIL, ENTRE IDENTITÉ PERSONNELLE ET COHÉSION SOCIALE .....	56
1. Une facteur d'identité personnelle.....	56
2. Un vecteur de lien social .....	59
3. Une source de solidarité .....	63
<b>III - LE TRAVAIL EN CRISE (S) ? .....</b>	<b>66</b>
A - LA CRISE DU TRAVAIL COMME CRISE DE L'EMPLOI ?.....	66
B - LA CRISE DU TRAVAIL COMME CRISE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE ?.....	67

C - LA CRISE DU TRAVAIL COMME CRISE SOCIALE GÉNÉRALE ? .....	69
D - LA CRISE DU TRAVAIL COMME FIN DU TRAVAIL ? .....	70
1. La fin des activités productives ? .....	70
2. Une transformation de la nature même du travail ? .....	71
<b>CHAPITRE II : IDENTIFIER LES PROBLÉMATIQUES ACTUELLES DU TRAVAIL POUR EN RENOUVELER L'APPROCHE .....</b>	<b>73</b>
<b>I - QUEL CONTENU DU TRAVAIL ? .....</b>	<b>74</b>
A - LE TRAVAIL, ENTRE AUTONOMIE ET CONTRAINTES .....	74
1. Une intensification du travail .....	74
2. La prégnance et les impératifs de la relation de service .....	76
3. Un management plus souple mais plus contraignant .....	78
B - LE TRAVAIL, LA SANTÉ ET L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL .....	79
1. Satisfaction et insatisfaction .....	79
2. Travail et charge mentale .....	80
C - LE TRAVAIL : PRÉGNANCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET PRODUCTION IMMATÉRIELLE .....	82
1. Une porosité accentuée entre travail et vie personnelle .....	83
2. Une production de plus en plus immatérielle .....	84
<b>II - QUELLE ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ ? .....</b>	<b>85</b>
A - TRAVAIL, EMPLOI, ACTIVITÉ .....	86
B - LES CYCLES DE VIE .....	88
C - LA REDISTRIBUTION DES TEMPS SOCIAUX .....	89
1. La place du travail dans la distribution des temps .....	89
2. Temps de travail, temps familial et parental .....	91
D - ANCIENNES ET NOUVELLES MOBILITÉS .....	92
1. Mobilités du XIX <sup>e</sup> siècle .....	92
2. Les nouvelles formes de mobilités de l'emploi .....	93
E - QUELLE ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ : LE TRAVAIL, ET APRÈS ? .....	96
1. Les valeurs autour de l'organisation du travail et des autres temps sociaux .....	96
2. Les attentes des jeunes générations dans le travail .....	97
3. L'évolution du regard des cadres sur le travail .....	98

<b>III - QUELLE PLACE POUR LE TRAVAIL DANS LE CONTRAT SOCIAL ?</b> .....	<b>99</b>
A - LE TRAVAIL AU CŒUR DES CHOIX DE SOCIÉTÉ : LES POLITIQUES SOCIALES .....	100
1. La théorie de la « désincitation » et ses traductions en terme de politiques publiques .....	100
2. Le retour à l'emploi .....	102
B - QUEL PLEIN EMPLOI POUR DEMAIN ?.....	105
1. Les « bas salaires » et les « travailleurs pauvres ».....	106
2. L'éviction du marché du travail à l'entrée et à la sortie de la vie active.....	107
3. Un retour possible au plein-emploi ?.....	111
<b>IV - QUELLE ORGANISATION DES RAPPORTS SOCIAUX ? ....</b>	<b>113</b>
1. Les frontières incertaines du contrat de travail.....	113
2. Les aspects sociaux de la gouvernance d'entreprise.....	115
3. Les nouvelles expressions de la régulation sociale.....	118
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>121</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>123</b>
Annexe 1 : Structure de la population active de 1806 à 2002, selon le secteur d'activité.....	125
Annexe 2 : Evolution de la structure sociale de 1851 à 1996 .....	126
Annexe 3 : Durée annuelle du travail à partir de 1831.....	127
Annexe 4 : Répartition des entreprises par nombre de salariés au 1 <sup>er</sup> janvier 2001.....	128
Annexe 5 : Salariés (hors Etat et collectivités locales) selon le statut détaillé et le temps de travail.....	129
Annexe 6 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées .....	130
<b>LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b> .....	<b>133</b>
<b>TABLE DES SIGLES</b> .....	<b>137</b>

**AVIS**

**adopté par le Conseil économique et social  
au cours de sa séance du mercredi 9 juillet 2003**



**Première partie :**  
**Texte adopté le 9 juillet 2003**



Par lettre en date du 15 novembre 2002, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur « *La place du travail* »<sup>1</sup>.

L'élaboration d'un rapport et d'un avis a été confiée à la section du travail qui a désigné M. Bernard Vivier comme rapporteur.

\*  
\*       \*

## INTRODUCTION

Le travail occupe une place essentielle dans l'organisation de la société et dans la vie des hommes. Parce qu'il comporte une pluralité de dimensions et remplit de très nombreuses fonctions, il est à la fois créateur de richesses, source de revenus, gage d'identité et de dignité pour les personnes, facteur d'émancipation et d'autonomie, clé de l'insertion dans la société et vecteur de lien social entre les membres de la collectivité. Par delà les mutations à l'œuvre et les permanences du travail, le Conseil estime de ce fait, et en préalable à toute réflexion, nécessaire de réaffirmer la place centrale du travail et des valeurs qui s'y attachent, tant pour les individus que pour la collectivité nationale.

Le monde du travail a certes connu depuis un peu plus d'un siècle de profondes mutations, qu'illustrent notamment la baisse historique continue de sa durée, la démultiplication des formes d'emploi, l'internationalisation et la financiarisation de l'économie, la tertiarisation de l'activité, la féminisation de la population active. Néanmoins, malgré ces évolutions, le travail continue de servir de référence dans la gestion des temps consacrés à d'autres activités et, au delà, à l'organisation et au fonctionnement même de la société.

L'ouverture sur les marchés extérieurs et les nouvelles technologies ont coïncidé avec le passage à une économie au sein de laquelle l'immatériel a pris une place croissante. Depuis maintenant trois décennies, la croissance s'est ralentie et après trente années « glorieuses », le chômage a fortement progressé dans certains pays dont la France, pour devenir structurel. De nouvelles contraintes externes (notamment la mondialisation des marchés, l'exacerbation de la concurrence et l'accélération de la mobilité des capitaux) ont conduit les entreprises à introduire une part croissante de flexibilité dans leurs modes de gestion, leur permettant de faire preuve d'une plus grande réactivité face au marché.

Au cours de la dernière décennie s'est amplifiée la prise de conscience générale de la multiplication et de l'accélération des changements dans l'ensemble des champs économiques et sociaux, avec des effets particulièrement

---

<sup>1</sup> L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public, par 137 voix contre 19 et 12 abstentions (voir le résultat du scrutin en annexe).

sensibles dans le domaine du travail. Le débat social a ainsi dépassé la seule problématique du chômage et de l'emploi pour s'emparer de réflexions plus larges sur le contenu, le sens et la place du travail pour les personnes comme pour la société.

S'interroger sur le travail nécessite donc d'appréhender simultanément ses multiples dimensions. Il s'agit en effet d'évaluer les effets de la diversification des formes d'emplois, d'examiner l'organisation de la production dans un contexte d'ouverture des marchés, d'aborder la question de la rémunération et de ses enjeux, de s'interroger sur les raisons et les effets de la persistance d'un niveau élevé de chômage et enfin de prendre en compte les aspirations à une meilleure articulation des temps de la vie entre eux.

Débattre de la valeur du travail conduit également à recenser, pondérer le cas échéant, et traiter des interrogations contemporaines dont il fait l'objet. Certains de ces questionnements renvoient à l'analyse du coût et de la rentabilité du facteur travail. D'autres posent la question du rapport entre le contenu du travail et les critères de rentabilité financière pouvant remettre en cause l'efficacité économique et sociale. D'autres enfin vont jusqu'à poser la question de la pérennisation du travail lui-même dans les décennies à venir.

Le champ du travail ouvre à l'évidence des perspectives de réflexion infiniment plus larges que celles qui peuvent être traitées dans le cadre du présent avis. Parmi la diversité de ces problématiques contemporaines, le Conseil économique et social a choisi de retenir celles qui lui apparaissaient parmi les plus saillantes.

Le Conseil n'ignore pas les interpellations de l'actualité économique et sociale, qui accordent une large place à la question de la réduction du temps de travail et à celle des retraites. Ces dernières ont en effet un impact direct sur les lectures qui peuvent être faites de la place du travail dans la vie des hommes et dans l'activité économique.

Au-delà des débats qui font l'actualité immédiate, il a souhaité inscrire sa réflexion dans une perspective plus vaste et formuler, ainsi que l'y invite la lettre de saisine, une série d'orientations et de préconisations de nature à « *mieux valoriser, au sein de notre société, la fonction sociale du travail dans le développement du progrès individuel et collectif, le maintien de notre cohésion sociale, l'affirmation de la solidarité intergénérationnelle* ». L'évolution du contenu du travail, le besoin de concilier mobilité (géographique et fonctionnelle) et protection du travail dans la perspective de sécuriser les parcours et enfin la place des acteurs dans l'organisation des rapports sociaux constituent, à ce titre, les domaines d'investigation et de propositions plus particulièrement retenus. Le présent avis vise ainsi à dégager des lignes directrices qui pour certaines d'entre elles appellent nécessairement un prolongement de la réflexion.

## **CHAPITRE I : ENTRE MUTATIONS ET PERMANENCES, LES NOUVELLES PROBLÉMATIQUES DU TRAVAIL**

Au delà des transformations qu'il a connues au cours du XX<sup>e</sup> siècle et d'un contexte de mutations rapides de l'économie, le travail demeure incontestablement au cœur des préoccupations et des valeurs de l'organisation et du fonctionnement de notre monde contemporain.

Les incertitudes et les interrogations que la question du travail soulève ne peuvent néanmoins être valablement examinées que dans un cadre renouvelant son approche. Les éléments de réflexion et les pistes qui pourraient découler de l'analyse ont en commun, au-delà de leur diversité et de leur transversalité, d'appeler à de véritables choix de société. Ils peuvent être regroupés autour des questions suivantes :

- Quelle organisation du travail ?

L'organisation productive des entreprises a connu au cours des deux dernières décennies des transformations successives, marquées en particulier par des mutations techniques, la concurrence et la pression financière croissante pesant sur les entreprises, une flexibilité accrue, une décentralisation poussée des organisations, et enfin l'expression d'aspirations nouvelles et de revendications dans le travail de la part des salariés.

Alors même que la relation salariale n'a jamais autant caractérisé le monde du travail, on observe que ses composantes structurelles et ses contours tendent ces dernières décennies à se brouiller. Dans la période précédente, la relation de travail se fondait principalement sur un lien de subordination unique, stable dans la durée et correspondant à un emploi à temps plein. Les tâches étaient pour l'essentiel déterminées. Elles mettaient en jeu des qualifications précises et il était attendu que leur accomplissement dans des conditions satisfaisantes ouvre au travailleur des perspectives de déroulement de carrière.

Aujourd'hui, quand bien même le contrat à durée indéterminée demeure largement dominant, la flexibilisation croissante des formes d'emploi souligne en creux une altération du système croisé de protections antérieurement associées au fait d'occuper un emploi.

Les modes de management se transforment également, notamment à la faveur d'une recomposition du processus de production autour du client, affichant la volonté des entreprises de générer chez les salariés plus d'autonomie et de responsabilité, en même temps qu'une recherche plus grande de productivité et de rentabilité dans un contexte de compétitivité accrue. Dans ce cadre, le travail s'organise tout autant dans une logique de mobilisation de compétences et de qualifications que dans le cadre de tâches ou de missions

précisément définies. Un nombre important d'entreprises a effectué, dans ce domaine, des avancées indéniables.

Cependant, dans cet objectif d'autonomie croissante dans l'organisation du travail et de demande accrue d'implication et de coopération au sein de l'entreprise, les frontières entre travail et vie personnelle tendent à devenir plus ténues. L'essor continu des nouvelles technologies voit ainsi émerger et se développer des formes de travail « nomade », qui déstructurent les temps sociaux et bousculent la vie privée.

D'autres contraintes apparaissent ou se développent. Dans ce contexte d'exigence accrue de qualité des produits et des services, les formes d'intensification du travail augmentent, alimentant des sentiments d'insatisfaction liés à la pénibilité physique et à la charge mentale du travail, dont il serait intéressant de mesurer plus avant les causes et les manifestations. Les conséquences directes de cette insatisfaction ont pour nom, s'agissant d'une partie des travailleurs, démotivation, souffrance psychologique, perte d'efficacité individuelle et collective ou encore comportements de retrait.

- Quelle place du travail dans l'organisation sociale ?

Dès lors que le travail, en France comme dans l'ensemble des pays occidentaux qui ont à faire face à un bouleversement sans précédent lié à la mondialisation et à la division internationale du travail, est considéré comme l'une des composantes centrales de notre organisation sociale, la persistance d'un fort sous-emploi conduit à s'interroger sur les conditions du plein emploi, et sans doute sur le renouvellement du cadre conceptuel et des politiques en faveur de cet objectif. Notre Assemblée considère que ce plein emploi devrait en effet s'entendre, dans une approche renouvelée du travail, comme celui qui permettrait à toute personne en recherche d'emploi, de trouver une activité professionnelle dans un délai raisonnable et à des conditions acceptables. Loin de se définir par la seule recherche d'une baisse numérique du taux de chômage, la définition de politiques en faveur d'un plein emploi passe par l'intégration de facteurs qualitatifs tels que la nature et la qualité des emplois, l'évolution et la reconnaissance des qualifications et l'amélioration des conditions de travail.

Ainsi qu'en témoignent les textes constitutionnels eux-mêmes, le droit au travail constitue un élément fondamental de notre organisation sociale. La permanence, ces dernières décennies, de politiques économiques et sociales de lutte pour l'emploi et contre l'exclusion en témoignent, sans que l'effet « d'amortisseur social » de ces politiques suffise à épuiser le débat sur le droit au travail des citoyens. A cet égard, les projets incitant individuellement les personnes privées d'emploi à reprendre un travail reviennent avec régularité dans le débat public, signe patent de la difficulté à trancher sur le fond la question des revenus de substitution, et notamment celle des minima sociaux et des allocations de chômage en relation avec les revenus du travail.

Malgré l'affirmation du droit au travail, on constate de manière plus générale que l'insertion durable sur ce marché ne se réalise pas de façon satisfaisante. Dès lors se pose la question des correctifs qui, tenant compte des richesses produites et disponibles, peuvent être apportés à l'échelle nationale, européenne ou internationale et face à un marché du travail qui ne serait plus en capacité de générer pour tous un niveau de vie décent. La place et le rôle des entreprises et, de façon plus générale, des acteurs, dans la redéfinition et la mise en œuvre des éléments fondateurs de notre système social, apparaissent dans ce cadre d'une importance cruciale.

- Quelle organisation de l'activité ?

Le cycle de vie n'est plus aujourd'hui segmenté en trois phases successives, issues de la société industrielle et organisées autour du temps social dominant du travail : l'éducation, le travail, la retraite. La part relative du temps consacré au travail dans la vie tout comme l'équilibre entre les temps consacrés au travail proprement dit et la diversité des autres temps sociaux (activités culturelles, associatives ou politiques, activités parentales, échanges relationnels) font l'objet de transformations profondes.

S'agissant du salariat, le temps consacré au travail s'est ainsi considérablement modifié, sous l'effet conjugué de multiples facteurs, tels que les luttes sociales, les négociations et plus récemment les gains de productivité. L'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail ou encore le retrait anticipé des travailleurs les plus expérimentés, font également partie des déterminants majeurs de la concentration du temps de travail sur les âges intermédiaires de la vie active (entre 30 et 50 ans). La stabilisation du taux de chômage à un niveau élevé, l'alternance des périodes de travail et de chômage ou encore plus positivement l'allongement de l'espérance de vie, ont enfin contribué à diminuer la part du temps travaillé sur la durée de la vie humaine.

Le temps du travail qui en découle pour les personnes se trouve fragmenté, individualisé et diversifié, avec pour corollaire la réalisation de parcours professionnels moins linéaires que par le passé. Ces évolutions peuvent s'avérer porteuses de souplesse et de liberté pour les organisations comme pour les personnes. Elles n'en suscitent pas moins interrogations et inquiétudes.

Entrées et sorties d'activité se multiplient, qu'elles soient subies ou résultent d'un choix. Elles sont souvent entrecoupées de périodes transitoires d'emploi à temps partiel ou à durée déterminée, de situations d'emplois partagés entre différents employeurs, de temps d'inactivité -indemnisés ou non-, et parfois de périodes de retraits provisoires d'activité. On observe également que le travail et les temps sociaux organisés qui lui sont directement associés (congés de formation, congés parentaux d'éducation, congés sabbatiques ou encore utilisation des comptes épargne temps) se mêlent désormais étroitement au sein de chacune des classes d'âge.

Pour les travailleurs indépendants, le temps de travail s'intensifie, se globalise et se diversifie, notamment pour répondre aux exigences de l'application de la réduction du temps de travail. Cette nouvelle contrainte a des répercussions sur l'organisation du travail et les formes d'emploi, mais également sur le temps consacré aux autres activités.

Enfin, en ce qui concerne les valeurs des individus autour de l'organisation du travail et des autres temps sociaux, les différentes enquêtes d'opinion montrent que si le travail demeure toujours une valeur jugée centrale, les travailleurs expriment néanmoins avec force le souhait de trouver les voies d'un équilibre entre l'investissement professionnel et l'exercice d'autres activités. Ces aspirations, portées plus particulièrement par les jeunes générations, mais aussi par les femmes, méritent d'être prises en considération dans les décennies à venir, qui connaîtront les effets de la stabilisation à un niveau très élevé de la participation des femmes sur le marché du travail, mais aussi, avec le départ à la retraite des générations issues du *baby-boom*, l'arrivée sur le marché du travail de générations concevant autrement que leurs parents le rapport au travail.

- Quelle organisation des rapports économiques et sociaux ?

Les transformations économiques et sociales à l'œuvre et les nouvelles mobilités du travail conduisent à s'interroger sur la redéfinition des frontières du salariat ainsi que sur la nature des contrats reliant un travailleur à l'entreprise pour laquelle il exerce. L'ensemble des lieux de travail (entreprises de toute taille, Fonction publique, secteur associatif...) sont touchés d'une manière plus ou moins forte par ces transformations. A l'extrême, la montée en puissance des contraintes et des exigences financières auxquelles sont soumises les entreprises cotées en bourse suscite nombre d'interrogations. Dans une part croissante de décisions à caractère industriel (restructurations, délocalisations, fusions, cessions, fermetures), les choix stratégiques semblent de plus en plus dictés par le rendement financier de court terme au détriment de la stabilité de l'emploi des salariés. Un travail auquel on entend donner de la valeur doit être un travail permettant le développement personnel et favorisant l'accroissement des compétences.

Il semble donc que la période qui s'ouvre doit être celle de la recherche de nouveaux équilibres susceptibles d'éclairer les actionnaires et les dirigeants dans leurs choix financiers et permettant aux salariés de poser l'exigence de la dimension économique et sociale de l'entreprise et d'intervenir dans les débats qui s'y rapportent. A cet égard, il convient d'examiner les effets des mécanismes de participation, tels que l'actionnariat salarié, l'épargne salariale ou encore la présence de représentants des salariés et des actionnaires salariés au sein des conseils de surveillance et conseils d'administration.

Enfin, on observe que les relations collectives de travail sont marquées ces dernières années par un glissement de la négociation du niveau interprofessionnel et des branches vers celui des entreprises. Ce déplacement ne va pas sans poser des problèmes d'équilibre et de cohérence d'ensemble du système de relations sociales. Quelques tentatives de renouvellement du dialogue social se font néanmoins jour dont il convient de prendre acte, quand bien même leur contenu fait l'objet de débats : « position commune » des partenaires sociaux de juillet 2001, accord relatif au dialogue social conclu dans l'artisanat en décembre de la même année. Cette recherche doit permettre de placer les nouveaux dispositifs dans une culture de relations sociales s'ouvrant au contexte européen.



## **CHAPITRE II : UNE AUTRE APPROCHE DU TRAVAIL POUR UN COMPROMIS SOCIAL RENOUVELÉ**

### **I - LE TRAVAIL, VALEURS ET CADRE DE RÉFÉRENCE**

#### **A - VALEURS ET SENS DU TRAVAIL**

Notre Assemblée considère que le travail doit être regardé comme une clé essentielle de la question sociale.

Si les débats actuels relatifs au chômage, aux moyens de retrouver le plein emploi, ou encore aux formes de l'aide à apporter aux personnes privées d'emploi sont loin d'être épuisés, on assiste cependant, depuis une dizaine d'années, à un déplacement des réflexions de l'emploi vers le travail lui-même.

Certaines de ces réflexions, dénonçant « l'horreur économique » dans laquelle nous nous trouverions, ont développé la thèse de l'inévitable « fin du travail ». Plus récemment et à l'inverse, s'inquiétant d'une perte supposée de l'intérêt porté au travail, d'autres discours ont milité pour une réhabilitation du travail dans la conscience collective et un réinvestissement de chacun dans l'activité productive.

Le Conseil économique et social, aux yeux des représentants de la société civile qu'il réunit, observe au contraire que c'est bien dans ce moment particulier où le chômage et la précarisation des parcours individuels menacent le fondement même de notre société que se révèle, pour les individus et pour la collectivité, le rôle décisif du travail.

Bien entendu, la dimension objective du travail demeure. Les biens produits et les services rendus qui résultent de sa mise en jeu répondent à l'immensité des besoins à satisfaire. A la fois facteur de production et source de revenus, le travail est créateur de richesses.

La dimension subjective du travail apparaît cependant tout aussi importante : l'homme est le sujet même du travail, en ce sens qu'il l'accomplit et se trouve transformé par lui. Le travail est fait pour l'homme et non le contraire. Ces considérations, au-delà de la réaffirmation de la place centrale du travail, visent à préciser les conditions de la dignité au travail.

- Si le travail occupe une place essentielle dans la vie des hommes et des femmes, il n'est pas pour autant le seul élément par lequel ils se définissent ; ils existent également en amont et en dehors du travail.

- La rémunération, quelle que soit la nature de l'activité (travail indépendant ou salarié) ne suffit pas à elle seule à définir le travail. Toutefois, la dignité de la personne qui réalise un travail passe nécessairement par l'acquisition d'une autonomie financière lui permettant de subvenir à ses besoins.

- Le travail exige un effort soutenu, physique et intellectuel. Cet effort, sans lequel il n'est pas de travail, débouche sur une contribution utile, sur la création d'un bien ou d'un service, sur la réalisation d'une œuvre, d'un ouvrage.

- Le travail de chacun fait système avec celui de tous. Nous travaillons avec les autres, pour les autres. Le travail est une médiation qui participe à la construction de la société.

- Le travail n'est pas seulement productif, il est formateur ; il ne consiste pas seulement à faire quelque chose, il contribue à la réalisation de celle ou celui qui l'accomplit.

- Le temps de travail et le temps libre sont intrinsèquement liés. Le temps libre dit « de loisir » n'est pas un temps mort mais un temps nécessaire à la personne pour son développement tant physique qu'intellectuel, et permet la réalisation de ses engagements personnels.

Le Conseil s'accorde donc à reconnaître que le travail n'est pas une ressource comme une autre et s'analyse comme l'un des éléments conditionnant à la fois l'efficacité économique et la cohésion sociale d'un pays.

## B - LA NECESSITÉ D'UN NOUVEAU CADRE DE RÉFÉRENCE

### **1. Confronté à la fin d'un système d'emploi...**

La situation de l'emploi que nous avons connue en France jusqu'aux années soixante-dix marque durablement le pas. La notion même de plein emploi, construite dans les conditions concrètes d'une croissance continue et d'un certain rapport salarial, s'en trouve profondément déstabilisée.

Dans un contexte de globalisation des échanges et de flexibilité de la production, les diverses formes contractuelles du travail apparaissent comme une tentative empirique d'adaptation des entreprises prolongée par la mise en œuvre de nouvelles références juridiques cherchant à ne pas déstabiliser l'architecture d'ensemble et les éléments majeurs de notre organisation sociale.

Ce faisant, de nombreuses questions sont restées dans le flou et n'ont pas été pensées ni traitées de façon suffisamment globale. Cet état de fait a conduit, en l'absence de vision d'ensemble des évolutions du travail et de l'emploi par la collectivité, à une inflation réglementaire dans le champ du travail, au risque de rendre le cadre juridique inopérant.

Dès lors, toute réflexion sur ce champ passe par un examen des limites de notre système d'emploi, en rejetant l'apparente évidence des tendances actuelles (chômage, déstabilisation du statut salarié) et en prenant en compte les transformations contemporaines du travail et les aspirations qui s'y attachent.

## **2. ... si certains postulats ouvrent des perspectives incertaines...**

Peu nombreuses et explicites dans le débat public, un certain nombre d'orientations et de propositions sont néanmoins formulées. Visant à revaloriser le travail tout en favorisant l'emploi, elles reposent sur des postulats qui méritent examen même s'ils ne peuvent en l'état pas tous être retenus.

- Au-delà du débat sur l'impact politique, économique et social de la réduction du temps de travail, sujet qui mériterait à lui seul une étude, certains avancent l'idée que la durée du travail constituerait un élément central de la motivation des travailleurs. La durée légale serait ainsi fixée depuis 2002 en deçà d'un « seuil psychologique » minimum pour l'implication professionnelle, signe pour certains du développement d'une société des loisirs au détriment du travail et facteur de dévalorisation de ce dernier.

Le Conseil ne partage pas cette idée, qui ne prend pas en compte le contenu du travail. Il considère que la thèse mériterait d'être argumentée et semble en tout état de cause d'un poids relatif si on la rapporte aux risques de rupture dans les garanties sociales en cas de perte d'emploi et à l'incertitude des parcours professionnels. Ces risques constituent des facteurs de dévalorisation du travail et de désinvestissement pouvant être plus lourds de conséquences pour l'efficacité économique.

- L'allocation universelle constitue une autre dimension du débat public. Notre Assemblée entend réaffirmer que la Nation a un devoir d'aide et de soutien aux personnes les plus démunies, passant par la définition et l'actualisation régulière d'un socle de droits sociaux. Toutefois, certaines des préconisations récentes, relatives à un revenu minimum d'existence à visée universelle, présentent à ses yeux un double inconvénient. Le périmètre de l'allocation, qui englobe toute personne ne trouvant pas à s'engager dans une activité professionnelle, apparaît trop large et mal défini. D'autre part, ce revenu minimum dissocie d'une manière préjudiciable les revenus de base des revenus du travail.

- Dans un registre d'inspiration inverse, le débat sur les mesures d'incitation au travail trouve actuellement un écho dans le projet de loi de Revenu minimum d'activité (RMA). Notre Assemblée approuve la logique d'ensemble visant à associer le soutien matériel et l'aide à l'insertion de tout travailleur en rupture d'emploi. Mais elle s'interroge sur les effets économiques et sociaux induits de l'usage de contrats de travail caractérisés par leur faible coût pour les entreprises. Le risque est d'une part celui lié aux effets d'aubaine, et d'autre part celui de la mise en concurrence de ces contrats d'activité à durée déterminée avec le travail rémunéré aux environs du SMIC. Notre Assemblée exprime la crainte que la poursuite d'une sédimentation de mesures n'induisse des effets négatifs au regard des objectifs poursuivis. L'instauration d'un RMA, mesure complémentaire du RMI, justifierait à ce titre une remise à plat de

l'ensemble des dispositifs (intégrant notamment la prime pour l'emploi...) et organismes intervenant en faveur de l'insertion économique.

- Une autre orientation vise enfin à libérer les énergies et les initiatives individuelles en procédant à une simplification du Code du travail et des démarches administratives. Cette orientation, louable en soi, peut aussi encourager l'esprit d'entreprise et faciliter la création et la transmission d'entreprises. Elle doit trouver sa place dans une politique d'ensemble. A ce titre, elle ne peut être généralisée à des travailleurs qui n'ont pas tous les mêmes moyens de pouvoir se réaliser dans des parcours diversifiés et valorisants. Dès lors, il convient de renforcer et d'adapter les dispositifs d'accompagnement afin que ce système crée de réelles opportunités.

### **3. ... certaines expériences méritent d'être examinées**

Répondre à la question de la place du travail rend nécessaire la mise en perspective du système français grâce au repérage, dans la diversité des systèmes économiques et sociaux européens, de ceux qui témoignent des conceptions les plus différentes.

Ainsi, le système social britannique présente pour nos réflexions le mérite de caractériser les effets pour les travailleurs de la mise en œuvre d'une certaine logique de responsabilisation individuelle. Dans son évolution récente, ce système tend à placer une part croissante des travailleurs hors des frontières du salariat, d'une part en utilisant la voie de la sous-traitance pour y impliquer d'anciens salariés transformés en travailleurs indépendants, et d'autre part en limitant le lien salarial et ses protections associées aux seules périodes effectivement travaillées. Dans ce contexte, la définition légale du « travailleur », entre salarié et travailleur indépendant, est assortie de droits minimaux. Cette figure juridique semble dans la pratique devenir une figure centrale du droit du travail anglais.

Le Danemark, qui s'inscrit dans une perspective plus collective, vise à fluidifier le marché du travail afin de faciliter les mobilités de l'emploi. Le droit du travail et les règles relatives au licenciement sont peu contraignants pour les entreprises. Toutefois, ces normes prévoient elles-mêmes l'association des entreprises au processus de retour à l'emploi des chômeurs. C'est ainsi à titre d'exemple que le système de « *job rotation* » permet de remplacer des salariés en congés de longue durée par des chômeurs formés dans l'entreprise. Au-delà, la collectivité, dans le cadre de politiques actives d'indemnisation du chômage assume la responsabilité de fournir à chacun à la fois un emploi et un socle de protection sociale. Le système d'assurance chômage donne droit à la formation mais impose le devoir de prendre un poste.

Ces deux types de gestion de l'emploi très différents témoignent que tant les sociétés que les acteurs économiques et sociaux, confrontés à des problématiques analogues, peuvent opérer des choix distincts mais excluent le *statu quo ante*. Dans cette optique, pas plus la France que les autres pays

développés, dans le cadre de leurs pratiques et de leur culture, ne semblent aujourd'hui pouvoir faire l'économie d'une telle réflexion. La demande toujours plus grande de flexibilité des entreprises et les besoins d'une mobilité accrue des travailleurs obligent donc à s'interroger sur les moyens d'action pertinents facilitant le déroulement optimal et sécurisé des parcours professionnels, la prévention et la réparation des ruptures qui les affectent.

Dans les circonstances actuelles, le Conseil suggère de définir la notion de plein emploi, en intégrant les mutations du travail et les aspirations des citoyens tout en prenant en compte certains des traits fondateurs du système antérieur. Par le travail, le plein emploi doit socialiser toutes les personnes. Il doit également permettre de satisfaire les besoins sociaux. La perspective est ainsi de remédier à la disparité entre emploi durable et temporaire, entre salariés jeunes et plus âgés, entre qualifiés et non qualifiés. Au delà de la seule nécessité d'insérer ou de ré-insérer les personnes les plus éloignées du marché du travail, le Conseil est convaincu que la France tirerait un bénéfice collectif à engager une réflexion sur les politiques du travail et de l'emploi. Il s'agirait de repenser globalement un système plutôt que d'agir à ses marges. Il en résulterait des conséquences positives pour les plus vulnérables, sans qu'ils continuent de faire l'objet de dispositifs particuliers et parfois stigmatisants.

Enfin, notre Assemblée considère que le couplage des régulations du marché et des régulations sociales est au cœur du débat et des réflexions relatives à la construction d'un système social européen. Pensées dans leur complémentarité et articulées entre elles, ces régulations doivent continuer de structurer ensemble des périmètres identiques. Le changement d'échelle des marchés semble donc appeler à terme un changement d'échelle de ces régulations économiques et sociales, le niveau national ayant dans ce cadre vocation à inspirer et à peser sur la construction d'un système social européen de progrès.

## **II - QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION**

### **A - REPENSER LE CONTENU DU TRAVAIL**

L'évolution contrastée du contenu du travail, entre plus grande autonomie et nouvelles contraintes, invite à repenser la conception même de la vie au travail, pour assurer au travail sa dimension de réalisation et mieux équilibrer les sphères professionnelles, personnelles et familiales.

#### **1. Améliorer les conditions du travail**

Le Conseil réaffirme la nécessité d'améliorer de façon permanente les conditions de travail (organisation, santé, sécurité). Par ailleurs, il souligne l'importance d'un nécessaire équilibre entre la rémunération du travail comme facteur de production et la rémunération du travail en tant que traduction monétaire de la contribution de chacun à la création de richesses. Au-delà, quels

que soient la nature du poste occupé, le niveau de qualification, les capacités individuelles ou encore l'organisation du travail, la part de créativité de toute personne doit pouvoir trouver à s'exprimer, faisant d'elle un acteur à part entière du processus de travail.

- Garantir un revenu décent

Si la mobilisation personnelle dans le travail passe par la reconnaissance de son utilité et de sa qualité, la rétribution financière attendue en contrepartie est tout aussi importante. Le travail représente en effet la principale source de revenus, permettant de subvenir à l'essentiel des besoins, ce qui conduit notre Assemblée à affirmer le droit à percevoir un revenu décent pour les travailleurs indépendants et salariés.

Dans ce domaine, la situation des salariés les moins qualifiés, dont le niveau de rémunération reste faible de façon durable et dont les perspectives de carrière sont quasi inexistantes, mérite d'être examinée. Le Conseil s'inscrit pleinement dans une perspective de relance sous l'égide du ministère du travail des négociations sur les faibles qualifications et les bas salaires. Seule une action politique et contractuelle forte inscrite dans la durée semble, en effet, de nature à offrir aux salariés, et notamment aux moins qualifiés d'entre eux, une perspective de progression de salaire et de déroulement de carrière.

- Assurer une véritable égalité sur le marché du travail

Le droit du travail érige en principe général l'interdiction de toute discrimination dans le travail (articles L. 122-45 du Code du travail et 225-1 du Code pénal). Ce principe ne trouve pas encore sa pleine traduction dans les faits. Des discriminations notamment sexistes, racistes, liées à l'âge ou encore à une situation de handicap sont encore observées à l'embauche ou en cours d'emploi. Notre Assemblée tient à rappeler à cet égard l'intérêt qu'elle attache à la traduction effective de ce principe.

Dans ce domaine, s'agissant plus particulièrement d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, on observe que ces dernières ne bénéficient pas dans les mêmes conditions que leurs homologues masculins de déroulements de carrière ou d'accès à des postes de responsabilité, situation qui appelle que des correctifs soient apportés.

- Garantir le libre choix du travail à temps partiel

Notre Assemblée entend rappeler, au regard du développement des contrats de travail à temps partiel que ces derniers constituent une formule intéressante dès lors qu'ils sont la résultante de choix personnels et s'exercent dans le cadre d'un certain nombre de garanties, au titre desquelles la possibilité d'un retour au temps plein pour les travailleurs qui en expriment le souhait, comme le prévoit le Code du travail.

- Mieux concilier travail et vie personnelle ou familiale

Notre société en général et plus particulièrement peut-être en son sein les parents, exprime une aspiration croissante à un meilleur équilibre entre temps passé au travail et autres temps sociaux. Il apparaît à cet égard nécessaire de tenir compte des nouvelles organisations de travail et notamment des horaires atypiques, pour l'accès à un certain nombre de services publics, ainsi que l'a souligné le récent avis du Conseil, porté par Jean-Paul Bailly et adopté en mars 2002 sur « *Le temps des villes* ». Au-delà, il semble tout aussi important d'encourager les entreprises et les branches à intégrer les problématiques personnelles et familiales dans leur politique de gestion des ressources humaines. De même, il conviendrait de simplifier et de faciliter la vie des familles et de favoriser l'exercice de la parentalité, et ceci à tous les âges de la vie.

Par ailleurs, le Conseil ne peut qu'encourager les efforts des entreprises en termes d'aides à la réalisation de projets personnels, certain qu'ils sont à la fois générateurs d'un lien de responsabilité réciproque de nature à enrichir l'ensemble de la relation contractuelle, et facteur de motivation et d'enrichissement de la vie au travail.

- Préciser les frontières du travail

Force est de constater que le travail, dans un nombre croissant de situations et au delà de la seule population des cadres, tend à déborder sur la vie personnelle. L'utilisation croissante des technologies de l'information conduit à un brouillage des frontières entre les différentes sphères de la vie. Il apparaît nécessaire de mettre en œuvre de nouveaux compromis sur les horaires de travail et les temps de repos, dès lors qu'ils ne sont plus définis par les limites physiques et temporelles de l'entreprise. Le Conseil considère à cet égard qu'une réflexion, dont les termes sont aujourd'hui posés, doit maintenant s'engager à tous les niveaux concernés (pouvoirs publics/partenaires sociaux, branches professionnelles/entreprises), afin d'assurer aux travailleurs le respect de leur vie privée.

## **2. Permettre aux acteurs de participer à l'organisation du travail**

Trop souvent, les salariés peuvent éprouver le sentiment d'une absence de visibilité dans leur travail. Sa finalité, son sens et sa valeur ajoutée semblent s'effacer devant les contraintes de temps et les exigences de rentabilité de l'entreprise.

A cet égard, le Conseil souligne la nécessité de trouver un équilibre entre la fixation d'objectifs précis, assortis des moyens adéquats et les nouvelles formes d'organisation du travail fondées sur une plus grande autonomie. Le collectif de travail tout entier peut gagner à ce développement des compétences et des capacités d'initiative.

Les défis de l'autonomie appellent à changer le travail avec le concours des hommes et des femmes concernés et à ne pas les laisser seuls face à la gestion de l'incertitude. Les politiques sociales d'entreprises, pour être efficaces, doivent être conduites avec les personnes concernées. Dans ce cadre, le rôle des managers, de première importance, doit être de mettre l'accent sur la proximité et les échanges entre niveaux hiérarchiques. Permettre une meilleure appréhension des enjeux économiques de l'entreprise, manifester respect et reconnaissance, susciter et entretenir des situations impliquantes, constituent autant de facteurs porteurs de sens au travail, qui ne peuvent que favoriser l'investissement de chacun et l'articulation des compétences au service de l'efficacité collective.

Enfin, il apparaît nécessaire de réfléchir sur les moyens de mieux faire face aux contraintes de production et de limiter les facteurs de stress et d'urgence en associant à ces réflexions les salariés, acteurs premiers de l'identification des difficultés et de leur résolution. La qualité du dialogue social est concrétisée par les négociations conduites par les organisations syndicales et professionnelles reconnues comme en capacité de contracter à différents niveaux. Elle est un élément déterminant pour améliorer l'organisation du travail.

### **3. Favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail**

L'insertion des jeunes sur le marché du travail se heurte à un certain nombre de difficultés, liées aux fluctuations du marché du travail, aux spécificités des postes de travail dans les entreprises. Par ailleurs, le manque d'expérience grève lourdement les primo-accédants sur le marché du travail alors que les entreprises privilégient l'opérationnalité la plus rapide.

Le Conseil rappelle les propositions qu'il a formulées dans le rapport et l'avis « *Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* » présenté par Hubert Brin en mars 2001 et demande que ces propositions soient mises en œuvre pour permettre une véritable insertion des jeunes dans le monde du travail.

- Renforcer la liaison entre la formation initiale et le monde du travail

Notre Assemblée souligne la nécessité d'une anticipation des besoins spécifiques des entreprises en terme de métiers et de formations, compte tenu du fait que les mutations de certains secteurs d'activité et les évolutions démographiques conduisent à un renouvellement d'une large part de la main-d'œuvre. Dans ce cadre, notre Assemblée considère primordial de renforcer les relations entre les différentes catégories d'employeurs et la formation initiale.

Concrètement, il s'agit d'assurer la réalité du lien entre les formations dispensées et les besoins de compétences et de qualification actuels et futurs des entreprises, en favorisant les démarches d'anticipation conduites avec les organismes de formation de branches, les organisations syndicales et professionnelles et enfin les régions, dans le cadre d'un véritable partenariat avec les services ministériels concernés.

Notre Assemblée estime, en outre, qu'il serait utile d'ouvrir davantage les entreprises aux jeunes, par le biais d'une politique dynamique de communication, afin de valoriser certaines branches d'activité, filières ou métiers, ainsi que faire connaître leurs modalités d'accès. Les jeunes seraient ainsi en mesure de formuler des choix plus éclairés, leur donnant de meilleures chances de réussite dans leur parcours professionnel.

- Reconnaître les diplômes et l'expérience professionnelle des jeunes

Le Conseil considère nécessaire, pour que les jeunes trouvent mieux leur place dans le travail et dans l'emploi : de favoriser la reconnaissance, à leur juste niveau, des diplômes obtenus, particulièrement à l'embauche ; de développer les stages « professionnalisants », stages qui pourraient faire l'objet d'une reconnaissance d'expérience mobilisable dans la suite de leur carrière ; et de permettre, que ce soit dans le cadre des stages ou à l'occasion des premières embauches, que les travailleurs les plus expérimentés puissent servir de tuteurs aux plus jeunes.

#### **4. Agir en faveur du travail manuel**

La représentation de certains métiers demande à être plus connue des jeunes et des professionnels de l'orientation et de l'enseignement. Il apparaît nécessaire au Conseil que les pouvoirs publics interviennent dans tous les lieux et de toutes les manières possibles pour mieux faire connaître et revaloriser le travail manuel. Notre Assemblée demande, afin d'atteindre cet objectif essentiel, que des moyens nouveaux, qualitatifs et quantitatifs, y soient consacrés. Le travail manuel n'est en effet ni accessoire ni second. Par ailleurs, il est établi qu'en période de chômage élevé, nombre d'emplois font l'objet de pénuries de professionnels. Dès lors, il apparaît donc indispensable de prendre rapidement en charge cette situation et de dégager sans plus tarder les solutions qui permettent d'y remédier.

### **B - CONCILIER MOBILITÉ DU TRAVAIL ET SECURITÉ DES TRAVAILLEURS**

#### **1. Reconsidérer la politique de gestion du travail par les âges**

Agir sur l'emploi des travailleurs les plus âgés nécessite de concilier une série de dimensions distinctes : celle du maintien du lien social et de la capitalisation de l'expérience, du niveau de vie, de la santé des travailleurs, de la solidarité entre les générations et des impératifs économiques. Enjeu majeur pour notre Nation comme pour l'Union Européenne, la perspective d'un accroissement de la participation au marché des travailleurs âgés ne pourra se réaliser qu'à la condition de bénéficier d'une volonté conjointe forte et durable dans ses effets des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. A cet égard, notre Assemblée ne peut que rappeler avec force les préconisations de son rapport « *Dynamique de la population active et emploi : la gestion prévisionnelles des âges à l'horizon 2010* » présenté par Bernard Quintreau en octobre 2001, tendant

à assurer le plein emploi par une gestion prévisionnelle des âges et à augmenter le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans.

- Aménager les conditions de travail des travailleurs « âgés »

La pénibilité de certains emplois, qui touche les salariés indépendamment de leur âge, a des conséquences plus particulièrement préjudiciables pour les travailleurs « âgés ». Le Conseil considère donc nécessaire d'œuvrer, le plus en amont possible des difficultés, sur les conditions de travail. La poursuite de leur amélioration passe par la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il apparaît souhaitable de développer le financement de diagnostics relatifs aux conditions de travail, ces réflexions devant déboucher sur des négociations des modalités de départ en retraite des travailleurs en situation de travail pénible.

- Maintenir dans l'emploi les travailleurs « âgés »

L'extinction progressive des dispositifs de préretraite devra s'accompagner dans les années à venir d'une politique active en faveur de l'emploi des travailleurs les plus âgés. Les mesures retenues peuvent s'orienter sur des aides actives à la recherche d'emploi pour les chômeurs...

Les mécanismes d'incitations collectives retenus devront en outre permettre d'articuler les arbitrages collectifs et les choix individuels. D'un point de vue collectif, la question de la pénibilité du travail apparaît pour notre Assemblée être une variable essentielle de l'ajustement de la durée du travail sur la vie. D'un point de vue individuel, les formules (de « bonus » ou d'incitations financières aux entreprises) qui conduisent certains à poursuivre leur activité, résultent d'un choix ou de l'insuffisance des niveaux de pensions.

S'agissant des travailleurs « âgés », et plus particulièrement encore des moins qualifiés d'entre eux, notre Assemblée estime que la problématique de la formation doit à ce titre être particulièrement développée. La transmission des savoirs doit profiter des acquis de l'expérience des travailleurs les plus âgés. Elle peut permettre d'offrir à ces salariés une « deuxième carrière » dans ce domaine.

## **2. Optimiser les mesures de retour à l'emploi**

Le retour à l'emploi doit se concevoir dans le cadre d'un système de mesures combinant formation, mobilité, protection sociale et programmes actifs du marché du travail, en tenant compte du prochain bilan, quantitatif et qualitatif, concernant le dispositif du PARE. Le Conseil considère que l'activation des dépenses sociales constitue l'un des axes de réflexion, dès lors que deux écueils sont écartés : des effets d'aubaine pour les entreprises ; un contrôle excessif des personnes. Les termes de l'équilibre semblent être les suivants : le versement d'un revenu de substitution sur une période suffisamment longue devrait être associé à une obligation de participer aux actions proposées par le service public pour l'emploi.

Entre le RMI, les allocations de chômage ASSEDIC, le Fonds national pour l'emploi, la prime pour l'emploi, les dépenses de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les dépenses des collectivités territoriales, l'empilement des dispositifs apparaît à la fois peu efficient au regard des sommes qui sont en jeu et d'une efficacité relative eu égard à l'objectif de retour à l'emploi. Pour répondre à ce constat, notre Assemblée considère nécessaire d'articuler l'usage de ces fonds et de les redéployer vers des dépenses actives pour l'emploi (formation professionnelle, placement des chômeurs, dispositifs ciblés de soutien de l'emploi).

Si la politique de l'emploi devait voir sa mise en œuvre davantage décentralisée, il conviendrait de définir clairement les prérogatives respectives des différents acteurs intervenant en ce domaine. La recherche d'une meilleure coopération des structures territoriales passe par la définition de règles préalablement déterminées au niveau national. Au delà du nécessaire cadre institutionnel, l'implication, la connaissance et l'expérience des acteurs économiques et sociaux territoriaux doivent être considérées comme un élément déterminant de la réussite des initiatives locales pour l'emploi.

### **3. Sécuriser et dynamiser les parcours professionnels**

- Faire émerger un statut du travailleur en anticipant et en garantissant les transitions professionnelles

Les Trente Glorieuses ont coïncidé en France avec une situation de l'emploi favorable, des contrats de travail stables élargissant aux travailleurs un ensemble de protections et de droits. Si notre Assemblée note la persistance des formes traditionnelles du contrat de travail, elle observe également les mutations de l'économie et les évolutions du travail à l'œuvre. Elle considère qu'il serait nécessaire d'engager une réflexion collective (ensemble des partenaires sociaux, pouvoirs publics) sur les moyens permettant de concilier la mobilité du travail et la sécurisation des parcours des travailleurs.

La perspective d'une telle réflexion s'inscrit dans une vision de long terme. Elle prend en compte la réalité d'aléas économiques parfois brutaux et l'expression des aspirations sociales et vise à faciliter pour les travailleurs la réalisation de leur parcours.

Le salariat demeure la réalité dominante du monde du travail, une réalité qu'il ne s'agit pas de déconstruire. A cet égard, notre Assemblée estime que ce débat, nourri des éléments recueillis et de sa propre analyse, pourrait être favorisé par la création d'outils statistiques intersectoriels de suivi de l'affectation de la main-d'œuvre.

Les dispositifs existants et les garanties nouvelles devront pouvoir être rendus compatibles pour assurer un véritable statut du travailleur, par delà son passage d'une activité à une autre, d'une situation d'emploi à une situation de hors-emploi (chômage, formation), d'un emploi salarié à un emploi indépendant, d'un emploi dans le secteur privé à un emploi dans le secteur public (et

récioproquement). Certains éléments de cette protection existent déjà, autorisant en dehors des périodes productives la prise de congés ou encore la réalisation de formations.

La mise en œuvre de nouveaux droits contractuels permettrait d'accompagner le passage de l'une à l'autre des périodes précitées. Il s'agit d'ouvrir la possibilité et d'assurer les garanties de se déplacer et de progresser dans l'espace social.

La perspective est celle de passer d'une vision réparatrice d'indemnisation des risques à une sécurisation des parcours professionnels. Les modalités de financement de ce nouvel ensemble de droits pourraient résulter d'une réaffectation de fonds pour l'emploi, sous le contrôle des partenaires sociaux. Il s'agit donc de responsabiliser l'ensemble des acteurs, salariés, entreprises et Etat dans ce dispositif, ainsi que dans le suivi et l'accompagnement des mobilités des travailleurs. Des difficultés sont à attendre quant aux conditions d'une mise en pratique de telles orientations ; la nécessité apparaîtra sans doute de trouver des prolongements et de prendre des initiatives pour assurer toute l'efficacité du système.

- Aller vers une formation tout au long de la vie

Le principe d'une formation tout au long de la vie, accessible à l'ensemble de la population active, constitue un objectif général d'amélioration des niveaux de compétences et dépasse largement les contours de la formation continue.

Notre Assemblée affirme la nécessité de garantir l'effectivité de droits à la formation pour tous et en particulier pour les travailleurs les plus faiblement qualifiés, quels que soient les composantes et aléas du parcours professionnel. Dans un contexte de mobilité des emplois, il convient par ailleurs de faciliter les passages entre temps de travail et temps de formation en imaginant les voies d'une organisation des temps et d'une mutualisation des coûts prenant mieux en compte les attentes des entreprises et des travailleurs.

## **C - ELABORER LES BASES D'UNE NOUVELLE FORME DE PARTICIPATION SOCIALE**

### **1. Développer la participation des salariés et réaffirmer les modes légaux de leur représentation**

- Développer la participation des salariés aux orientations de l'entreprise

Des dispositifs financiers de participation des salariés au sein de l'entreprise sont aujourd'hui engagés. Ils appellent en complément l'association des personnels aux décisions. Le partage de l'avoir (participation financière) doit pouvoir être conjugué avec un partage du savoir et doit se traduire dans des formes d'échanges et de débats respectueuses de l'unité de décision.

Cette demande doit se traduire à tous les niveaux de l'entreprise par le développement de la formation et de l'information économique et sociale au sein de l'entreprise, de façon à faciliter la compréhension, par l'ensemble des salariés, des mécanismes de fonctionnement de l'entreprise, de ses contraintes, de ses chances de développement. Elle passe également par un meilleur fonctionnement des instances représentatives du personnel ayant à traiter de la vie de l'entreprise et enfin par la généralisation de la présence des salariés (et non pas seulement des salariés actionnaires) dans les conseils de surveillance des grandes entreprises.

- Réaffirmer les logiques de représentation du personnel

Le développement des formes de la participation, de la consultation, de l'échange implique l'ensemble des instances de représentation du personnel (DP, CE, CHSCT, DS). Cependant, à l'intérieur même de l'entreprise, le recours à des formes de dialogue à côté des acteurs syndicaux, comme les accords avec les comités d'entreprise, des accords atypiques avec des délégués du personnel ou l'usage de consultation du personnel de type référendum, tend à troubler les frontières des compétences de chaque institution.

Notre Assemblée est attachée aux compétences conférées par la loi aux instances de représentation, à savoir que les organisations syndicales demeurent l'acteur privilégié de la négociation. Elle estime à cet égard nécessaire de prolonger et d'intensifier les efforts engagés dans les domaines de la négociation et de la représentation des salariés des PME et de l'artisanat.

Au-delà, il semble important de rappeler que, quelles que soient les vertus de la démocratie participative, la démocratie représentative demeure garante de la capacité d'installer dans la durée la réflexion et la prise de décisions.

## **2. Instauration des partenariats intégrant les différents acteurs et niveaux de pouvoirs**

- Créer un dialogue social permettant d'équilibrer les relations Etat/partenaires sociaux

La culture française de relations sociales est caractérisée par une difficulté certaine à établir et à respecter les prérogatives des différents acteurs concernés. Le rôle de l'Etat dans l'élaboration des règles sociales fait aujourd'hui l'objet d'une demande de redéfinition. Les acteurs sociaux directement concernés (patronat, syndicats) doivent pouvoir développer plus efficacement la négociation collective.

Par ailleurs, appelé à être moins gérant du social, l'Etat doit pouvoir mieux remplir son rôle de garant de l'intérêt général. S'inspirant de la pratique européenne, l'Etat doit aider à l'organisation des relations sociales et permettre le développement d'un processus de concertation qui contribue à une meilleure régulation.

Le Conseil économique et social, instance large de représentation institutionnelle de la société civile, apparaît ainsi à même d'accueillir la présentation et la réflexion, avec les représentants gouvernementaux concernés, des grands axes de la politique économique et sociale, dans le cadre d'une séance annuelle de travail. La démarche vise à considérer plus encore les responsables économiques et sociaux comme des acteurs incontournables de la régulation macro-économique, servant la démocratie sociale du pays. Il s'agit en fait de renforcer la place et le rôle des acteurs tout en garantissant les prérogatives de la puissance publique et du législateur. Le Conseil est conscient que l'investissement et la volonté de chacun des acteurs dans une telle perspective sont indispensables au regard de l'ambition contenue dans une telle orientation.

Le Conseil estime que notre pays devrait pouvoir s'engager dans un système de relations régulier et développé, comme le vivent de nombreux autres pays européens. Débouchant sur des accords globaux, cette concertation réunit en effet régulièrement les responsables des organisations d'employeurs, d'organisations de salariés et le gouvernement. Sont débattus des thèmes sociaux ou économiques d'importance : protection sociale, emploi, formation, retraites, compétitivité et système de santé. La procédure pourrait comporter la définition d'objectifs communs dans le cadre de rencontres tripartites, l'élaboration de plans spécifiques, l'établissement d'un bilan annuel de l'action du gouvernement et des partenaires sociaux, la proposition de nouveaux objectifs à la conférence tripartite suivante.

- Négocier à tous les niveaux

Les problématiques touchant au travail, à l'emploi ou à la formation professionnelle constituent par nature des préoccupations communes des divers acteurs locaux. Elles soulignent de fait la nécessité d'un dialogue élargi au niveau d'un territoire (régions, départements, bassins d'emplois,...), complétant et non se substituant aux formes traditionnelles de négociation entre partenaires sociaux ou de concertation entre partenaires sociaux et services de l'Etat. Des expériences de nouvelles modalités de concertation, de coopération ou de partenariat émergent à cet égard depuis quelques années, autour de projets territoriaux et d'enjeux concrets, sur l'insertion, l'emploi et la formation professionnelle, mais également sur l'environnement et plus précisément les risques industriels, ou encore sur les reconversions et la dynamisation du tissu industriel.

Le renforcement de ces coopérations locales semble pour le Conseil susceptible de contribuer, à terme, à la recomposition et une efficacité renouvelée des modes d'intervention et des rapports sociaux, même si cet objectif apparaît encore ambitieux si l'on se réfère aux pratiques existantes.

Par ailleurs, au regard de l'émergence du concept de groupe pour les entreprises multinationales, le Conseil s'interroge quant au rôle à tenir par les comités d'entreprises européens (seules instances représentatives au niveau européen). Ces comités constituent des intermédiaires utiles pour la compréhension de la stratégie des groupes. Pour envisager une voie positive de l'articulation entre les structures de négociation et celles de consultation-information, qui doivent rester des lieux d'échange, le Conseil préconise le renforcement de la compétence de consultation préalable des comités d'entreprises européens, notamment en augmentant leurs moyens (nombre d'experts, d'élus, de jours de formation, d'heures de délégation, aide d'interprétariat).

### **3. Intensifier la construction du droit social communautaire**

L'harmonisation des normes sociales au niveau communautaire reste encore insuffisante. Intégrant la complexité évidente de négociations communes centralisées au niveau supra-national, le Conseil encourage une concertation entre les partenaires sociaux européens, comme le préconise l'actuel avant-projet de Constitution européenne. La concertation, prenant corps par le biais d'opinions communes, de déclarations ou de recommandations et fixant certains standards minima communs ou des grandes lignes directrices dans le domaine du travail, apparaît plus propice à des ententes, susceptibles d'être traduites en directives communautaires par la suite.

Malgré l'espoir d'une négociation sectorielle communautaire avec la création des comités de dialogue sectoriel, force est de constater que ces instances restent souvent des organes de simple consultation sur les politiques sectorielles communautaires. Les obstacles majeurs à cette européanisation de la négociation sectorielle proviennent d'hésitations, voire de résistances, des acteurs nationaux à transférer au niveau communautaire leur pouvoir de négociation. En revanche, la recherche d'identification de bonnes pratiques des Etats membres est saluée par notre Assemblée, en ce qu'elle permet un regard sur d'autres pratiques, souvent innovantes. L'absence d'obligation de convergence établie par des critères impératifs, comme c'est le cas dans les domaines économiques et monétaires, est pour l'heure la principale limite à l'élaboration d'un droit social communautaire, qui seul sera en mesure de donner de la consistance à un « modèle social européen ».



**Deuxième partie :  
Déclarations des groupes**



### **Groupe de l'agriculture**

Le travail est une notion à la fois complexe et plurielle.

Le travail est essentiel à la construction de l'individu. Il est facteur d'émancipation et d'indépendance bien sûr. Il participe aussi de l'épanouissement et de la réalisation de la personne. Il est encore source de revenu et créateur de richesses.

Au regard de tous ces éléments, le travail devrait occuper un rôle central dans l'organisation de la collectivité et dans le quotidien de chacun. Or, cela n'est pas toujours le cas. L'expérience montre combien le travail est mal partagé.

La faiblesse depuis plusieurs années de la croissance économique n'est assurément pas étrangère à cette situation éminemment regrettable pour tous ceux qui la subissent. Le chômage tend à se rapprocher du seuil psychologique des 10%. Les jeunes peinent à s'insérer sur le marché du travail. Certains salariés âgés quittent de façon prématurée la vie professionnelle. A d'autres qui voudraient retrouver un emploi, on oppose leur âge, qui est pourtant la manifestation de leur expérience professionnelle. Ce resserrement de la durée de l'activité professionnelle vient aujourd'hui en contradiction avec le souhait d'un allongement de la vie professionnelle nécessaire au financement des retraites.

La réglementation en matière de droit du travail n'est également pas sans conséquence sur l'inégalité de la répartition du travail au sein de notre société. Il n'est pas question, bien entendu, de mettre en cause une législation qui dans l'ensemble a fait la preuve de sa capacité à organiser le marché du travail. Mais, certaines législations ont connu un effet contraire à celui recherché. La loi sur les 35 heures, notamment, n'a pas permis toutes les créations d'emploi attendues. Elle a, par contre, alourdi de façon considérable les coûts salariaux des petites entreprises, et beaucoup augmenté la charge de travail des chefs d'entreprise. Elle va même conduire à une modification des conditions de travail et d'organisation de nombreux métiers, comme celui d'agriculteur.

Mal partagé, le travail est aussi, au sein de notre société, mal valorisé.

Pour la très grande majorité d'entre elles, les économies sont aujourd'hui ouvertes. Elles sont à la fois interdépendantes et concurrentes. Notre horizon est celui de la planète. La rapidité des échanges et la vitesse de transmission des informations ont un impact d'autant plus grand sur les niveaux de développement qu'elles s'accompagnent d'une mobilité importante des acteurs économiques. Les travailleurs migrants et les délocalisations économiques en sont une des manifestations les plus évidentes. Elles ne peuvent pas nous laisser indifférents tant les conséquences sociales sont importantes. Il nous appartient, de façon urgente, de nous interroger sur la relativité de la place du travail au niveau mondial et sur la valeur que chacun lui reconnaît. Le travail devrait être l'objet d'une plus grande valorisation en même temps que d'un plus grand respect.

### Groupe de l'artisanat

Face à la persistance d'un niveau élevé de chômage et d'incertitudes liées au recul de la croissance, le débat social dépasse la simple question de l'emploi pour s'interroger sur le travail et les valeurs qui s'y attachent.

Compte tenu de la tendance actuelle à une relative démotivation due à un manque de repères constatés, la place centrale du travail méritait d'être réaffirmée pour l'ensemble des individus qui forment la collectivité, qu'ils soient travailleurs indépendants ou salariés. Le travail n'est effectivement pas une ressource comme les autres. Il a le formidable pouvoir de conditionner à la fois l'efficacité économique et la cohésion sociale mais surtout de permettre aux hommes et aux femmes de se réaliser. Les compagnons du devoir en sont l'exemple. Participer à sa préservation et chercher à le valoriser doit être au cœur des préoccupations de notre société.

Pour l'artisanat, la perspective de l'avis de passer d'une vision d'indemnisation des risques à une sécurisation des parcours professionnels risque de ne pas servir le besoin actuel de redonner l'envie de travailler au plus grand nombre. Il faut être plus ambitieux dans la réflexion et privilégier les démarches offensives de prévention des incidents de parcours. L'image négative de « peur » liée au changement d'activité doit se transformer en situation positive.

Prenant appui sur l'expérience des artisans, le passage du salariat à la direction d'une entreprise est non seulement la concrétisation d'un besoin d'autonomie et de responsabilité mais également l'expression d'une réussite professionnelle. C'est ainsi que notre préférence va plutôt vers la fluidité des parcours et les actions d'anticipation ou de facilitation des transitions que vers un « statut de travailleur » avec la création de nouveaux droits aux contours indéfinissables.

Par contre, dans la mesure où demain la mobilité va se faire aussi entre pays d'Europe et que des solutions doivent être rapidement trouvées pour prolonger les carrières, il nous paraît important de lever les nombreux verrous qui existent au niveau des filières éducatives et des filières professionnelles. Un grand pas a été fait avec la validation des acquis de l'expérience. Encore faut-il pouvoir l'ouvrir au plus grand nombre et en faciliter l'accès et le financement.

Il importe, dès lors, de réfléchir à une réforme de l'accès aux métiers, à une réelle harmonisation des diplômes et des qualifications et plus généralement à une plus grande liberté d'action, permettant à tout un chacun de changer de carrière comme il l'entend. C'est à dire passer du privé au public et pas seulement l'inverse comme aujourd'hui mais aussi pouvoir travailler à Toulouse, Bristol ou Valencia, voire encore passer selon le cas de l'état de salarié à celui de chef d'entreprise ou de responsable d'association ou encore de profession libérale ou agricole.

Actuellement devant les problèmes de pénurie de main-d'œuvre, fortement ressentis dans l'artisanat, le secteur s'est mobilisé en créant l'accord de décembre 2001 sur le dialogue social, pour associer le plus en amont possible les salariés et les chefs d'entreprises à la réflexion sur la gestion des carrières.

De même, conformément aux engagements pris lors de la conférence pour l'emploi, sont prévus prochainement la création d'observatoires de qualifications, la poursuite des discussions sur la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail avec en particulier la question de la pénibilité et de la prévention des risques professionnels mais aussi celle plus délicate des personnes en grande difficulté. Ce dernier thème pose, au-delà de la question du retour vers l'emploi, le délicat problème de la garantie des droits à la formation et à un revenu décent dont les préconisations de l'avis apportent quelques pistes intéressantes.

L'ensemble de ces problématiques étant l'affaire de tous, l'Etat doit être le garant de l'accès aux droits fondamentaux ; éviter les dérives, mettre en synergie les actions et ainsi atteindre l'objectif du « *bien-être collectif* ».

Les amendements déposés ayant enrichi le texte, le groupe de l'artisanat a voté cet avis.

### **Groupe des associations**

L'avis de la section, présenté par Bernard Vivier, résulte d'un compromis constructif, et ne cède ni à la démagogie ni au maquillage des réalités. Le groupe des associations pense, comme la majorité de la section, que la valeur travail n'est pas perdue.

D'autant moins perdue que c'est par la perte ou l'absence d'un emploi que beaucoup découvrent l'importance du travail pour leur vie. La recherche d'un emploi est souvent un interminable parcours du combattant semé d'illusions, parfois sans résultat... et peut occuper un plein temps !

Et même pour un bon nombre de ceux qui ont un emploi, peut-on parler de la valeur du travail alors que des réalités diverses et multiples, mais qui peuvent se cumuler, ne font que le dévaloriser ?... Le confinement dans des tâches répétitives, la précarité d'un emploi de courte durée à très faible salaire, et pour lequel la mobilité et le temps partiels sont imposés... Il ne s'agit pas de grossir et noircir le trait, mais de rappeler que des situations vécues par les moins favorisés de la société, des jeunes en particulier, ceux avec lesquels les associations sont fréquemment en contact.

L'avis est consacré pour une large part au travail salarié, qui représente 90 % des actifs. Nous n'oublions pas pour autant que le travail, c'est aussi celui des entreprises familiales - de l'hôtellerie et du secteur agricole, par exemple - de l'artisanat et des professions libérales, mais aussi des artistes, des créateurs, des employeurs ... sans oublier les entreprises de l'Economie sociale.

Sur ce thème de la définition du travail, nous aurions aimé que le rapporteur pose plus nettement le problème de la frontière entre le travail bénévole et le travail salarié, recherche à laquelle sont attachées les entreprises associatives. Elles doivent faire coexister ces deux types d'emploi, plus complémentaires que concurrents. Et ce n'est pas toujours facile.

Lorsqu'il s'interroge sur la place du travail dans l'organisation sociale, le rapporteur n'esquive pas la question des conditions de travail. Cette question est particulièrement pertinente quand il s'agit d'entreprises de sous-traitance, dont le développement accompagne la tendance grandissante à l'externalisation.

Comme lui, nous pensons qu'il faut respecter un certain nombre d'impératifs : la garantie d'un salaire décent ; la non-discrimination à l'embauche (raciale, sexiste, générationnelle...) ; le libre-choix face au temps partiel ; la possibilité d'équilibrer le temps passé au travail et les autres temps sociaux (familiaux notamment).

Nous appuyons donc fortement les pistes de réflexion qu'il présente. Nous appuyons plus fortement encore le texte qu'il propose pour concilier mobilité du travail et sécurité des travailleurs.

Le rapporteur a affirmé que le temps libre - dit temps de loisir - n'est pas du temps mort. Nous avons apprécié. Car le groupe des associations n'accepte pas l'opposition que d'aucuns imaginent entre le temps de travail et le temps de loisir. Un temps libre et épanouissant est aussi indispensable à l'être humain que l'air qu'il respire. La créativité, le désir d'activité ne se découpent pas en tranches.

La dimension internationale est mise en relief à plusieurs reprises. Au niveau de l'Europe, le texte appelle à juste titre à la construction d'un droit social communautaire. Le groupe des associations souhaite que le Comité économique et social européen soit pleinement reconnu comme un des outils de cette construction

Portant notre regard au-delà de l'Europe, nous partageons les préoccupations exprimées à propos des conséquences de la mondialisation, conséquences pour les autres continents... et pour nous-mêmes ! Comme le soulignait le 1<sup>er</sup> juillet dernier le Directeur du bureau France du Bureau International du Travail M. Leroy, c'est à l'échelle planétaire qu'il faut mettre en œuvre « *une stratégie globale pour s'affranchir de la pauvreté, stratégie dont le travail est le ressort principal* ».

Une stratégie que Juan Somavia, Directeur général de l'Organisation internationale du travail, caractérise ainsi : « *un processus long et complexe qui réclame la participation concertée de toutes les composantes de la société* ».

Le groupe a voté l'avis.

### **Groupe de la CFDT**

Le présent avis réaffirme la place centrale du travail dans notre société en se dégageant de l'idée selon laquelle les évolutions de ces dernières décennies auraient entraîné une relative dépréciation du travail.

La CFDT appuie cette position. En effet, le travail reste l'élément central de l'organisation des sociétés, de la construction de lien social et de l'émancipation des individus.

La fin des Trente Glorieuses et la période de chômage de masse qui a suivi ont suscité nombre d'interrogations sur les moyens de créer des emplois et sur le travail lui-même. Ces réflexions ont permis de faire émerger une réalité : le travail se transforme dans son contenu, dans son organisation et dans ses modalités d'exercice.

De ce fait, réfléchir aux évolutions du travail dans le contexte qui est le nôtre aujourd'hui, c'est d'abord souligner deux traits caractéristiques de notre époque : incertitudes et complexité. Incertitude pour les travailleurs sur ce que sera leur emploi et leur travail demain. Incertitude pour les salariés sur la stabilité de la relation de travail et sur leur parcours professionnel. Complexité car la société est engagée dans un processus de diversification et d'hétérogénéisation. Cela est visible notamment par le développement des contrats de travail atypiques et la diversification des formes d'emploi.

Au travers de ces évolutions, ce sont les mécanismes traditionnels de régulation du travail qui sont questionnés pour apporter de nouvelles formes de sécurité liées au travail.

Les analyses de l'avis qui dressent d'abord un état des lieux puis des pistes de réflexion sont partagées par la CFDT notamment en ce qui concerne les conditions de travail, le nécessaire renforcement des liens entre la formation initiale et le monde de l'entreprise, la formation tout au long de la vie et la réaffirmation des modes légaux de représentation. La CFDT aurait cependant aimé que les propositions soient plus approfondies et plus concrètes. C'est le cas notamment du thème de la sécurisation des parcours professionnels présenté comme un moyen de concilier mobilité et sécurité. Il y a là un véritable chantier qui aurait mérité plus de développement.

La CFDT a voté cet avis.

### **Groupe de la CFE-CGC**

L'avis insiste sur le fait que le travail est l'une des clés essentielles de la question sociale et énonce que le travail est créateur de richesse et parce que la place du travail est aujourd'hui contestée dans notre société, il était nécessaire de réaffirmer son rôle fondamental, en tant que facteur de cohésion et d'intégration sociale.

Les modes d'organisation du travail ont beaucoup changé depuis quelques années. Ces changements se traduisent par plus d'autonomie et plus responsabilité pour les salariés. L'encadrement a été le premier touché par ces évolutions et il reste encore aujourd'hui le premier concerné. C'est pourquoi, même si le groupe de la CFE-CGC partage la volonté de l'avis de laisser s'exprimer la part de créativité de chaque salarié, il attire l'attention sur le fait que plus de créativité et d'autonomie s'accompagnent de plus de responsabilité, avec les inconvénients que cela peut impliquer.

La place du travail a également considérablement évoluée du fait des nouvelles technologies. Les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont de plus en plus étroites. Ces nouvelles technologies, si elles constituent un facteur de création de richesses incontestable, n'en contiennent pas moins des inconvénients. Force est de constater qu'elles créent des liens permanents entre l'employeur et ses salariés dont l'encadrement en particulier. Les nouveaux modes de travail et de communication permettent aux populations cadres de travailler n'importe où et d'être joignable n'importe quand. Une réflexion doit être menée sur ce sujet afin que le travail retrouve sa juste place.

Au-delà de ces évolutions l'avis souhaite redonner une place centrale au travail. Pour cela, il faut que plusieurs conditions soient remplies.

Tout d'abord, cette place centrale ne peut être retrouvée que si le travail s'exerce en contre-partie d'un salaire convenable. L'avis partage ce point de vue et propose d'ouvrir des négociations sur les faibles qualifications et sur les bas salaires. Mais, lorsque le groupe de la CFE-CGC parle de salaire convenable, il n'entend pas limiter la réflexion au simple montant du SMIC.

Il suggère en effet de quitter cette logique de salaire minimum de croissance pour aller vers un Salaire minimum interprofessionnel plancher (SMIP) pour chaque grande catégorie de salarié.

Pour les cadres, le SMIP devrait correspondre au montant du plafond de la sécurité sociale.

Ensuite, le groupe de la CFE-CGC souhaite que des mesures soient prises pour que le travail retrouve sa place centrale dans la vie des salariés de plus de cinquante ans. Trop nombreux sont en effet ceux qui sont exclus du marché du travail du fait qu'ils ont dépassé un certain âge. Dans un contexte où la réforme des retraites doit réussir, il devient fondamental que les pouvoirs publics fassent preuve d'imagination pour lutter efficacement contre cette forme de discrimination.

Cette volonté s'inscrit tout à fait dans l'esprit de l'avis puisque y est préconisée une politique de réinsertion pour les personnes les plus éloignées du marché du travail. Les salariés de plus de cinquante ans en font partie.

Les évolutions en matière de durée du travail ont également un impact sur la place du travail. Il est écrit dans l'avis que « la durée du travail constituerait un élément central de la motivation des travailleurs ». Cette affirmation s'appuie sur

les propos de certaines personnes auditionnées, propos selon lesquels en dessous d'un certain nombre d'heures de travail effectué, le salarié tomberait en dessous d'un « seuil psychologique » où il ne travaillerait plus assez pour être impliqué dans son travail. Faut-il en effet travailler beaucoup pour être impliqué dans son travail ? Le groupe de la CFE-CGC ne le pense pas. Actuellement, un cadre soumis au forfait annuel en jours peut être amené à travailler 78 heures par semaine en toute légalité. Un nombre d'heures de travail aussi important motive-t-il cette catégorie de cadres ? Il constate au contraire que la charge mentale qui repose sur ces cadres a pour effet de les démotiver, les plaçant au-dessus d'un « seuil psychologique ».

Une véritable réflexion doit être menée sur ce sujet afin que chaque salarié puisse revendiquer les mêmes droits en matière de durée du travail.

L'avis insiste également sur le fait qu'il faut sécuriser les parcours professionnels. Lorsque l'entreprise rencontre des difficultés et que sont envisagées des mesures de compression des effectifs, cela fait bien longtemps que l'encadrement n'est plus épargné. Une sécurisation des parcours professionnels permettra de redonner au travail toute sa place et aux salariés l'envie de s'investir.

Enfin, l'avis ambitionne d'élaborer les bases d'une nouvelle forme de participation sociale. Il est effectivement primordial, et ce sera l'un des principaux enjeux des années à venir, que les salariés soient mieux associés aux décisions. Cette information et cette participation doivent également se retrouver dans un dialogue social tripartite plus développé. Tout en laissant à chacun les responsabilités qui lui sont propres, la concertation doit devenir une composante fondamentale dans le domaine des relations sociales.

Le groupe de la CFE-CGC a voté l'avis.

### **Groupe de la CFTC**

Le groupe de la CFTC adhère à l'affirmation de la place centrale du travail dans la vie des hommes. Par le travail, l'homme transforme la nature en l'adaptant à ses propres besoins et il se réalise lui-même comme homme, et même, en un certain sens, il devient plus homme. Non, le travail n'est pas une marchandise. Le travail est fait pour l'homme, or la place du travail évolue dans la vie des salariés, devenant moins structurante et moins centrale.

Pour que le travail retrouve ses valeurs fondatrices, c'est bien à la réconciliation du travailleur avec le travail qu'il faudra s'atteler.

Il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail afin que tout travailleur puisse être reconnu dans sa dignité, dans sa participation à l'amélioration de la vie en société et dans l'expression de sa contribution spécifique et de sa créativité. La pénibilité du travail ne doit pas être considérée comme inéluctable. A partir d'expériences et de recherches en ergonomie et en organisation du travail conduites dans certaines entreprises, des progrès, parfois

spectaculaires, ont pu être réalisés. De telles réalisations doivent être poursuivies et généralisées.

La CFTC affirme le droit à percevoir un revenu décent en rémunération de la contribution de chacun à la création de richesses. A ce titre, il convient de s'interroger et de réagir à l'affirmation selon laquelle le coût des plus bas salaires représenterait une charge insupportable pour les entreprises. Ainsi, serait oublié que les revenus du travail doivent permettre la subsistance et l'épanouissement des travailleurs et de leur famille. Dans le même temps, l'importance de l'éventail des rémunérations ne suscite aucune réaction.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être réalisée dans les conditions de déroulement de carrière et dans l'accès aux postes de responsabilité, sans oublier l'organisation et la rémunération de leurs activités.

Au-delà de la volonté de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, le groupe de la CFTC adhère à la proposition de concilier mobilité du travail et sécurité des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel par la définition d'un véritable statut du travailleur. En garantissant la continuité des revenus, de la protection sociale, des possibilités de formation et du maintien des acquis de compétences, quelle que soit la discontinuité des travaux professionnels et des activités d'utilité sociale, ce statut favoriserait le développement de la mobilité sociale et professionnelle. Dans l'immédiat, une attention particulière doit être portée à la nécessité d'assurer une orientation et une insertion plus rapide et plus sûre des jeunes dans le monde du travail par une meilleure articulation entre la formation initiale et le marché de l'emploi.

De même, dans l'articulation des temps de vie, convient-il de s'attacher à définir rapidement les modalités de l'aménagement des conditions de travail des travailleurs âgés ainsi que de leur maintien dans l'emploi pour de nouvelles tâches liées à leur expérience (tutorat, aide à l'insertion...). Cette transition de l'activité des travailleurs âgés devrait s'accompagner d'une adaptation conséquente des conditions et modalités d'accès à la retraite progressive.

Le groupe de la CFTC approuve sans réserve les propositions qui tendent à développer la participation et la représentation des salariés, ainsi que la conclusion d'accords par la négociation entre partenaires responsables, alors que la distance ne cesse de s'accroître entre les détenteurs du capital et les travailleurs. La rédaction précise et rigoureuse de cette dernière partie de l'avis permet de mesurer les avancées des réflexions de notre assemblée en direction d'un dialogue social plus à la recherche des équilibres que des affrontements.

Le groupe de la CFTC a voté l'avis.

### **Groupe de la CGT**

Cet avis rejette les thèses de la fin du travail et de la civilisation du loisir et touche à l'essentiel pour ce qui est de la place du travail dans une société moderne. La CGT approuve l'analyse de la place du travail, non seulement sa place centrale, mais comme fondement du lien social, plus que jamais clé de l'insertion dans la société et de l'identité.

Cette place reste centrale pour les salariés même si chacun s'accorde à dire que les conditions de l'exercice du travail se sont dégradées et se sont souvent déshumanisées pour répondre, entre autre, à une logique libérale de la mondialisation.

Si dévalorisation du travail il y a, cela relève de son contenu, de sa mise en oeuvre, des conditions d'évolution des parcours professionnels. Il y a perte de lien social dans la mesure où le travail est de moins en moins perçu comme réponse aux besoins de la société, et que son efficacité se mesure trop souvent à l'aune des résultats financiers. L'avis n'aborde que partiellement les atteintes à de bonnes conditions de travail comme les contrats précaires, la flexibilisation croissante des formes d'emploi, le travail à temps partiel contraint.

Ce projet d'avis propose de faire émerger un statut pour « sécuriser et dynamiser le parcours professionnel du salarié ». La CGT soutient cette proposition. Il s'agit d'articuler de nouvelles garanties aux conditions économiques de la production et du développement. L'enjeu est de conforter, d'inventer de nouvelles normes sociales collectives pour un vécu nouveau du travail. Il est nécessaire de sortir de la vision régressive transférant sur le salarié les risques liés à une précarité tous azimuts, et de rejeter, sous couvert « d'économie des loisirs », l'institutionnalisation d'un travail plus faiblement rémunéré.

Construire une véritable garantie du travail, aller vers une sorte de « parcours professionnel durable » doit permettre aux salariés un accroissement des responsabilités et des capacités professionnelles, des possibilités d'intervention dans le travail et sur les choix de gestion.

Une sécurité sociale professionnelle devient essentielle, sinon des dégâts de plus en plus importants contribueront à mettre en doute le travail, sa finalité, sans compter les risques de durcissement des conflits sociaux avec leurs effets induits.

L'avis souligne ensuite le besoin d'assurer une transférabilité des droits collectifs dans le parcours professionnel du salarié d'une entreprise à une autre. C'est dans le cadre de droits collectifs plus élaborés que le travail prendra toute sa dimension et que la liberté des individus pourra, ainsi, plus largement s'exprimer.

L'avis pointe justement la nécessité de développer la participation des salariés aux orientations de l'entreprise et les relations Etat/partenaires sociaux. La démocratie doit aussi pénétrer dans l'entreprise. La démocratie sociale, c'est aussi le respect de la représentativité, à tous les échelons, des forces syndicales, ainsi que la mise en place de procédures pour la signature d'accords majoritaires.

Le texte aurait mérité d'être plus audacieux pour assurer un droit au travail plus large pour les femmes en proposant des mesures pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Cet avis aurait mérité d'être plus précis sur l'intervention des salariés dans les choix de gestion et dans la marche des entreprises. Il ne fait pas suffisamment apparaître le poids de la finance dans l'orientation des choix stratégiques qui malmènent les politiques de l'emploi et laissent à la collectivité nationale le soin d'en réparer les dégâts.

Enfin, il aurait mérité d'analyser davantage les temps sociaux ; comment un salaire insuffisant réagit sur les temps hors travail et comment cette « mal vie » perturbe le salarié face à son travail.

Le groupe de la CGT a voté l'avis

### **Groupe de la CGT-FO**

Le groupe FO est d'accord avec le postulat de départ du projet d'avis réaffirmant « **la place centrale du travail et des valeurs qui s'y rattachent, tant pour les individus que pour la collectivité nationale** ».

S'agissant des nouvelles problématiques du travail, le rapporteur souligne les effets dévastateurs de la concurrence dans la gestion des entreprises, contre la politique de l'emploi et sur le niveau des rémunérations. Il aurait été utile de souligner plus fortement les effets d'une dérégulation mondiale qui déstructure une concurrence normale, par l'introduction de paramètres sociaux tronqués, voire inexistants.

Et en réponse, il était indispensable de redire qu'il y a lieu de poser comme exigence que la dimension socio-économique doit profiter aussi aux travailleurs.

Le groupe prend acte de l'attachement du rapporteur à présenter les contraintes nouvelles générant les insatisfactions des salariés telles que l'exigence accrue de disponibilité et de productivité et autres formes d'intensification du travail.

FO note avec satisfaction que les négociations et les luttes sociales sont reconnues comme des facteurs déterminants pour l'évolution du travail et dénonce également l'énorme gâchis causé par le chômage dans certaines classes d'âge.

L'absence d'adaptation des conditions de travail prive l'entreprise, donc la collectivité, d'apports précieux et expérimentés, et entrave ainsi une certaine pérennité productive.

La rémunération dans le travail est la clé essentielle pour tout salarié. Le groupe FO note que le rapport précise l'impérative nécessité du respect de la dignité du salarié dans le travail, de l'absence absolue de discrimination et confirme sa détermination dans le domaine des rémunérations.

Les logiques d'amélioration et de recherche ergonomique relatives aux conditions de travail ne doivent pas constituer des obstacles au maintien et à l'augmentation des rémunérations salariales.

Pour ce qui concerne le temps de travail, la partie dévolue au « *développement personnel* » ne doit pas être récupérée pour en faire un temps de formation professionnelle, au seul bénéfice de l'entreprise.

FO partage les interrogations du Rapporteur quant aux conséquences de la mise en place d'un Revenu minimum d'activité, dont la base serait établie sur une fragmentation des contrats permettant des effets d'aubaine.

L'égalité sur le marché du travail, à savoir un salaire égal pour un travail égal, fait partie des préoccupations de FO qui, sur ce point précis, partage la prise de position du rapporteur. Mais auraient du être évoquées simultanément les pratiques de harcèlement qui détruisent le salarié.

Sur le renforcement de la formation initiale et le monde du travail ; le monde du travail ne peut interférer sur l'éducation dispensée aux jeunes. Les entreprises dans le cadre de besoins spécifiques peuvent solliciter des formations spécifiques, mais nous ne pouvons imaginer de politique globale de formation commanditée par les entreprises.

FO est d'accord pour garantir les droits collectifs acquis par le salarié de l'entreprise ou de la branche où il a travaillé, afin de mieux assurer ensuite à la fois sa protection sociale, sa qualification professionnelle et sa sécurité vis-à-vis de l'emploi

La formation ne peut être inextricablement liée au travail, à la place du travail, à l'emploi.

Sur la proposition d'une nouvelle forme de participation sociale, le groupe Force ouvrière tient à affirmer sa préférence absolue à la représentation syndicale, quelque puisse être la taille ou le secteur de l'entreprise.

Force ouvrière confirme son opposition au partage des décisions du pouvoir au niveau des conseils d'administration. Celui-ci doit demeurer de la responsabilité des employeurs, sauf à confondre négociation et cogestion.

L'expression du groupe FO au moment du vote, tiendra principalement aux différences d'appréciation avec le texte du projet d'avis lorsqu'il aborde la situation faite aux travailleurs âgés pour lesquels on acte simplement la disparition des systèmes qui les protégeaient avant la retraite en cas de perte d'emploi, le rôle donné à l'Etat et au tripartisme dans les négociations contractuelles qui relèvent des partenaires sociaux, le dialogue à tous les niveaux du territoire complétant mais aussi interférant sur les formes de négociations

traditionnelles entre employeurs et salariés, l'harmonisation européenne - qui ne saurait l'être à minima - des garanties sociales des travailleurs,...

A la suite de l'acceptation d'un amendement ainsi rédigé : « *La qualité du dialogue social concrétisée par les négociations conduites par les organisations syndicales et professionnelles reconnues en capacité de contracter à différents niveaux est un des éléments déterminants pour améliorer l'organisation du travail* » le groupe s'est finalement prononcé en faveur de l'adoption du projet d'avis.

### **Groupe de la coopération**

Le rapporteur a su cadrer et limiter le sujet de la saisine gouvernementale, vaste et complexe, en évitant de tomber dans des analyses par trop philosophiques ou psychosociologiques du travail. Il a su trouver un équilibre entre les dimensions objectives du travail (facteur de production ou source de revenu), et ses dimensions subjectives (facteur de réalisation personnelle et de reconnaissance sociale).

Le diagnostic tente de concilier les approches individuelles et collectives. Le groupe de la coopération considère ce fil conducteur comme porteur de sens pour éclairer les problématiques nouvelles sur le travail. En effet, les entreprises coopératives entretiennent cette double réflexion, individuelle et collective, dans leur projet même. Ainsi les coopératives de production proposent-elles une valorisation du travail des femmes et des hommes dans et par leur implication dans une entreprise collective.

La vision individuelle implique des exigences sur l'organisation du travail pour un juste équilibre entre autonomie et responsabilité. Mais également des exigences quant à l'agencement de l'activité, avec un rééquilibrage nécessaire entre les différentes phases d'activité au cours de la vie et des statuts à faire évoluer. La vision collective interroge quant à elle l'organisation des rapports économiques et sociaux au travail : comment concilier les évolutions actuelles du modèle économique mondial - concurrence, délocalisations, mobilité et flexibilité du travail - avec un développement personnel des individus et un accroissement des compétences ?

Le monde du travail a changé, en particulier dans les deux dernières décennies qui ont suivi les Trente Glorieuses, et c'est bien dans un compromis social inédit que notre société doit aujourd'hui s'engager. Ce compromis, pour le système français, doit, nous semble-t-il, se situer entre deux extrêmes cités dans l'avis : l'exemple anglais de responsabilisation individuelle maximisée et l'exemple danois de fluidification maximale du marché du travail pour faciliter la mobilité de l'emploi.

A propos du concept de « compromis social », M. Juan Somavia, en préface du rapport de l'OIT intitulé « s'affranchir de la pauvreté par le travail » parle, quant à lui, de la nécessité d'un « consensus constructif » entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Sur la conciliation de la mobilité du travail et de la sécurité des travailleurs, le groupe de la coopération souhaite particulièrement promouvoir les démarches de mutualisation des aléas des parcours économiques, à travers le concept du statut de travailleur.

Le groupe de la coopération partage en outre l'ambition de développer de nouvelles formes de participation sociale permettant d'associer plus et mieux les salariés aux orientations des entreprises. Toutefois, nous regrettons, sur cet aspect, que l'avis soit si discret sur le fonctionnement des entreprises coopératives qui pourtant développent depuis leur création une forme originale de participation des salariés. Dans les coopératives de production, ce sont les salariés coopérateurs associés qui détiennent le capital de l'entreprise et participent, de façon démocratique, aux élections de leurs dirigeants et aux orientations stratégiques de leur entreprise. Ce système nous semble anticiper sur les évolutions préconisées dans l'avis. Par ailleurs, les coopératives, au-delà de ce statut, continuent à innover pour favoriser la participation et l'implication des salariés. Ainsi la Confédération des SCOP lance-t-elle actuellement un Plan épargne coopérative ouvert à aux salariés des coopératives de production, illustrant, s'il en était besoin, la vocation de l'épargne salariale à exercer sa part de la fonction entrepreneuriale.

Enfin notre groupe souscrit à l'impérieuse nécessité d'intensifier la construction du droit social communautaire en vue de faire émerger le « modèle social européen ».

Le groupe de la coopération a voté favorablement l'avis.

#### **Groupe des entreprises privées**

Nous avons espéré un autre aboutissement pour cette saisine gouvernementale. Il aurait fallu pour cela que le sujet soit vraiment traité. Il aurait fallu que nous nous attachions, tous ensemble, à consolider la place qu'il convient de donner au travail, ce qui passe selon nous par une question préalable : oui ou non le travail reste-t-il une valeur dans notre société ?

Le présent avis a répondu de manière hâtive à cette question fondamentale et, d'une certaine façon, l'a tout simplement éludée. En effet, l'idée d'une dévalorisation de la valeur travail y est niée d'emblée, sans accompagner cette négation d'une quelconque démonstration, sauf à renvoyer dos à dos les tenants de thèses contradictoires.

Nous regrettons ce jugement, d'autant plus qu'il a orienté le projet d'avis sur une voie hasardeuse, celle où l'on énumère à la fois des thèmes bien connus et quelques solutions selon nous peu raisonnables qui, pour l'essentiel, visent à « garantir » ou à « sécuriser », sans jamais apprécier d'ailleurs la faisabilité des propositions qui sont faites.

Certes, un paragraphe aborde le travail comme l'un des « éléments conditionnant à la fois l'efficacité économique et la cohésion sociale d'un pays ».

Cela valait bien plus qu'un paragraphe, quand on sait combien la bonne santé des entreprises et de l'activité économique détermine l'emploi, la quantité, la qualité et, in fine, la place du travail.

Dans un pays qui a connu un ministre du temps libre, et où les événements récents font dire à certains que l'on attend la retraite pour « enfin vivre », il nous semble que nous aurions pu être porteurs d'un message plus réaliste et plus moteur.

Sans idéaliser le travail, qui peut encore pour certains rester un lieu d'ennui et de fatigue, et tout en prenant en compte les inquiétudes qui ici ou là peuvent s'exprimer, il reste néanmoins que le travail, par son exigence, est un lieu de réalisation de soi, et justifie la place de chacun dans la société. Il est la manifestation première d'une forme accomplie de dévouement à l'égard de la collectivité. Il contribue à l'estime de soi, à l'expression de sa dignité. Il donne un sens à l'action de l'individu dans la cité. Il entraîne la reconnaissance tirée de la participation à l'élaboration d'un projet collectif.

Ce que nous devons souhaiter, c'est voir le travail reconsidéré, situé à sa bonne place dans notre société, et non plus dévalorisé au point qu'il soit quasiment traité comme un obstacle à la vie personnelle. Pour nous, en effet, le travail est associé au progrès et à la réussite, car il est, avec la citoyenneté, la valeur centrale du contrat qui fonde la nation.

Dans le contexte économique qui est le nôtre, celui de la mondialisation, et compte tenu des données démographiques, et des conséquences de l'élargissement européen, il est illusoire de croire que notre société assurera son avenir avec comme idéal l'allongement des congés et la recherche des loisirs.

C'est tromper les Français que de dire qu'ils réussiront en travaillant moins. Il convient au contraire d'inverser la tendance. Nos partenaires européens ne s'y sont pas trompés. Gardons à l'esprit l'effet démotivant des 35 heures qui a largement contribué à déconsidérer la valeur travail.

Il est tout autant illusoire - et c'est là notre point fondamental de désaccord avec cet avis - d'accréditer l'idée d'une « sécurisation des parcours professionnels » par l'institution d'un « véritable statut du travailleur » assorti de garanties collectives. Un parcours professionnel ne se sécurise pas, il se construit. En outre, l'attribution de nouvelles garanties collectives franco-françaises dans un contexte d'ouverture internationale est un contresens.

Face à cette question de société, il nous paraît indispensable de définir collectivement de nouveaux outils ou d'améliorer encore ceux qui existent déjà (le PARE ; le Droit individuel de formation...). Il s'agit également d'encourager l'initiative et la prise de responsabilité.

Nous constatons que les pouvoirs publics n'ont cessé de peser sur les contrats de travail et les relations sociales par des interventions réglementaires continues qui ont fait à la fois enfler le code du travail de manière démesurée,

et restreint d'autant les degrés de liberté contractuelle qui restent aux partenaires sociaux dans l'entreprise et dans les branches.

Nous sommes pour la liberté du travail, parce qu'elle est économiquement plus efficace et socialement plus juste. Nous sommes aussi pour la confiance qui amène chez chacun responsabilité et motivation. Il faut veiller à ce que les partenaires sociaux puissent retrouver davantage de liberté contractuelle, afin d'éviter que des choix économiques et les valeurs attachées au travail soient dénaturées par des mesures artificielles parce que trop éloignées des réalités du terrain.

Nous avons, dans une atmosphère sérieuse, combattu les propositions qui nous paraissaient les plus contraires à nos choix, les plus décalées par rapport à la réalité. Mais ces propositions demeurent dans l'avis.

Nous aurions par ailleurs souhaité avancer sur les thèmes de la flexibilité, de la mobilité, de l'employabilité... D'évidence, la façon dont ont été organisés les travaux n'a pas permis d'avancer sur ce chemin.

Enfin, la prise en compte des bouleversements auxquels nous sommes confrontés restant très insuffisante dans notre pays, nous ne pouvons que déplorer qu'un avis du Conseil économique et social ne concoure pas à éveiller les consciences sur ce sujet, pire, propose des solutions qui ne sont pas adaptées aux défis qui nous sont posés.

Pour toutes ces raisons, le groupe des entreprises privées n'a pas voté l'avis.

### **Groupe des entreprises publiques**

A l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, il nous paraît naturel que le Conseil économique et social s'interroge sur la place du travail dans la société, les mutations dont il a fait l'objet dans les dernières décennies, ou de souligner ses permanences.

La prise de conscience générale d'une multiplication et d'une accélération des changements qui n'épargnent pas la sphère du travail, la mise en évidence d'évolutions structurelles qui en changent le contenu, la démultiplication des formes d'emploi, les formes nouvelles d'organisation de la production, la place nouvelle faite par les citoyens à la sphère privée, comme disent les sociologues, la revendication au bonheur, nouvelle dans les sociétés industrielles ; tout cela, combiné avec la nécessité du maintien de la cohésion sociale, un taux de chômage élevé et persistant, des restructurations industrielles incessantes et dans un contexte international de mondialisation et de délocalisations, justifie qu'on s'interroge sur la place du travail.

A cette nuance près qu'il est plus facile d'évoquer, entre chercheurs, économistes, historiens et philosophes du travail, ces sujets qui en fait remettent en cause l'organisation de la société tout entière, que d'en tirer un projet d'avis du Conseil économique et social.

Le groupe des entreprises publiques juge le rapport présenté au nom de la section du travail comme la synthèse bien ordonnée de nombre d'enquêtes et de travaux sur le travail, comme une mise en forme réussie et intéressante, à plus d'un titre, de l'ensemble des réflexions sur la place du travail dans la société post-industrielle d'aujourd'hui. Certaines des recommandations du projet d'avis au contraire, qui débouchent sur la nécessité évidente, de repenser le rôle du travail, ou d'améliorer, ce qui est bien le moins, les conditions du travail, correspondent à des considérations vagues, à des recommandations adaptées à un monde tel qu'il devrait être, idéalisé, où tous les acteurs, salariés et patrons communieraient ensemble pour le salut de chacun, avec l'accord de tous.

Toutefois, nous sommes particulièrement sensibles à quelques unes des affirmations fortes et d'abord à celle qui ouvre le projet d'avis : « *Le travail occupe une place essentielle dans l'organisation de la société et dans la vie des hommes* ». Au moment où l'on parle tant de la société des loisirs, il est bon de réaffirmer d'entrée de jeu, et de cette façon, la valeur du travail.

Dans le même ordre d'idée, notre groupe se réjouit de voir souligner toutes les valeurs liées au travail : il pense avec force que l'homme - et la femme- sont la finalité du travail, que le travail, ainsi que la rémunération qui est liée à lui, est une garantie essentielle de la dignité et de la liberté humaine. Le travail n'est pas seulement productif, il est avant tout formateur. Notre groupe est favorable à une meilleure participation des travailleurs à l'organisation du travail.

Le groupe des entreprises publiques a voté l'avis.

#### **Groupe de la mutualité**

La « valeur travail », dans les sociétés modernes, s'est modifiée profondément depuis un siècle et demi, qu'il s'agisse de la perception personnelle qu'on en a ou de son organisation dans le processus productif.

Elle s'est modifiée sous le coup des transformations technologiques, de l'ouverture au monde, de la « financiarisation » des structures productives, en ce qui concerne tout au moins les entreprises de capitaux. Mais elle s'est aussi modifiée en raison de l'évolution dans la perception subjective du travail qu'a l'homme moderne, travail qui doit devenir intéressant, qui doit aussi faire sa place au temps des activités de loisir, qui doit enfin prendre en compte la capacité des travailleurs à juger de l'efficacité des processus de décision qui leur sont imposés.

Au plan de la motivation personnelle, le travail doit s'apprécier en fonction d'une plus grande participation du travailleur, ce qui passe par une transformation des rapports de pouvoir et des modes de décision au sein de l'entreprise. De ce point de vue, le groupe de la mutualité regrette qu'il n'ait pas été davantage rappelé que les structures juridiques des sociétés de personnes expriment et renforcent une conception spécifique du travail, constituant un laboratoire d'expérimentations de formules nouvelles.

Socialement, les récentes évolutions s'accroissent. Elles se caractérisent par une plus grande mobilité et une plus grande précarité, les situations stables devenant rarissimes. En contrepartie, cette situation devrait entraîner une accentuation de la solidarité nationale par une réforme des financements sociaux en fonction de cette nouvelle donne. C'est donc une transformation en profondeur que les pouvoirs publics doivent piloter et qui concerne notamment :

- la représentativité de tous les partenaires qui concourent à l'organisation du travail et les critères de cette représentativité ;
- la place des pouvoirs sociaux et les fonctions de leurs représentants dans l'entreprise ;
- la réorganisation de l'ensemble de la formation initiale et permanente...

Le projet d'avis, qui aborde tous ces éléments, constitue l'amorce de ce qui doit devenir une réflexion plus générale conduisant à des propositions concrètes de changements et à une simplification du Code du travail. C'est en ouvrant de tels chantiers de réforme que la société française pourra s'adapter aux mutations permanentes qu'elle subit, en n'oubliant pas que le travail ne saurait être l'unique facteur de l'insertion sociale et de la participation au contrat social. Dans cet espoir, le groupe de la mutualité a voté favorablement.

### **Groupe de l'Outre-mer**

La fonction principale du travail est de garantir un revenu et de favoriser la création de richesses. C'est au-delà un élément structurant de l'identité, une condition d'autonomie, un vecteur de citoyenneté, d'émancipation, d'insertion et de cohésion sociale.

La place du travail ne peut en effet résulter du simple constat que le chômage devient structurel, que la machine raccourcit le temps de travail ou remplace tout simplement l'Homme, que la tranche de vie consacrée au travail se rétrécit, qu'un pourcentage de plus en plus important d'actifs n'en tirent pas leurs revenus ou encore que les anticipations mettent en évidence la diminution inéluctable de son volume.

Elle résulte d'une volonté, d'un choix de société.

Aujourd'hui, il s'agit pour l'Etat à l'heure de la globalisation, et face à la crise du travail, dans le cadre d'un dialogue approfondi avec l'ensemble des acteurs, d'analyser, d'anticiper, de dire à quoi sert le travail et ce qui doit être considéré comme du travail. Il lui appartient aussi de décider des conditions de celui-ci, de sa reconnaissance et de sa symbolique.

En dépit de voix qui voudraient faire entendre que le travail serait un instrument d'aliénation ou qu'il serait en voie de disparition, l'avis propose de confirmer le travail comme valeur centrale pour notre société et après avoir tiré enseignements des changements profonds intervenus, de travailler à l'objectif de plein emploi.

Nos territoires sont précisément des lieux où la fatalité a dominé après les remises en cause du mode de productions esclavagistes, suivi de la crise des productions traditionnelles et exclusives lesquelles étaient dictées par les nécessités du commerce triangulaire et de l'économie de la métropole.

Le groupe de l'Outre-mer souscrit donc à ce devoir de réinventer et repenser le travail, d'inscrire la réflexion dans le cadre de la valeur fondamentale reconnue à celui-ci.

Il considère que la violence qui s'exprime Outre-mer dans les rapports sociaux, et dans les conflits d'une manière générale, se nourrit de situations de non-travail qui alimentent la délinquance, la montée des déviances et de l'insécurité.

Il y a donc, Outre-mer comme en France métropolitaine, une urgence à lier l'activité des entreprises, la formation des Hommes, les mesures fiscales tendant à réduire le coût du travail, et à encourager l'investissement. Urgence à ce que toutes ces actions qui relèvent de la puissance publique et qui favorisent le développement, soient recentrées autour de l'Homme.

Les mesures sociales de traitement du chômage, RMI, CES, RMA etc... sont des mesures d'accompagnement qui, sont nécessaires pour éviter l'explosion sociale à laquelle tout territoire connaissant des taux chômage pouvant aller jusqu'à 35 % est nécessairement exposé. Mais ces mesures ne sont que des pansements dont personne n'ignore le caractère stigmatisant : elles ne peuvent remplacer une véritable politique du travail et de l'emploi.

Il faut donc inscrire le travail Outre-mer dans l'identité des territoires comme instrument fondateur de citoyenneté. Il faut également y faire progresser une conception du travail tenant compte des handicaps géographiques, historiques, culturels, comme des retards auxquels ces territoires sont confrontés. Il faut, évidemment, tenir compte aussi de la mondialisation qui ne ménage pas ces micro-économies, tout en respectant les valeurs fondamentales de la République qui font, du travail, un droit.

Le groupe de l'Outre-mer a voté l'avis dont il souligne la qualité. Il espère que les préconisations qui y sont formulées ne s'arrêteront pas aux frontières physiques de l'hexagone et de l'Europe continentale mais qu'elles contribueront à renouveler l'approche du travail dans l'Outre-mer, à faire progresser le dialogue social et le tiers secteur, comme à faire reculer, en métropole, les approches discriminatoires qui pénalisent les populations d'Outre-mer et qui font obstacle à l'insertion des ultra marins qui sont amenés à faire le choix d'une mobilité pour vivre et s'épanouir.

### **Groupe des personnalités qualifiées**

**M. Debout** : « Je voudrais vous féliciter, monsieur le rapporteur, pour votre étude et votre avis sur un sujet aussi riche, complexe et controversé.

Notre débat est intervenu dans un moment où notre pays connaissait un mouvement social d'une rare ampleur et où, sur le plan politique, nous étions passés d'un gouvernement qui avait voulu réduire le temps de travail, notamment pour combattre le chômage en instaurant les 35 heures, à un gouvernement souhaitant l'allonger en augmentant la durée de cotisation ouvrant droit à la retraite.

Vous avez eu raison de refuser de vous enfermer dans cette unique approche, de refuser de considérer la place du travail à l'aune exclusive, ou même principale, de la durée du temps travaillé. L'histoire de ces deux derniers siècles est celle de la réduction constante du temps de travail, liée d'abord aux nouveaux modes de production et aux gains de productivité.

Permettez-moi d'insister sur trois aspects de votre étude qui me paraissent essentiels.

D'abord, la centralité du travail. Je suis pleinement d'accord, dès lors que la centralité ne veut pas dire exclusivité. Les femmes et les hommes doivent pouvoir se réaliser dans leur travail et dans l'ensemble des activités familiales et sociales qui constituent aussi la richesse de leur vie.

Deuxième aspect : on ne peut pas parler de la place du travail sans parler de la place du travailleur. Le travail n'est pas un concept désincarné, il s'inscrit forcément dans l'effort et la peine des femmes et des hommes, et pendant trop longtemps, au prix même de leur vie.

Enfin, on ne peut parler de la place du travail sans se préoccuper des grandes disparités, des grandes injustices dans les statuts, les contenus du travail, les conditions du travail, l'intérêt même de l'emploi, le respect porté au travailleur, les nouvelles pénibilités, et surtout, des disparités et des injustices dans les revenus.

Je partage votre orientation principale, celle du plein emploi en intégrant les mutations du travail et les aspirations de nos concitoyens. Plein emploi veut dire aussi se préoccuper de l'embauche des jeunes, refuser toute discrimination et refuser que l'on jette à cinquante ans les salariés hors de l'entreprise et donc sécuriser les parcours professionnels.

Pour toutes ces raisons, vous avez compris, je vote positivement cet avis qui affirme que la place du travail, que la place des travailleurs dans la société est tout aussi nécessaire que la place du citoyen dans la cité ».

**M. Dechartre** : « Monsieur le président, monsieur le directeur, monsieur le rapporteur, chers collègues, bien entendu, monsieur, je voterai votre avis. Mais auparavant, permettez-moi une réflexion. Comme l'aimant attire la limaille, le mot « travail » tire à lui le mot « capital ». Je sais, je sais que je risque de fâcher

et que je vais fâcher si j'éclaire d'un modeste flash de lampe de poche ce que certains considèrent, à tort, comme une vieille lune, c'est-à-dire le partage, par la loi, des fruits du travail et le partage des responsabilités pour les acquérir.

Avouez que vous eussiez été étonnés si je m'étais tu sur ce sujet.

Dans le même temps, je sais aussi que les idées marchent sans se lasser. Si on le veut, l'utopie d'hier sera la loi de demain. C'est ce que pensait Ernest Renan qui, cependant, était un rationaliste.

Vu de mon âge et de mon expérience, le monde qui, socialement a fait tant de progrès, est encore un monde sauvage. On pourrait dire du travail ce qu'Esope pensait de la langue, « le meilleur et le pire ».

Joie par le travail d'être intégré dans la vie active. Angoisse de perdre son travail. Détestation du travail corvée.

Notre rapporteur nous dit que l'organisation de la production a connu des transformations successives et progressives. Certes, les luttes syndicales nous ont libérés de l'univers noir des romans de Zola. *Germinal* n'est plus ! Mais pour la plupart des travailleurs, la dure loi du « contrat de louage » reste encore la loi.

Or, par delà son aspect utilitaire, le travail n'a de sens que s'il concourt à la dignité de l'homme et la dignité ne se conquiert que par la responsabilité !

« I have a dream », celui où les travailleurs seraient associés de façon réelle et contractuelle à la conduite et au devenir de leur entreprise par une responsabilité partagée.

Une illusion ? Non, une politique et une technique. Seul moyen de lutter contre la dépréciation du travail tout à la fois dans sa fonction utilitaire comme dans sa valeur humaniste.

Vous me rendrez amicalement cette justice, je n'ai pas prononcé le mot qui fâche « Participation » .

Mais j'ai fait un rêve, un rêve qui rejoint votre proposition bien réelle, monsieur le rapporteur, qui plaide - je vous cite - « pour un meilleur fonctionnement des instances représentatives du personnel ». Puissiez-vous être entendu !

### **Groupe des professions libérales**

L'entreprise était courageuse, le sujet attrayant et complexe. Le rapporteur l'a abordé avec énergie, en naviguant entre les écueils. Mais avons-nous, pour autant, réellement répondu à la demande du Premier ministre d'« explorer les voies et moyens propres à valoriser le travail au sein de notre société » ?

Une première question se posait nécessairement : qu'est-ce que le travail ? En aucun cas, il ne peut être lié exclusivement à la rémunération. L'avis fait par le rapporteur n'est pas rémunéré. Est-ce du travail ? L'activité syndicale qui est le fait de la majorité des membres du Conseil économique et social, même si elle est parfois modestement indemnisée, n'est pas liée à la rémunération. C'est pourtant éminemment du travail.

Certes, le débat peut paraître plus philosophique, que politique ou social. Et pourtant, pouvait-on l'éviter ? Confucius disait déjà : « *si tu choisis un travail que tu aimes, tu ne travailleras pas une seule heure de ta vie* ». C'est cet amour du travail quelle que soit sa forme, qu'il soit intellectuel ou manuel, qu'il faut essayer de réhabiliter.

Au risque d'apparaître quelque peu passéiste, n'est-ce pas déjà au niveau de l'éducation, au niveau scolaire, qu'il faut procéder à cette valorisation ? La recherche d'un enseignement ludique n'est certainement pas à écarter. Pourtant, il risque d'atténuer le sens de l'effort qui conduit à l'amour du travail.

Un sujet, quel qu'il soit, ne peut être abordé avec efficacité si l'on n'accepte pas de faire un bilan. Il paraît difficile de contester que la RTT a eu un effet psychologique et sociologique étonnant, que n'avait pas eu la réduction à 39 heures : le citoyen a cru qu'il entraînait désormais dans une société de loisirs qui devenait le véritable objectif propre à assurer le bonheur, au détriment du travail. Il ne s'agit pas de porter un jugement de valeur sur la RTT ni de nier les apports qui ont pu être les siens, il s'agit avec lucidité d'analyser les conséquences dues peut-être, ici encore, à un impact médiatique indiscutable.

Mais ce que le groupe des professions libérales regrette essentiellement, c'est que, quels que soient les efforts du rapporteur pour corriger cet élément dominant, c'est essentiellement le travail salarial qui a été le guide du projet d'avis. Les professions libérales peuvent affirmer qu'elles savent ce qu'est le travail, en craignant d'ailleurs qu'un clivage puisse s'opérer entre ceux qui bénéficient des 35 heures et ceux qui travaillent 60 à 70 heures par semaine sous une charge écrasante d'obligations de solidarité.

L'avis aurait pu aborder le cadre de travail des professionnels libéraux. Le chômage qu'on essaie de dissimuler mais qui est réel. L'insécurité, dans la mesure où de plus en plus, les clientèles sont constituées par des groupes importants qui peuvent abandonner le professionnel libéral, du jour au lendemain, puis compromettre radicalement l'équilibre financier de son activité. La responsabilité qui reste encore exceptionnelle dans une société où l'anonymat devient la règle. Un modèle remarquable de relations du travail avec le contrat de collaboration introduit par la loi du 31 décembre 1971 chez les avocats, que les professionnels libéraux souhaitent pouvoir étendre. Il s'agit d'une formule qui concilie ou essaie de concilier les impératifs d'une hiérarchisation dans l'organisation du travail et l'indépendance dans l'activité technique. C'est ce qui peut être aussi le salariat d'exercice libéral. Il vaudrait peut-être à lui seul une réflexion en profondeur.

Ne trouvant aucune réflexion, ni aucune proposition à ce sujet dans le projet d'avis, et malgré l'estime et la sympathie qu'il porte au rapporteur, le groupe des professions libérales s'est abstenu.

### **Groupe de l'UNAF**

Le travail de recherche, d'analyse et de synthèse mené sur cette saisine a permis d'élaborer un constat clair et précis de l'évolution du travail dans la société, en réaffirmant sa place essentielle dans la vie des familles. Le groupe de l'UNAF remercie le rapporteur pour son implication et son sens de l'écoute.

En préalable, il regrette que le travail ne soit abordé qu'à travers l'activité professionnelle rémunérée et l'organisation qui en découle, limitant ainsi la portée de la réponse à la saisine.

Observant la déstructuration des familles induite par le chômage des jeunes et le chômage de longue durée, l'UNAF adhère à l'analyse de l'avis sur les conditions de la dignité au travail, à savoir : le travail normalement rémunéré permet d'acquérir une autonomie financière et de subvenir à ses besoins ; le travail n'est pas uniquement productif, il est formateur ; il contribue à la réalisation de celle ou celui qui l'accomplit.

Le groupe de l'UNAF souhaite revenir sur deux points qui ont été introduits à sa demande dans l'avis, afin de développer leur argumentation :

- la conciliation entre travail et vie personnelle et familiale. Trop souvent laissée à l'initiative individuelle, la question de l'interface vie personnelle et vie professionnelle sera d'autant mieux prise en compte dans l'entreprise qu'elle sera en cohérence et en concertation avec l'ensemble des producteurs et des gestionnaires de temps. Les conditions de vie des familles et l'exercice de la parentalité s'inscrivent aujourd'hui dans un environnement socio-économique contraint, caractérisé en particulier par la bi-activité, choisie et le plus souvent subie, et la flexibilité des temps de l'activité professionnelle et ses conséquences sur la vie familiale. La fonction parentale et la fonction professionnelle sont structurantes pour l'individu et s'articulent sur des droits et des obligations. Les contraintes de l'une ne sont donc pas sans conséquences sur les devoirs de l'autre. C'est la raison pour laquelle les entreprises doivent s'inscrire avant tout dans une politique de gestion des ressources humaines qui n'entrave pas les décisions familiales, et en particulier l'exercice de la fonction parentale ;
- les actions prioritaires à mettre en place pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Les jeunes rencontrent des difficultés au moment de leur entrée dans le monde du travail. A l'issue de leur formation initiale, ils sont confrontés à un parcours fait de tâtonnements successifs. Ils se heurtent à un monde du travail aux contours de plus en plus flous et qui les accueille de moins en moins.

Une période de quatre à cinq années leur est souvent nécessaire pour atteindre une situation professionnelle relativement stabilisée. Afin de permettre à un maximum de jeunes de construire un projet de vie, en particulier de leur faciliter la vie en couple et de fonder une famille, le groupe de l'UNAF souhaite que le gouvernement mette en œuvre le projet de formation-insertion professionnelle pour tous les jeunes de 18 à 25 ans, préconisé dans l'avis présenté par M. Hubert Brin en 2001.

Enfin, l'UNAF adhère à la proposition d'inscrire le principe d'une formation tout au long de la vie et accessible à l'ensemble de la population active. Il est en effet indispensable dans ce contexte de mobilité des emplois, de faciliter les passages entre temps de travail et temps de formation, et de pouvoir se former après un premier passage dans un emploi.

Considérant que, malgré ses limites, cet avis a le mérite de constituer une première étape dans l'analyse de la place du travail, le groupe de l'UNAF l'a voté favorablement.

### **Groupe de l'UNSA**

A partir d'un rapport qui rappelle bien l'historique des évolutions et dresse clairement un état des lieux, l'avis pose bien les problématiques essentielles. Des propositions novatrices et concrètes sont avancées.

La saisine du Premier ministre place la barre à une bonne hauteur : « le travail dans notre organisation économique, sociale et culturelle ». Sociale et culturelle : ces deux adjectifs sont-ils accolés à l' incontournable « économique » pour un simple usage rhétorique ? Le passé récent et l'actualité toute proche nourrissent le soupçon.

L'avis rappelle que le travail trouve son sens dans un système de valeurs qu'il contribue lui-même à construire. L'homme est d'abord sujet dans le travail. C'est pourquoi, il est toujours difficile d'accepter que le travailleur devienne objet conceptualisé sous le vocable de « variable d'ajustement ».

A la fois facteur de production et source de revenus, le travail est créateur de richesses. Dès lors, se pose la question de la répartition de ces richesses. Le travail crée des richesses et le travailleur y retrouve de moins en moins sa juste part en comparaison de ce qui échoit au capital.

C'est pourquoi, l'UNSA ne pense pas que l'entreprise soit une communauté harmonieuse. Par contre, il est possible d'y résoudre les conflits et d'y faire converger les intérêts par le dialogue et la négociation.

Certes, il est vrai que le travail se traduit dans des emplois dont le plus grand nombre s'exercent dans un système concurrentiel. Mais jusqu'où, et surtout dans quel sens, la concurrence doit-elle s'exercer principalement entre coût du travail et systèmes sociaux ?

Dans un récent rapport, le BIT nous alerte et ouvre des perspectives pour faire du plein emploi, productif et librement choisi, l'arme la plus efficace pour réduire et, en fin de compte, éliminer l'extrême pauvreté.

Rappelant que la Constitution de l'OIT affirme que le travail n'est pas une marchandise et que les êtres humains doivent être traités avec respect, le rapport regrette, diplomatiquement, que « les économistes orthodoxes aient oublié que les marchés du travail sont efficaces lorsque les normes définissant l'équité sont acceptées par tous ».

L'avis, dans ses propositions, accorde une place importante à la sécurité du travailleur confronté à la précarité des emplois et à la mobilité professionnelle. Il propose de faire émerger un statut du travailleur.

Pour l'UNSA, cette proposition est simple et concrète : il faut concevoir et mettre en œuvre des droits et des garanties collectives en les rendant accessibles dans un cadre différent des systèmes actuels. Est-il normal qu'un salarié privé d'emploi, voit amoindri son statut social et sa capacité à retrouver du travail dans les meilleurs délais ? En plus du handicap du chômage, pourquoi faudrait-il que sa protection sociale complémentaire soit supprimée ou plus coûteuse, que le crédit devienne inaccessible et le fisc ou le bailleur insensibles ?

La mobilité, que ce soit par obligation ou par choix, doit être soutenue par un droit à la formation effectivement accessible. La mobilité géographique doit, elle aussi, être facilitée par des possibilités réellement garanties en matière de déménagement, logement ...

Il y a là, dans le prolongement de cet avis, un bon sujet de négociation profitable pour les salariés, pour l'emploi, pour l'activité économique et pour l'aménagement du territoire.

L'UNSA exprime un regret.

En dépit de remarques justes sur le rôle irremplaçable des syndicats et d'affirmations de principe sur une meilleure association des personnels aux décisions, l'avis est encore bien timide sur ce qu'on appelle la démocratie sociale.

Il faut inventer le nouvel équilibre entre la démocratie représentative et une démocratie d'implication. Sans délégation, la démocratie ne sait pas fonctionner, mais sans participation, la démocratie ne peut pas respirer.

Pour que des contrats sociaux puissent se conclure et vivre à tous les étages de notre système productif, il faut d'abord que le plus modeste des travailleurs ait son mot à dire, son choix à faire, sa responsabilité à engager. C'est ainsi que l'on redonnera toute sa place au travail dans la société. Cela réclame peut-être un peu plus d'audace du gouvernement mais aussi des partenaires sociaux.

Le groupe de l'UNSA a voté l'avis.

## ANNEXE A L'AVIS

### SCRUTIN

#### Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

<i>Nombre de votants</i> .....	168
<i>Ont voté pour</i> .....	137
<i>Ont voté contre</i> .....	19
<i>Se sont abstenus</i> .....	12

#### Le Conseil économique et social a adopté.

##### Ont voté pour : 137

*Groupe de l'agriculture* - MM. Baligand, Bastian, de Benoist, Jean-Pierre Boisson, Ducroquet, Girardi, Mme Gros, MM. Le Fur, Lemétayer, Mme Méhaignerie, MM. Rousseau, Sander, Schaeffer, Szydłowski, Thévenot.

*Groupe de l'artisanat* - M. Arianer, Mme Bourdeaux, MM. Delmas, Gilles, Lardin, Perrin, Teilleux.

*Groupe des associations* - MM. Bastide, Gevrey, Mmes Mengin, Mitrani.

*Groupe de la CFDT* - Mmes Azéma, Battut, MM. Bury, Heyman, Mme Lasnier, M. Lorthiois, Mme Lugnier, MM. Mennecier, Moussy, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Rousseau-Joguet, Vandeweege.

*Groupe de la CFE-CGC* - MM. Bonissol, Chaffin, Fournier, Sappa, Mme Viguier, M. Walter.

*Groupe de la CFTC* - MM. Deleu, Naulin, Picard, Mmes Prud'homme, Simon, M. Vivier.

*Groupe de la CGT* - M. Alezard, Mmes Bressol, Crosemarie, MM. Decaillon, Demons, Mme Duchesne, M. Forette, Mmes Geng, Hacquemand, MM. Larose, Le Duigou, Manjon, Rozet.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Bellot, Bouchet, Devy, Dossetto, Gamblin, Mme Hofman, MM. Houp, Mallet, Mme Monrique, M. Pinaud, Mme Pungier, M. Reynaud.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Jean Gautier, Grave, Marquet, Prugue, Segouin.

*Groupe des entreprises publiques* - M. Ailleret, Mme Bouzitat, MM. Brunel, Chauvineau, Mme Cotta, MM. Gadonneix, Martinand, Vial.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - M. Gérard, Mme Rastoll.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Chauvet, Davant, Ronat.

*Groupe de l'outre-mer* - Mlle Berthelot, MM. Frébault, Gata, Mme Jaubert, M. Paturel, Mme Tjibaou.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. Bennahmias, Bichat, Bonnet, Mme Brunet-Léchenault, MM. Cannac, Debout, Dechartre, Duharcourt, M. Fiterman, Mme Anne-Catherine Franck, MM. Gentilini, Jeantet, Mme Le Galiot-Barrey, M. Motroni, Mme Pailler, MM. Pompidou, Didier Robert, Mme Rossignol, MM. Roussin, Schapira, Mme Steinberg, M. Teulade, Mme Wiewiorka.

*Groupe de l'UNAF* - MM. Billet, Bouis, Brin, Edouard, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, M. de Viguerie.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Barbarant, Mairé.

**Ont voté contre : 19**

*Groupe des entreprises privées* - MM. Bernard Boisson, Cerruti, Chesnaud, Freidel, Pierre Gauthier, Ghigonis, Gorse, Lebrun, Leenhardt, Marcon, Noury, Pellat-Finet, Pinet, Roubaud, Scherrer, Didier Simond, Talmier, Tardy, Veysset.

**Se sont abstenus : 12**

*Groupe de l'agriculture* - MM. de Beaumesnil, Ferré, Patria, Pinta.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - MM. Cariot, Dehaine.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mme Elgey, MM. Maffioli, Pasty.

*Groupe des professions libérales* - MM. Chambonnaud, Guy Robert, Salustro.

## **RAPPORT**

**présenté au nom de la section du travail  
par M. Bernard Vivier, rapporteur**



Par lettre en date du 15 novembre 2002, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur « *La place du travail* ».

L'élaboration d'un rapport et d'un avis a été confiée à la section du travail qui a désigné M. Bernard Vivier comme rapporteur.

\*  
\*            \*

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- M. Nicolas Grimaldi, professeur émérite d'histoire de la philosophie moderne et de métaphysique de l'université Paris-Sorbonne ;
- M. Dominique Peccoud, conseiller du directeur général de l'OIT ;
- M. Patrick Lemattre, professeur à HEC ;
- Mme Dominique Méda, philosophe ;
- M. Jean Boissonnat, président de la Commission « *Le travail dans vingt ans* » au Commissariat général du Plan.

Le rapporteur a, par ailleurs, rencontré de nombreuses personnalités qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions sur ce sujet.

La section et son rapporteur tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

\*  
\*            \*



## INTRODUCTION

Interroger la place du travail aujourd'hui revient de bien des manières à questionner les évolutions concrètes de notre société, tant à chaque instant le travail nous renvoie au réel. Au cœur même de l'organisation de la société, le travail de ses membres, indépendamment du statut qu'il revêt pour chacun d'entre eux (salarié, travailleur indépendant ou chef d'entreprise), représente une valeur centrale, en ce qu'il est à la fois créateur de richesses, de produits et de services, d'innovations dans les techniques et les savoir-faire, source de revenus, et au-delà encore de dignité pour les personnes et enfin facteur de lien social pour les individus et la collectivité toute entière.

Reconnu comme l'un des vecteurs du progrès collectif, il est toutefois régulièrement questionné. Depuis une dizaine d'années s'est amplifiée la prise de conscience générale d'une multiplication et d'une accélération des changements, qui n'épargnent pas plus la sphère du travail que les autres champs économiques, sociaux et culturels.

Les interrogations qui en découlent ont trait à une série d'évolutions structurelles. Ces dernières se matérialisent au travers de phénomènes tels que la démultiplication des formes d'emploi (travail précaire, travail indépendant aux frontières de la subordination caractérisant le salariat), d'organisation de la production dans un contexte de financiarisation de l'économie (rationalisation de l'activité par l'externalisation de pans entiers de l'activité et la sous-traitance, restructurations industrielles et vagues de délocalisations), la persistance d'un taux de chômage élevé -y compris dans les périodes de croissance- ou encore la formulation d'aspirations à un renouvellement des modes d'articulation entre les différentes sphères et temps de la vie (organisation des cycles de vie et part des périodes consacrées à l'activité, répartition des rôles entre hommes et femmes).

Se trouvent ainsi simultanément posées dans le débat public les questions de l'organisation des rapports sociaux sur des bases plus humaines et celles de la formalisation, dans les compromis, de nouvelles attentes sociales. Il s'agit notamment de mettre en œuvre une formation tout au long de la vie capable d'anticiper les effets des restructurations économiques ; il s'agit également des niveaux de la rémunération du travail et de l'évolution de la relation salariale en France, en Europe et dans le monde. Enfin, se trouve posée avec récurrence la question de long terme de la capacité de notre système de régulation sociale à embrasser l'ensemble des transformations à l'œuvre et à y apporter des réponses satisfaisantes.

Un certain nombre de travaux<sup>1</sup> de chercheurs, actualisés et approfondis dans le cadre de multiples réflexions politiques et syndicales, sont intervenus depuis le milieu des années quatre-vingt dix, pour tenter de décrire et d'analyser l'hétérogénéité des formes empruntées par la relation d'emploi, dans le cadre d'une analyse dynamique entre emploi, travail et protection sociale, afin d'envisager de nouveaux mécanismes collectifs de sécurisation des mobilités, permettant de combattre les effets néfastes, pour une partie de la population de la déstructuration des cycles de vie, de la fragmentation et de la précarisation des parcours, renvoyant les personnes à une perte de repères et d'identité.

L'ensemble de ces recherches, travaux et réflexions conduisent à mesurer l'évolution qui s'est produite pendant cette dernière décennie sur le sens du mot travail et les débats qui s'y rattachent.

Au terme de la trentaine d'années qui se sont écoulées au lendemain de la seconde guerre mondiale, années « glorieuses » de forte croissance économique et de plein emploi, au moment où le choc pétrolier de 1974 secoue l'économie mondiale, le débat social donne une place croissante à la problématique du chômage et de l'emploi. Cette dialectique occupe les esprits, dans l'espoir d'un retour au plein emploi, que ce soit par une forte relance de la croissance ou par des formes diversifiées de « partage du travail ».

Le milieu des années quatre-vingt dix se trouve marqué par un certain épuisement du débat et par son renouvellement autour d'une nouvelle dialectique, celle du travail et du non-travail. Une logique de contenu, sur le sens et la place du travail dans la société et dans la vie des hommes, se fait jour, plus large que la logique exprimée par la recherche de l'emploi. Cette réflexion, aux expressions multiformes, sur le « sens du travail », « la fin du travail », « l'avenir du travail » ou ses « métamorphoses », appelle à établir un constat et à réfléchir aux problématiques actuelles.

Une nouvelle grammaire se propose ainsi, celle des liens qui rapprochent les termes de travail, d'emploi, de métier, de chômage, de loisirs, d'activité, d'oisiveté, de temps libre. Autant de mots qui n'ont pas toujours la proximité ou l'éloignement qu'une réflexion rapide leur accorde dans le langage courant.

Le travail, gage d'identité, d'autonomie et d'émancipation pour les personnes, multiple dans ses dimensions, apparaît donc comme l'une des pièces centrales du système économique, social et culturel, la combinaison des facteurs qui le composent ou l'influencent dans le temps figurant la manière originale dont nous sommes collectivement capables de construire et de faire évoluer la société, au service des hommes.

---

<sup>1</sup> Parmi les rapports de la période, on citera celui de Jean Boissonnat consacré au *Travail dans 20 ans*, paru en 1995, le travail dirigé par Alain Supiot intitulé *Au delà de l'emploi*, 1999, ou le dernier ouvrage de Bernard Gazier, *Tous sublimes : vers un nouveau plein emploi*, Flammarion 2003.

S'inscrivant dans le cadre de la saisine du Premier ministre, le présent rapport vise à dresser un état des lieux actualisé de la question, préalable à une analyse de *La place du travail* dans la France du début du XXI<sup>e</sup> siècle. Il tente dans cette perspective de mettre en évidence les mutations mais également de repérer un certain nombre de permanences à l'œuvre, avant de s'interroger sur le concept même de crise, au travers des réflexions contemporaines les plus saillantes ayant comme objet d'étude le travail. Enfin, il s'attache à dégager de la lecture des évolutions en cours les problématiques majeures de notre temps, tenant au contenu même du travail, aux conditions faites aux salariés, à l'organisation de l'activité, et enfin à sa place au cœur des rapports sociaux et du contrat social.



## CHAPITRE I : MUTATIONS ET PERMANENCES

A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle dernier, deux grands écrivains échangeaient, déjà, leurs réflexions sur le travail. Emile Zola, en France, en dressait le panégyrique, affirmant que le travail donnait son sens à la vie : « *Le travail est l'unique loi du monde, le régulateur qui mène la matière organisée à sa fin inconnue* ». A l'autre extrémité de l'Europe, Léon Tolstoï prenait le parti inverse en choisissant de maudire le travail, « *agent d'anesthésie morale, comme le tabac, le vin et autres moyens de s'étourdir et de se cacher le désordre et le vice de l'existence* ».

On est dès lors fondé à s'interroger sur le fait de savoir si le travail constitue une libération, au sens qu'en donne Emile Zola ou bien s'il n'est définitivement qu'une malédiction ?

A ses débuts, l'humanité a ressenti le travail comme une malédiction. La philologie nous l'enseigne. Chez les Grecs, aucun mot ne recouvrait la signification du travail au sens où nous l'entendons aujourd'hui. Les Latins désignaient par le mot *labor* une tâche quelque peu pénible. Dans la vieille langue germanique, le mot *Arbeit* signifiait la peine, la souffrance ou encore la détresse. Le russe retenait les vocables de *podoma* et *robota* (qui nous a donné le mot robot) se reliant à une signification d'esclave. Enfin, en français, les mots latins *opus* et *labor* ont donné œuvre et labeur.

Toutefois, c'est le mot *travail* qui est passé au premier plan et demeure aujourd'hui encore dans le langage courant. Le terme nous vient du *tripalium*, appareil à trois pieux dont on se servait pour ferrer les chevaux rétifs, marque que les notions de souffrance et de contrainte restent bien présentes dans la signification cachée du mot de travail.

S'agissant des philosophes, leur mépris pour le travail manuel est total. Pour les Grecs, les véritables valeurs résident dans la contemplation et la connaissance libre et désintéressée. Ne travaillent que ceux qui y sont réduits par la nécessité. Avec la pensée chrétienne, le travail, s'il reste contraint, cesse toutefois d'être une malédiction, pour devenir un mode reconnu d'existence. Les fondateurs des grands ordres monastiques contribueront à la valorisation de l'idée de travail, consubstantiel de l'humain.

Au XVIII<sup>e</sup> siècle, l'antique mépris à l'égard du travail s'efface, sa réhabilitation se poursuivant au XIX<sup>e</sup> siècle. Proudhon définit le travail comme « *une extension et une perpétuation de l'être par son action sur la nature* »<sup>1</sup>. Karl Marx, pétri de la pensée hégélienne, développe l'idée que le travail est

---

<sup>1</sup> Proudhon, *De la justice dans la Révolution et dans l'Eglise*, 1858.

l'essence de l'homme mais qu'il aboutit à faire de l'homme un homme parcellaire, qui ne s'appartient pas et qui est aliéné.

Les révolutionnaires du XIX<sup>e</sup> siècle et du début du XX<sup>e</sup> siècle retiennent quant à eux une idée de souveraineté du travail, qu'ils entendent assurer dans l'usine et dans la cité, au travers de la souveraineté des travailleurs. De la formule « *la mine aux mineurs* » à la Charte d'Amiens et au contrôle ouvrier, la culture sociale de l'époque est pénétrée de cet espoir du passage de l'homme parcellaire à l'homme intégral. La recherche d'une souveraineté du travail sur la vie se heurte au sentiment profond du travailleur de n'exister qu'en dehors du travail, lequel n'est plus alors chemin de libération, mais chemin d'aliénation.

La deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle voit s'ouvrir dans les sociétés industrialisées une libération progressive de l'homme par rapport au travail. Le développement de la productivité dégage du temps libre et des loisirs, tout en s'accompagnant d'une montée du chômage. Toutefois, il serait réducteur de n'examiner le travail que sous l'angle de ses mutations, alors que des facteurs de permanence demeurent dans le temps et résistent aux transformations successives.

## I - LES MUTATIONS DU TRAVAIL

### A - EVOLUTIONS ET TENDANCES DE LONG TERME

Les progrès techniques et plus généralement les révolutions industrielles successives qu'a connus la France ont entraîné de profondes transformations du monde du travail. Notre pays est en effet passé, en un peu plus d'un siècle et demi, d'une économie fondée essentiellement sur le monde agricole et artisanal à une industrialisation dominante, avant de connaître un formidable développement des services dans le même temps où s'amorçait le déclin dans la population active des ouvriers au profit des employés et des cadres.

Ce mouvement de fond, qui trouve sa naissance dans les inventions et découvertes techniques, touche toutes les composantes du monde du travail, de même qu'il concerne l'ensemble du paysage économique et entrepreneurial.

La présente partie vise, compte tenu de l'ampleur du sujet, à brosser à grands traits les évolutions et les tendances qui se sont dessinées tout au long des 150 dernières années et qui éclairent l'environnement dans lequel s'inscrit la problématique actuelle du travail.

#### **1. Des champs à l'usine, de l'usine au bureau, de l'industrie aux services**

Les sociétés européennes se sont trouvées engagées, il y a près de deux siècles, dans une mutation économique sans précédent. On distingue ainsi couramment une première révolution industrielle à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle, basée sur les innovations techniques telles que la machine à vapeur, le métier à tisser, les procédés métallurgiques et l'utilisation du charbon, une deuxième fondée sur l'acier, l'électricité, l'automobile et la chimie au tournant des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup>

siècles et une troisième depuis les années soixante-dix, fondée sur l'électronique et les réseaux. Ces trois révolutions industrielles, bien que de nature totalement différentes, identifient les mêmes mutations : nouvelles énergies, intégration des innovations techniques à la production, changements de modes de production, diffusion à l'ensemble des secteurs, transformations sociales.

### *1.1. Les transformations du travail*

C'est depuis un peu plus d'un siècle que le travail a connu de profonds bouleversements. En effet, au début du XX<sup>e</sup> siècle, les trois-quarts de la population française vivaient à la campagne. Des grands traits se dégagent de cette évolution, déclin du monde agricole et artisanal, diminution des ouvriers, montée des employés, féminisation, exode rural couplé à un renforcement de l'urbanisation.

Au sortir de la seconde guerre mondiale, la France poursuit et amplifie l'évolution amorcée. Mécanisation du travail et technologies de plus en plus performantes riment avec mutations des structures agraires et bouleversement du travail paysan. La petite exploitation familiale décline de façon irréversible face aux grandes exploitations. De 36 % de la population active en 1946, la part des actifs agricoles décroît jusqu'à représenter aujourd'hui moins de 4 % de la population. La diminution du nombre d'agriculteurs s'opère principalement à l'occasion de la transmission du patrimoine. Si d'une certaine façon on peut dire que la civilisation paysanne a disparu, il n'en reste pas moins que l'agriculture demeure en s'industrialisant. Le paysan devient un agriculteur, un producteur mettant en jeu des technologies très avancées, et un gestionnaire.

De son côté, le monde ouvrier a connu également de nombreuses évolutions. C'est au XIX<sup>e</sup> siècle, avec la première révolution industrielle, les manufactures et les mines, qu'une nouvelle classe émerge : celle des prolétaires, travaillant dans des conditions misérables : 12 à 16 heures de travail quotidien, sans congés payés, sécurité d'emploi ou protection sociale. Les mineurs, les ouvriers du textile, les sidérurgistes sont les figures emblématiques de ces premières classes laborieuses.

Les femmes sont également touchées par cette évolution. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la population active compte dans ses rangs un tiers des femmes. Elles participent aux travaux des champs et sont à la ville le plus souvent lingères, couturières, blanchisseuses, nourrices ou domestiques, quand elles n'aident pas leur mari dans l'exercice de son métier. L'industrialisation va conduire un certain nombre d'entre elles à prendre des emplois dans les fabriques et notamment dans les ateliers de filature.

La crise économique de 1974, concomitante au premier choc pétrolier, entraîne un fort ralentissement de l'activité, dans un contexte de conceptualisation de la « croissance-zéro », et marque le début d'un long processus de réduction de l'emploi industriel. Les industries les plus anciennes et les plus traditionnelles subissent les plus lourdes pertes : sidérurgie, mines,

textile, cuir, bois... En dix ans, plus d'un million d'emplois industriels disparaissent. De près de 9 millions au début des années soixante-dix, le nombre des ouvriers est aujourd'hui de l'ordre de 6 millions de personnes.

S'ils demeurent l'un des groupes sociaux les plus importants, les ouvriers ne forment plus une catégorie sociale homogène, dotée d'une identité forte et de solides organisations syndicales. Les grands bastions syndicaux (les mines, la sidérurgie, l'automobile) ont disparu avec les restructurations des années 1970-1990.

Si les paysans et les ouvriers se sont constitués en classes sociales, il n'en va pas de même pour les employés, qui n'ont formé qu'une catégorie mal définie et le plus souvent déconsidérée, avant que n'émerge dans la société la notion de classe moyenne.

Les employés, vendeurs, secrétaires, guichetiers, agents de l'administration commencent à se développer au début du XX<sup>e</sup> siècle avec l'essor des grands magasins parisiens, des banques et des administrations comme la poste et la justice. C'est le début de l'expansion continue du secteur tertiaire. Mais c'est à partir de la seconde guerre mondiale que les emplois de bureau, les métiers des domaines de l'enseignement et de la santé se multiplient. Au début des années soixante, ils prennent un véritable envol : commerces, entreprises et administrations créent en France quelques 250 000 nouveaux postes par an. Le nombre des employés dépasse alors le nombre des ouvriers, tendance qui ira en se confirmant. L'autre élément marquant, dans un contexte de mise en œuvre de la mixité de l'enseignement, est la place croissante des femmes qui arrivent sur le marché du travail pour intégrer directement les emplois émergents du secteur tertiaire, alors que la population ouvrière demeure plus masculine.

Les cadres (ingénieurs, commerciaux, administratifs) et les professions intermédiaires (infirmières, techniciens supérieurs, informaticiens, enseignants, etc.) forment dans ce spectre une seconde catégorie ayant connu une très forte croissance depuis la guerre. L'entrée des femmes dans les emplois de niveau supérieur est plus tardive. Elle ne se réalise qu'après leur accès en nombre significatif dans les grandes écoles et les filières d'enseignement supérieur<sup>1</sup>. Les métiers d'enseignants, d'avocats ou de médecins, de chercheurs tendent ainsi à se féminiser véritablement à partir des années soixante-dix. L'accès des femmes aux fonctions de cadre supérieur et aux postes stratégiques est plus récent et, de fait, encore relativement limité.

Le nombre d'employés a ainsi plus que doublé depuis les années soixante, celui des cadres et des professions intermédiaires presque triplé. Aujourd'hui, ouvriers, employés, cadres et professions intermédiaires constituent des bastions d'importance comparable au sein de la population active.

---

<sup>1</sup> La première femme major de l'école Polytechnique le sera en 1973.

Enfin, les catégories non salariées ont également subi les conséquences de la production et de la distribution de masse des dernières décennies. Elles représentent aujourd'hui un actif sur dix contre un sur trois il y a cinquante ans. Le nombre des artisans et des commerçants a diminué jusqu'en 1975 d'environ 1 % par an, puis plus lentement, après une légère augmentation des artisans au début des années quatre-vingt et une baisse de l'ensemble après 1990. A partir de 1975, certaines activités commerciales ou artisanales ont été durablement concurrencées par le développement des grandes surfaces ou par l'émergence de biens jetables conçus pour être renouvelés.

### *1.2. L'édification du statut de salarié*

Le statut du travail a considérablement changé au cours du siècle. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, plusieurs statuts coexistent. D'un côté, il y a les exploitants agricoles, les commerçants, les artisans, les industriels et ces professions que l'on a depuis qualifié de libérales (médecins, notaires...), qui travaillent à leur compte et représentent 40 % de la population active. Les travailleurs indépendants et particulièrement les agriculteurs occupaient la position dominante dans la société productive d'alors avec 6 millions d'exploitants agricoles (soit près de 10 fois plus qu'aujourd'hui) et 2,5 millions de commerçants et d'artisans.

De l'autre côté se trouvent les salariés qui vendent leur force de travail : les ouvriers, de l'ordre de 5 millions. Entre les deux existe une portion difficilement chiffrable de travailleurs dont le statut est intermédiaire : ouvriers agricoles et métayers, (environ 2 millions), domestiques (environ un million), apprentis. En un siècle, le salariat va absorber presque toute la main d'œuvre : à peine plus d'un actif occupé sur deux était salarié en 1900, 9 sur 10 le sont en 2000.

Le salariat se développe dans un contexte de grande précarité, de dépendance et d'aliénation. De la loi Le Chapelier (1791) interdisant toute organisation collective du travail jusqu'à la loi Ferry-Waldeck-Rousseau (1884) établissant la liberté syndicale, le monde du travail se trouve empêché d'organiser les relations collectives de travail. Les relations du travail sont régies par un simple contrat de louage, obéissant aux règles du droit civil et au principe de la liberté des contractants.

Les déséquilibres qui résultent de cette situation conduisent à une organisation du mouvement ouvrier sur le mode de la rupture (l'insurrection des canuts lyonnais en 1831 en est un grand exemple) et sur le mode du contournement (notamment par la mise en place de sociétés de secours mutuels, qui font office de caisses de résistance), et de la clandestinité (quoique limitée dans sa dimension, le compagnonnage en est au XIX<sup>e</sup> siècle une illustration).

La prise de conscience des problèmes qui en découlent amènent les pouvoirs publics à intervenir dans le domaine des conditions et des relations de travail : durée du travail des enfants (1841), suppression du délit de coalition (1864), premières lois sur l'hygiène et la sécurité (1892 et 1893).

La construction d'un droit du travail se fait ainsi dans un contexte de luttes sociales, par l'addition de lois sociales successives<sup>1</sup>. Pour sa part, la négociation collective qui s'esquisse à partir de la reconnaissance des acteurs (1884) ne trouve sa pleine dimension qu'avec la loi du 11 février 1950, qui accorde aux employeurs et aux salariés la liberté de négocier, sans intervention de l'Etat.

Le statut actuel du salarié trouve donc son fondement tout à la fois dans un abondant ensemble de lois et de règlements et dans un édifice solide de normes conventionnelles.

### *1.3. Les mutations de l'emploi*

Si l'on situe l'analyse de ces mutations à ce que nous en apprend la lecture de la dernière décennie, on peut être tenté d'avancer que la désindustrialisation, les effets de la mondialisation des échanges et de la globalisation ou encore l'irruption des nouvelles technologies dans le monde du travail ont fortement contribué à transformer l'emploi.

Mais de fait, il est une fois encore utile de remonter au milieu des années soixante-dix pour observer que c'est dans cette période que les protections conventionnelles et légales qui favorisaient la stabilité de l'emploi dans la plupart des grands secteurs d'activités s'affaiblissent, voire disparaissent partiellement. Cette transformation en profondeur du rapport salarial est sans doute l'un des traits majeurs de la restructuration du capitalisme actuellement en cours dans tous les pays occidentaux anciennement industrialisés.

A l'échelle de ces trente cinq dernières années, on a ainsi vu se développer sous des formes multiples les emplois précaires, intermittents ou à temps partiel. La création de micro-entreprises a souvent été encouragée par les pouvoirs publics. Les petits métiers et le travail à domicile ont de leur côté connu un regain, parfois dans de nouvelles modalités rendues possibles par les nouvelles technologies, mais le plus souvent sous des formes plus anciennes. Enfin, le phénomène de sous-traitance s'est généralisé, y compris dans les secteurs qui n'y avaient pas traditionnellement eu recours.

Il résulte de la multiplication contemporaine de ces formes de travail que l'emploi salarié est devenu plus fragile et plus instable, spécialement pour les salariés les plus faiblement qualifiés, les jeunes et les femmes. Au-delà des variations conjoncturelles de l'activité, on observe que le risque objectif de perte d'emploi a ainsi augmenté d'environ 30 % entre 1980 et la fin des années quatre-vingt dix, et que cette fragilisation a concerné toutes les catégories d'emploi, quoique dans des proportions et selon des modalités différentes, plus particulièrement sensible toutefois dans les secteurs de main-d'œuvre et ceux mobilisant le plus les nouvelles technologies de l'information.

---

<sup>1</sup> Cf. avis adopté par le Conseil économique et social le 15 mai 2002 sur *Le droit du travail : les dangers de son ignorance*, rapport présenté par François Grandazzi au nom de la section du travail.

Les personnes accédant au marché du travail par le biais de Contrats à durée déterminée (CDD) éprouvent des difficultés à sortir de ce type de contrats pour acquérir un emploi stable. En parallèle, le risque de percevoir un salaire faible augmente depuis le début des années quatre-vingt, par rapprochement tendanciel des salaires des moins qualifiés avec le SMIC, tandis que se développe une forme d'alternance d'une partie des contrats de travail correspondant à des bas salaires. La majorité des nouveaux contrats conclus correspondent à des emplois à durée déterminée et/ou à temps partiel.

S'agissant enfin du Revenu minimum d'insertion (RMI), l'INSEE constate dans une étude récente<sup>1</sup> que lorsque les allocataires (actuellement plus d'un million de personnes) parviennent à sortir de ce revenu d'assistance, c'est la majeure partie du temps pour basculer dans des emplois aidés ou des stages rémunérés, travailler en intérim ou encore en CDD. Les bénéficiaires de ce revenu minimum semblent de ce point de vue pouvoir illustrer, dans ses aspects les plus exacerbés, la problématique de la déstabilisation de l'emploi à l'œuvre dans nos sociétés développées.

#### *1.4. Les évolutions de la formation*

La seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle se caractérise également par une évolution notable dans le domaine de l'enseignement puis dans celui de la formation professionnelle, dans le contexte économique et industriel de mutation précédemment décrit.

Sur le premier point, on a en effet assisté à une démocratisation de l'enseignement scolaire et universitaire : l'instruction obligatoire, la généralisation de l'enseignement secondaire et enfin l'ouverture de l'enseignement supérieur ont permis de le rendre accessible à des milieux auxquels il était à l'origine fermé et de tendre à réduire les inégalités sociales devant l'école. L'un des faits majeurs de cette évolution a trait à l'allongement général des études, qui a pour conséquence des nouvelles générations de plus en plus diplômées.

L'enseignement technique et professionnel s'est également développé avec, aux côtés de l'apprentissage, la reconnaissance des diplômes de niveau V, puis des baccalauréats techniques et professionnels. Au niveau de l'enseignement supérieur, des DUT et BTS se font jour, suivis au début des années 1972, de la réévaluation des formations en alternance et de la possibilité de préparer tous les diplômes techniques et professionnels par l'apprentissage. La durée des études s'est particulièrement élevée depuis le milieu des années quatre-vingt. Les diplômes obtenus témoignent de la hausse du niveau de formation : la proportion de titulaires d'un CAP ou d'un BEP parmi les 25-34 ans a triplé en 50 ans et la part de bacheliers dans une génération est passée de 4 % en 1964 à plus de 60 % aujourd'hui<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Economie & statistique, n° 357-358, février 2003.

<sup>2</sup> INSEE Première, *La hausse du niveau de formation*, n° 488, septembre 1996.

Par ailleurs, la formation professionnelle a connu un important essor depuis ses débuts (en 1959-1961), inscrite dans un mouvement de promotion sociale et d'éducation populaire, destiné à mieux répondre, quantitativement comme d'un point de vue qualitatif, aux besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée. Mais c'est surtout à partir de 1970 que se met en place un véritable système de formation professionnelle institutionnalisant les politiques de formation, au travers de l'accord interprofessionnel le 9 juillet 1970, qui sera repris par voie législative un an plus tard<sup>1</sup>. Il faut, à cet égard, souligner le caractère profondément novateur de ce dispositif conventionnel, ayant depuis lors acquis force légale. Ce système qui a évolué au fil des mutations du marché du travail et de l'environnement économique, notamment dans le contexte récent de restructurations des entreprises et de multiplication des plans sociaux, demeure cependant aujourd'hui la base du dispositif qui régit notre pays dans ce domaine.

Aujourd'hui, la formation professionnelle est indissociable et interdépendante du marché du travail. Elle constitue un élément essentiel, voire fondamental du parcours professionnel du salarié, et ce, même si certains en sont privés tout au long de leur carrière du fait de la persistance dans un certain nombre de secteurs d'organisations du travail tayloristes. Elle représente également un enjeu pour l'entreprise, qui doit anticiper sur les nouvelles qualifications et de nouveaux métiers propres à lui permettre de s'adapter aux exigences du marché et à ses évolutions. En 2000, la formation continue du secteur privé représente quelque 21,6 milliards d'euros, financés par les entreprises, l'Etat et les régions. On sait qu'elle bénéficie principalement aux actifs occupés de moins de 45 ans.

On se doit à ce stade de souligner la persistance de fortes inégalités d'accès à la formation des diplômés et des non diplômés, qui viennent renforcer tout au long de la vie la faiblesse ou l'absence de formation ou de qualification initiale. L'un des objectifs de la loi de 1971 était de favoriser la promotion sociale et l'égalité professionnelle, en offrant une seconde chance aux personnes n'ayant pas réussi dans le système scolaire. On constate aujourd'hui que les personnes titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat, ou ne disposant d'aucun diplôme ou titre initial, qu'il soit général ou professionnel, restent de manière chronique à l'écart des programmes et plans de formation. Cette observation vaut pour l'ensemble des secteurs, et couvre également les secteurs dont les données agrégées montrent qu'ils consacrent une part importante de leur masse salariale à la formation<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Loi du 16 juillet 1971.

<sup>2</sup> Source INSEE Première n° 759, février 2001 : Entre janvier 1999 et février 2000, 43 % des salariés de niveau bac + 2 et plus ont suivi une formation financée par leur employeur, 36,1 % de niveau bac, 26,6 % de niveau CAP/BEP/BEPC et 14,9 % de niveau certificat d'études ou n'ayant aucun diplôme.

### *1.5. La tertiarisation de l'activité*

Le déplacement de l'activité économique de l'industrie vers les services - la tertiarisation des économies - est une caractéristique majeure de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle des grands pays industriels. En France comme chez nos voisins, l'industrie (ou secteur secondaire) n'occupe plus la place prépondérante qui était la sienne dans les années d'après-guerre. Elle reste toutefois la source majeure d'innovation, de progrès technique, de productivité, même si les services occupent désormais la première place, devant l'industrie et l'agriculture réunies, que ce soit en termes de valeur ajoutée ou d'emplois.

Le développement de l'économie de services, y compris dans les entreprises industrielles, a entraîné un déplacement des emplois ouvriers vers des emplois d'employés. Au début des années quatre-vingt, le nombre d'ouvriers était d'environ un quart plus élevé que celui des postes d'employés. Vingt ans plus tard, le rapport de force entre ces deux catégories d'emplois s'est presque complètement inversé : le nombre de postes d'employés est de 8 % plus élevé que celui des ouvriers.

Par ailleurs, on observe à l'intérieur même des catégories socio-professionnelles un déplacement en nombre des secteurs des activités industrielles vers ceux des activités de services. Ainsi, si au début des années quatre-vingt, la majorité des ouvriers travaillaient dans les ateliers des industries lourdes au sein de grandes entreprises, on observe aujourd'hui qu'un sur deux exerce des fonctions de transport ou de logistique et/ou exerce dans une structure productive de type artisanal. Une transformation similaire s'observe chez les employés. Les personnels des services aux particuliers et les employés de commerce sont aujourd'hui plus nombreux que les employés de bureau dans les entreprises.

Les emplois nouveaux du tertiaire proviennent principalement des services aux entreprises et des secteurs de la santé et de l'action sociale. Ces emplois, occupés en grande partie par des femmes, sont plus qualifiés et également plus souvent à temps partiel que dans le reste de l'économie.

Les besoins en matière de services semblent devoir progresser et se renouveler. En témoignent les résultats d'une enquête menée par la DARES<sup>1</sup> sur les besoins des français en matière de services. Il en ressort de fortes attentes dans ce domaine, principalement sur le développement de services dans les transports ou les secteurs culturels et sportifs, mais aussi pour des services à la personne ou en matière de lutte contre la pollution. Cette attente exprime la volonté de voir renaître des métiers traditionnels ainsi que la nécessité de faciliter l'émergence de nouveaux services, notamment dans le domaine de la médiation ou de l'animation.

---

<sup>1</sup> Menée en octobre 1999 auprès de 1 997 personnes représentatives de la population.

## 2. Les visages de la population active

### 2.1. *Eléments de comparaison internationale sur l'évolution du marché du travail*<sup>1</sup>

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, les grands pays industrialisés ont connu plusieurs évolutions communes : chute du taux de fécondité et vieillissement de la population, transformations des modes de vie, ralentissement de la croissance et fin du plein emploi après 1975. Cependant, en fin de période, le contraste est fort entre, d'une part les Etats-Unis et le Japon, et d'autre part les pays de l'Europe occidentale, au sein desquels la France occupe, en outre, une place particulière.

Depuis 1949, la population active a progressé beaucoup plus vite aux Etats-Unis et au Japon que dans les grands pays d'Europe occidentale, avec toutefois une forte inflexion dans les années quatre-vingt dix pour le Japon. La France se distingue avec une augmentation plus rapide que celle des pays voisins au cours des années soixante à soixante-dix, pour ralentir ensuite. On observe partout un recul du taux d'activité pour les hommes, plus fort en Europe, et notamment en France, qu'aux Etats-Unis et surtout au Japon. Parallèlement, est constatée une progression de l'activité féminine, continue aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, alors que dans les autres pays, à l'exception de l'Italie, elle n'émerge véritablement qu'à partir des années soixante.

L'emploi a fortement augmenté aux Etats-Unis et au Japon, même si une inflexion de même nature que celle repérable pour la population active est visible pour le Japon. Dans la même période, l'emploi augmente beaucoup moins en Europe. Le tournant de 1974 a eu des conséquences diverses : simple ralentissement aux Etats-Unis et au Japon, chute des effectifs en Allemagne et au Royaume-Uni et stagnation en France jusqu'au milieu des années quatre-vingt. La décennie 85-95 s'est soldée à nouveau par des créations d'emplois, plus modestes cependant en Europe et particulièrement en France.

La répartition sectorielle de la main-d'œuvre a, en revanche, connu une évolution commune : baisse de la part de l'agriculture, plus marquée au Japon, en Italie et en France, prédominance croissante des services. La part de l'industrie a quant à elle augmenté jusqu'en 1974 au Japon et en Italie et s'est maintenue en Allemagne, trois pays où les branches manufacturières continuent d'occuper le tiers des effectifs, au lieu du quart ailleurs.

Enfin, si aux Etats-Unis et au Japon le taux de chômage a peu progressé à long terme, de pair avec la croissance de la population active, en Europe, en revanche, la montée du chômage, après une amorce dès le milieu des années soixante, s'est considérablement aggravée après 1974.

---

<sup>1</sup> Eléments issus de *45 ans de marché de travail dans les grands pays industrialisés*, INSEE n° 424, janvier 1996.

## 2.2. La population active aujourd'hui

Le baby-boom de l'après-guerre marque une rupture avec une croissance démographique faible, voire nulle. Il entraîne une forte augmentation de la population active qui, sur les trente dernières années, croît de façon presque continue passant de 21,4 millions de personnes en 1970 à 26,4 millions en 2001, alors qu'elle était en 1950 identique à celle du début du siècle. Cette croissance est due pour une grande partie également à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. En effet, la population active féminine passe de 7,6 millions à 12,1 millions sur cette période tandis que la population active masculine oscille autour de 14 millions.

En 2002, la population active comprend 26,3 millions de personnes décomposée en 24 millions de personnes ayant un emploi et 2,3 millions de chômeurs recensés au sens du BIT<sup>1</sup>. En dix ans la population active a ainsi augmenté de 1,4 millions de personnes. Elle a également connu un certain nombre d'évolutions marquantes dans ses diverses composantes.

Ainsi, en premier lieu, on observe que le secteur tertiaire est de plus en plus important en matière d'emplois, leur part ayant presque doublé en un demi-siècle, passant de 39 % en 1955 à 72 % en 2000. Cette formidable progression s'est accompagnée de l'effondrement du secteur de l'agriculture (3,8 % en 2000) et du recul du secteur de l'industrie à partir de la seconde moitié des années soixante-dix.

Par ailleurs, sur les quarante dernières années, les catégories socioprofessionnelles ont connu des évolutions contrastées. Lié au déclin du secteur de l'agriculture, les agriculteurs ne forment plus aujourd'hui qu'une minorité numérique de la population. Les ouvriers, même s'ils restent nombreux, représentant près de 7,1 millions d'actifs, ont également vu leur importance décroître dans la population active totale. Leur situation semble s'être stabilisée depuis le milieu des années quatre-vingt dix. Les artisans, les commerçants et les chefs d'entreprise sont également moins nombreux. Les cadres et professions intellectuelles, les professions intermédiaires et les employés ont, en revanche, vu progresser à la fois leurs effectifs et leur poids dans la population active totale. La proportion des cadres et des professions supérieures dans la population active totale a ainsi triplé.

Autre élément d'importance, la population active s'est très largement féminisée en France. Le taux d'activité féminin n'a cessé de croître en France depuis 1975, se stabilisant depuis 1995 autour de 62 %, contre 74 % pour les hommes. Le rapprochement tendanciel des carrières des femmes et des hommes qui en résulte est notamment dû au fait que de moins en moins de femmes s'arrêtent de travailler après le premier enfant.

---

<sup>1</sup> Tableaux de l'Economie française, 2002/2003.

La proportion de femmes dans la population active reste dans une logique de progression : 38,2 % en 1970 contre 48,5 % en 2002. Selon la catégorie professionnelle observée, la proportion de femmes varie. Dès 1962, elles sont en effet majoritaires parmi les employés, où elles continuent aujourd'hui encore à progresser. Elles progressent également parmi les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles, et demeurent peu nombreuses parmi les ouvriers.

Enfin, on constate que la population active s'est resserrée sur la classe d'âge « des 25 à 54 ans » au cours des cinquante dernières années. En effet, les taux d'activité des personnes âgées de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans ont fortement diminué, du double fait de l'allongement de la scolarité et de la difficulté d'accès à un premier emploi. A l'autre extrémité de la pyramide des âges, les taux d'activité des personnes âgées de 55 ans et plus ont également chuté, dans un contexte de chômage et de retraites anticipées des travailleurs « vieillissants ».

### 2.3. La population active : demain

Avec l'arrivée à l'âge de 60 ans des générations issues du baby-boom, la forte croissance de la population active devrait commencer à se ralentir. Selon une projection tendancielle établie par l'INSEE<sup>1</sup>, le nombre d'actifs augmenterait d'environ 500 000 au cours des prochaines années, portant leur nombre total à 26,9 millions à l'horizon 2006. Puis, le nombre d'actifs devrait diminuer d'environ 30 000 par an de 2006 à 2010, et le rythme devrait s'accélérer au fur et à mesure du vieillissement de la population pour atteindre 80 000 par an vers 2025. A l'horizon 2020, la baisse cumulée devrait atteindre 750 000 personnes. En 2050, elle pourrait atteindre 2,8 millions de personnes, la population active retrouvant alors son niveau du début des années quatre-vingt. Parallèlement, le rapport entre actifs et inactifs de 60 ans et plus chuterait de 2,2 en 2001 à 1,5 en 2020 et continuerait à diminuer par la suite.

Selon un scénario de tendance haute de l'INSEE, cette diminution de la population active pourrait être retardée et atténuée par une remontée de l'activité de certaines catégories de travailleurs, pour lesquelles existent encore des marges de progression. Ainsi, le taux d'activité des femmes pourrait encore sensiblement augmenter. S'agissant des travailleurs les plus âgés, la France se distingue par un niveau d'activité faible, dans un contexte de chômage de masse, qui pourrait sans doute évoluer à la faveur d'une amélioration durable des conditions du marché du travail. Enfin, le taux d'activité des moins de 25 ans est particulièrement bas<sup>2</sup>, en raison du faible cumul numérique entre emploi et formation initiale. On relève cependant une légère tendance au développement de l'apprentissage depuis 1993 et à l'augmentation d'emplois de la part des étudiants parallèlement à leurs études. Mais ces tendances restent difficiles à extrapoler.

<sup>1</sup> INSEE Première, n° 838, mars 2002.

<sup>2</sup> Le plus bas des pays de l'OCDE en 1998.

### 3. L'appareil productif

La structure des entreprises au regard de l'emploi et de leurs effectifs salariés fait apparaître que ce sont les petites et moyennes entreprises qui emploient le plus de salariés. En effet, les processus de restructuration et d'externalisation conduits par les grands groupes industriels à partir du milieu des années soixante-dix et surtout des années quatre-vingt, au profit d'unités plus restreintes expliquent en partie le fort développement des Petites et moyennes entreprises (PME) dans l'industrie mais aussi dans les services. Ainsi, en janvier 2001, les entreprises de moins de 10 salariés représentent 92,6 % de l'ensemble des entreprises (hors entreprises agricoles et financières)<sup>1</sup> ; elles travaillent essentiellement dans le commerce, les services aux particuliers et aux entreprises. Les entreprises ayant un effectif de 10 à 249 salariés ne représentent quant à elles que 7,2 % du total et celles employant 250 salariés et plus, 0,2 %.

Par rapport à l'ensemble des entreprises de l'industrie, du commerce et des services (hors agriculture, services financiers, location immobilière et administration), les Très petites entreprises (TPE)<sup>2</sup> représentent, en 1999, 30 % de l'effectif salarié total et 27 % de la valeur ajoutée totale. Dans le bâtiment, elles atteignent plus de la moitié de la valeur ajoutée, contre seulement 9 % dans l'industrie (hors industries agroalimentaires).

S'agissant du secteur de l'artisanat, environ 830 000 entreprises sont inscrites au répertoire des métiers en janvier 2001. En 1999, les entreprises de 0 à 19 salariés relevant du secteur de l'artisanat<sup>3</sup> emploient 2,2 millions de personnes. Le nombre d'artisans travaillant seuls est en diminution constante : 39 % des entreprises artisanales en 2000 contre 55 % en 1985.

Dans le secteur de l'industrie, les PME représentent en France près de la moitié des effectifs industriels et apparaissent dynamiques et réactives dans la mesure où elles constituent souvent le lieu où se développe une idée, un produit nouveau avec une responsabilisation des salariés souvent forte que dans des entreprises de taille importante. Elles sont néanmoins fragiles car elles sont généralement dans une situation de dépendance vis-à-vis de leurs fournisseurs et de leurs clients, voire dans une position de sous-traitance et soumises à des contraintes de temps et de maîtrise des coûts.

Les groupes d'entreprises ont un rôle prépondérant dans l'économie française. Ils emploient près d'un salarié sur deux et produisent deux tiers de la valeur ajoutée. L'importance des groupes varie en fonction du secteur d'activité : faible dans la construction, les services aux particuliers et le commerce, forte dans l'automobile et l'énergie. La concentration est particulièrement forte dans

<sup>1</sup> Tableaux de l'économie française 2002/2003.

<sup>2</sup> Employant moins de 20 salariés.

<sup>3</sup> Au plan juridique, les entreprises artisanales emploient de 0 à 10 salariés et sont inscrites au Répertoire des métiers. Au plan économique, aux fins d'études et de statistiques, on élargit le champ à l'ensemble des entreprises de moins de 20 salariés dont l'activité principale relève du secteur de l'artisanat au sens de la nomenclature des activités de l'INSEE.

les activités principalement dominées (ou anciennement dominées) par le secteur public, telles que la construction automobile, aéronautique et spatiale ou les diverses énergies (électricité, pétrole, eau).

#### **4. Le système productif : évolutions et mutations**

##### *4.1. Production et productivité*

Entre 1896 et 1998, l'activité économique, exprimée par son Produit intérieur brut (PIB), a connu une progression annuelle moyenne de 2,4 %. Si ce chiffre peut apparaître modeste au regard des Trente Glorieuses où ce taux atteignait en moyenne 4,5 %, il convient de noter cependant que la production a, de ce fait, été multipliée par plus de 10, chiffre jamais atteint jusqu'ici. Cette progression s'explique davantage par la productivité des travailleurs que par l'augmentation de leur nombre. En effet, le nombre d'emplois n'a progressé au cours de ce siècle que de 4 millions, la population au travail passant de 19 à 23 millions de personnes et la durée du travail productif a diminué presque de moitié.

Pour l'exprimer autrement, au terme de ce mouvement séculaire, un nombre sans cesse réduit d'heures travaillées permet de livrer une production en quantité supérieure et d'occuper un nombre croissant de travailleurs dans le contexte d'une réduction continue de la durée du travail.

En revanche, c'est la productivité horaire du travail qui a augmenté de la façon la plus considérable, puisqu'elle a été multipliée par 16, ce qui représente une progression annuelle moyenne de 2,8 %. Les progrès techniques combinés aux nouvelles organisations de travail ont en effet entraîné une baisse des coûts de production et un accroissement considérable de la productivité. En particulier, l'apport d'équipements productifs de plus en plus performants, qui tout à la fois augmentent la capacité de production et se substituent en partie au travail direct, a permis de réaliser des gains de productivité contribuant à la croissance.

Il convient de noter, à cet égard, que cette productivité accrue s'inscrit depuis le début du siècle dernier dans une tendance parallèle générale de baisse de la durée du travail. Ainsi en France, la durée annuelle légale du travail a diminué de moitié entre 1900 à 2000, passant de 3 000 heures annuelles à moins de 1 600.

Cette présentation globale mérite d'être affinée, la réduction de la durée du travail, observée sur période longue, n'étant pas pour autant pas marquée par une parfaite linéarité. On observe ainsi qu'une série d'étapes marque cette tendance, faites de réduction de la durée journalière, hebdomadaire, annuelle ou encore sur la vie. La journée de travail légale a ainsi été progressivement abaissée, dans la première partie du XX<sup>e</sup> siècle, de 11 heures à 10 heures, effectuées 6 jours sur 7. L'instauration du repos hebdomadaire légal a été suivie de la semaine de cinq jours, puis des premiers congés payés, portés de deux semaines en 1936 à trois semaines en 1956, quatre semaines en 1968 et cinq semaines en 1982. L'âge

légal de la retraite a été abaissé à 60 ans en 1982. La durée hebdomadaire légale de travail est passée à 48 heures en 1919, à 40 heures en 1936, à 39 heures en 1982, puis, à compter de 2002 à 35 heures pour l'ensemble des entreprises.

Cette réduction du temps travaillé porte donc sur la journée, la semaine et l'année de travail mais aussi sur la vie entière de l'individu. A cet égard, on observe la conjonction d'une entrée plus tardive sur le marché du travail dans le même temps où la fin de l'activité, influencée par la retraite, mais aussi par la pré-retraite et le chômage, intervient plus tôt. La place du travail ou plus exactement le temps consacré au travail direct dans la vie des individus a ainsi considérablement diminué, ouvrant un changement profond dans la répartition et la valeur des temps dans les cycles de vie de personnes et de l'ensemble de la société.

#### 4.2. La diversité des modèles productifs

Parallèlement aux importantes innovations industrielles, de nouvelles formes du travail apparaissent. C'est ainsi que Taylor préconise une organisation scientifique du travail pour répondre à ce qu'il appelle « *la flânerie ouvrière* ». Ce modèle est construit autour d'un découpage des tâches en séquences élémentaires et fondé sur l'établissement de procédures et de modes opératoires à appliquer dans un temps donné, et d'une relation salariale dans laquelle le salaire est sensiblement augmenté si procédures et temps sont respectés.

Ford instaure un peu plus tard le travail à la chaîne dans ses usines automobiles de Detroit. Le modèle fordien met en œuvre une stratégie de profits basée sur une production de masse. La division du travail est alors poussée à son extrême ; le travail est parcellisé, répétitif et sous contrainte mécanique, avec en contrepartie un salaire fixe plus élevé que la moyenne de la branche.

Le « travail en miettes » s'impose dans les grandes entreprises et se confirme comme modèle d'organisation productive<sup>1</sup>. Mais ces deux modèles ne peuvent répondre aux nouvelles contraintes du marché et de la société, en raison de leur rigidité organisationnelle et le rejet social dont ils sont l'objet. Dès la fin des années soixante, l'organisation taylorienne du travail, ainsi que des conditions du travail empreintes de pénibilité physique (bruit, inconfort, saleté) et psychiques (isolement et ennui) dans le cadre d'une parcellisation des tâches sont fortement critiquées, tant en Europe occidentale qu'aux Etats-Unis. En outre, la crise économique de 1974, l'accélération de la libéralisation des échanges internationaux et la globalisation de la concurrence exigent des entreprises une plus grande réactivité et une meilleure maîtrise des coûts. La production de masse marque ainsi le pas au profit du développement d'un système de production au plus juste. Ce mode productif est d'abord mis en œuvre au Japon par Toyota, qui privilégie comme source de profits la réduction

---

<sup>1</sup> Il faut cependant préciser que le taylorisme n'a jamais été dominant et n'a en réalité concerné qu'une minorité de salariés, la plupart des ouvriers travaillant dans des entreprises de plus petite taille.

permanente des coûts à volume constant, et par Honda, dont la politique est davantage fondée sur l'innovation et la flexibilité. Ce système a également été adopté en Allemagne par Volkswagen, remettant en cause le principe de production de masse adopté jusqu'alors, et a permis d'importantes économies d'échelle et une plus grande diversité de l'offre à l'échelle européenne.

Cette période marque un tournant dans la vie au travail de l'ouvrier. L'accent est mis avec une intensité renouvelée sur la compétitivité et l'utilisation optimale des équipements, la qualité des produits et celle de la production (zéro défaut, cercles de qualité, production en flux tendus, avec des stocks réduits au minimum). La gestion des ressources humaines devient un élément stratégique. Appréciation fine des emplois (postes et personnes), individualisation des rémunérations, aménagement du temps de travail, précarisation de l'emploi, assouplissement des législations sociales en réponse aux contraintes économiques des entreprises, tels sont les nouveaux traits de l'usine moderne.

#### *4.3. La politique industrielle de l'Etat*

Pendant plusieurs décennies, avec les programmes de nationalisation conduits à partir de 1936 puis la mise en place d'une politique de planification, l'Etat a longtemps fait preuve de la volonté d'orienter et d'appuyer une politique industrielle. Cette capacité a progressivement été réduite du fait de la conjonction d'un certain nombre de facteurs.

En premier lieu, le double mouvement de construction européenne et de décentralisation a entraîné d'importants transferts de compétences et de moyens. Par ailleurs, le processus de privatisations enclenché à compter de 1986 résulte d'un choix qui réduit de fait le périmètre dans lequel la capacité d'intervention des pouvoirs publics peut intervenir. Sur un autre plan, la déréglementation des marchés financiers et leur importance prédominante dans un contexte de mondialisation des échanges, a exercé une pression pesant sur les politiques publiques aussi bien que sur la gestion des entreprises. Le mode d'action de l'Etat a été ramené à des mesures d'incitation à l'investissement d'entreprises et à des actions de nature curatives, au travers d'allocation de crédits finançant des mesures d'accompagnement des mutations industrielles et des pertes d'emplois qui en résultaient souvent.

Les interrogations sur l'apport de la planification, dans une économie de marché de plus en plus ouverte sur l'extérieur et dans une société dont la cohésion apparaît de plus en plus difficile à réaliser, se multiplient depuis des années. En effet, si la planification mise en œuvre au lendemain de la seconde guerre mondiale, en réponse au retard économique et à l'importante pénurie, a permis efficacement la mise en œuvre de politiques d'ensemble de développement, de modernisation et de compétitivité, elle a par la suite rencontré un certain nombre de difficultés, notamment en termes d'anticipation et d'adaptation rapide. Le milieu des années soixante-dix, dans un contexte de profondes crises et mutations économiques et de restructurations dans l'industrie française, marque une réelle mise en cause de la planification, qui s'est accentuée

avec la décentralisation et l'instauration des contrats de plan conclus entre l'Etat et les régions sur les questions de planification et d'aménagement du territoire, et l'ouverture européenne. Le XI<sup>e</sup> plan, initialement prévu pour couvrir la période 1993-1997, est resté à l'état de projet et a été remplacé par un ensemble de lois quinquennales dans lesquelles le gouvernement préfère inscrire ses choix politiques.

Ce retrait volontaire de l'intervention publique, notamment dû aux effets de l'ouverture des marchés, se conjugue avec une transformation profonde de cette intervention, qui accompagne les décisions stratégiques des grands groupes et des entreprises multinationales plus qu'elle ne les discute. Ainsi, en matière industrielle, les vastes politiques industrielles s'effacent, au profit de mesures de soutien à la compétitivité des entreprises et à la facilitation d'un environnement favorable à l'activité économique.

Au-delà des réflexions en cours sur les missions du Commissariat général du Plan, notamment au regard du Conseil d'analyse économique, en termes d'optimisation des outils de prospective de l'Etat, la question se pose de façon plus générale sur la capacité d'intervention des Etats et de leur autonomie politique en matière économique et financière, dans un contexte économique libéral et de mondialisation des marchés.

## B - LES DONNÉES ÉMERGENTES

### 1. Vers une économie sans frontières : la mondialisation

Les échanges internationaux ont toujours existé. En revanche, la nouveauté réside depuis une vingtaine d'années dans le passage d'une économie internationale à une économie mondialisée.

L'économie mondialisée intègre désormais les nations dans un espace économique géré suivant des normes déconnectées des réglementations nationales. Cet effacement des frontières se manifeste tout à la fois :

- sur les marchés de biens et des services : développement du commerce mondial, augmentation des investissements transfrontaliers ;
- sur les marchés des capitaux et des changes : investissements répondant à des objectifs financiers plus qu'industriels, mise en place d'un nouveau système monétaire international ;
- sur les marchés du travail : recherche des régions du monde où, à qualité constante, la production peut être assurée au moindre coût, comparaison des coûts salariaux.

Au-delà de nos frontières, les flux économiques et financiers mondiaux et l'action des grands groupes transnationaux participent à la fragilisation de la cohésion nationale et perturbent l'action régulatrice des Etats. Face à de nouvelles logiques et de nouveaux acteurs, ils doivent à présent prendre en

compte une opinion internationale puissante, véhiculée par de nouveaux médias, dans la résolution de problèmes à l'échelle de la planète. Selon la Commission des Nations-Unies pour le commerce et le développement (CNUCED), la mondialisation, plus qu'un phénomène économique, est un processus culturel aboutissant à l'unification de la planète dans sa seule dimension de marché mais aussi l'espace de communication entre les hommes.

Le phénomène de la mondialisation a pris une ampleur telle que l'on ne peut concevoir qu'il reste sans conséquence sur les économies nationales. Cette mondialisation est un puissant facteur de développement des échanges, de mobilité des capitaux et donne une place nouvelle dans le commerce mondial à des pays émergents. Pourtant, cette ouverture sur le monde montre les limites d'une économie planétaire qui renforce sauvagement la concurrence, et génère des délocalisations, des déstructurations industrielles et des destructions d'emplois, entraînant de fait une accentuation des inégalités sociales entre les régions du monde.

### *1.1. Le développement des échanges*

Cette réalité des échanges est aujourd'hui plus visible et elle s'accélère dans ses manifestations, grâce aux progrès techniques des transports et des télécommunications : les consommateurs, les producteurs, les fournisseurs et les Etats deviennent interdépendants. La mondialisation ne signifie pourtant pas que l'ensemble des pays et des salariés bénéficient du développement des échanges : il se dégage plutôt des blocs économiques formés par l'Europe, les Etats-Unis et l'Asie.

Entre 1965 et 1995, les revenus réels par tête des Nouveaux pays industrialisés (NPI) d'Asie ont été multipliés par sept, la part de leur production dans le commerce mondial étant dans le même temps quadruplée. Ils ont émergé grâce à un interventionnisme étatique fort dans l'économie et des débouchés importants sur le marché mondial. Le régime politique en place dans ces pays a fortement évolué de par l'ouverture sur le monde et de nouvelles clauses sociales apparaissent progressivement.

L'Organisation internationale du travail (OIT), structure dont se sont dotées les organisations syndicales et professionnelles, réfléchit sur la notion de « travail décent » qui sous-tend sa stratégie en matière d'emploi et vise à établir des normes constituant un plancher de droits et de conditions de travail minimum. Quatre principaux axes permettent de mettre en œuvre sa stratégie à l'échelle de la planète : éliminer le travail forcé, éliminer le travail des enfants, réduire et éliminer les discriminations de travail, permettre la liberté d'association et de négociations collectives, auxquels a été plus récemment ajouté un axe de préservation de l'environnement. La question de l'introduction de clauses sociales dans le cadre de la passation des accords commerciaux est également une question débattue dans le cadre de cette instance internationale.

A raison, cette mondialisation des échanges ne s'est pas développée sans mettre en évidence, voire accentuer les profondes inégalités qui existaient au préalable entre les Etats, les zones régionales et les peuples. Des formes de contestation apparaissent pour que soient prises en compte des problématiques environnementales, alimentaires ou culturelles par le biais de nouveaux acteurs comme les ONG ou les associations.

Il convient par ailleurs de préciser que ces inégalités entre nations peuvent également se retrouver à l'intérieur même des nations, le phénomène de paupérisation ne concernant pas uniquement les pays les moins favorisés. Face aux situations de recul social qu'elles peuvent également engendrer, des revendications s'élèvent contre une mondialisation à visée purement économique.

### *1.2. La mobilité des capitaux par les investissements directs à l'étranger*

Les Investissements directs à l'étranger (IDE) sont des investissements internationaux qui reflètent l'intention pour une entité résidente dans l'économie d'acquérir un intérêt durable dans une entreprise opérant dans une autre économie. Cette prise d'intérêt se matérialise par la détention d'au moins 10 %<sup>1</sup> des actions ou des voix et qui permet un niveau significatif d'influence de l'investisseur sur la gestion de l'entreprise. Les opérations qui découlent de cette prise de participation sont multiformes : opérations en fonds propres (création d'entreprise *ex-nihilo*, acquisition ou extension d'une entreprise existante aussi appelée fusion-acquisition...), réinvestissement des bénéfices sur place, prêts à long terme, flux financiers à court terme.

C'est essentiellement au travers des fusions et d'acquisitions que les IDE ont connu un tel dynamisme ces dernières années (88 % des flux entrants en 2000 sont des fusions et acquisitions dans le monde) jusqu'à la crise boursière. En effet, ce phénomène de fusion et d'acquisition, qui s'est opéré dès 1974 aux Etats-Unis, a pris une ampleur exceptionnelle à la fin des années quatre-vingt dix dans l'ensemble du monde. L'ouverture actuelle des marchés des capitaux incite les entreprises à élargir géographiquement leur espace stratégique. Le souci est grand de retrouver une cohérence dans ces mouvements, en créant des zones régionales d'intégration au travers d'accords de libre échange ou de mécanismes de coopération, voire une unification monétaire (pour l'Europe par exemple).

Ces opérations de fusions et acquisitions entraînent une remise en cause des structures capitalistiques des entreprises concernées, nécessitant souvent un réaménagement de leur périmètre juridique et stratégique. Il s'agit initialement pour les entreprises d'asseoir plus encore les avantages concurrentiels qu'elles possèdent déjà, et ce, sur tous les marchés solvables, renforçant leur poids et donc leur contrôle sur les systèmes d'offre. Autre avantage de l'opération, les barrières à l'entrée des marchés, économiques ou juridiques, peuvent être plus aisément contournées.

---

<sup>1</sup> En deçà de 10 %, on parle « d'investissement de portefeuille ».

Les autorités de surveillance interviennent pour la défense de la concurrence ou de l'intérêt des consommateurs, notamment par l'apparition de dispositifs anti-trust pour contrer la logique monopolistique. De plus, la perte de richesses dans le cadre des fusions-acquisitions n'est pas inhabituelle : de deux entreprises, on passe, après fusion, à une structure unique, ayant vocation à restructurer sa production et utilisant le plus souvent la suppression d'une partie des effectifs, plus petite donc que les deux précédentes. On constate que la gestion des entreprises peut devenir non plus industrielle mais financière, ce qui vulnérabilise en retour les firmes, qui, quelle que soit leur taille, ne sont plus à l'abri de décisions stratégiques extérieures les concernant.

La financiarisation de l'économie implique une recherche de rentabilité financière des capitaux à court terme et les actionnaires orientent les choix industriels des entreprises vers de telles opérations, allant à l'encontre des intérêts de l'emploi sur le long terme et des préoccupations de management humain.

### *1.3. La mobilité de la production*

L'accélération des flux transnationaux s'est accompagnée d'une internationalisation des entreprises dans le cadre d'un marché mondial. La mondialisation de l'économie a donc aussi comme conséquence l'intensification de la concurrence entre les travailleurs sur un marché du travail devenu mondial. La mobilité des facteurs de production, et du travail en particulier, est assez controversée puisqu'elle peut se révéler à la fois positive ou néfaste pour l'emploi.

Créatrice d'emplois, elle devient un levier efficace d'une politique de revitalisation ou de développement de régions en difficulté. L'investissement international est aussi un élément essentiel, les grandes multinationales pouvant être courtisées par les pouvoirs publics pour venir effectivement s'implanter dans l'une de ces régions, ces investissements étant complétés par des apports de technologies, de formation et de savoir-faire nouveaux pour la main-d'œuvre locale. Cette ouverture des frontières à l'ensemble des travailleurs est aussi source d'une mobilité géographique réelle pour ceux possédant les compétences les plus recherchées. La question est tout autre pour la grande majorité des travailleurs.

Néfaste, la mobilité peut aussi être significative de délocalisations, dans de nouvelles zones où la main-d'œuvre est meilleur marché en Europe ou hors de celle-ci, en Asie ou dans les pays du Maghreb par exemple. La délocalisation est souvent analysée trop rapidement comme un mouvement en sens unique allant des pays développés, où les salaires sont élevés, vers les pays en voie de développement où les salaires sont bas. L'analyse mérite d'être approfondie.

D'abord, cela suppose que tous les travailleurs soient interchangeables. L'analyse place donc au centre de l'explication la composition de la main-d'œuvre, sa qualification, les emplois créés par le mouvement de délocalisation de la production se faisant au détriment des emplois peu qualifiés des pays développés. Ces destructions d'emplois se font par conséquent selon le critère du coût salarial des travailleurs faiblement qualifiés. La mondialisation est souvent accusée d'avoir accentué les inégalités préexistantes au sein de la main-d'œuvre des pays développés au détriment des moins qualifiés, désormais en concurrence avec ces travailleurs des nouveaux pays industriels.

Si le coût du travail n'était pas l'élément essentiel de l'analyse mais la productivité, les entreprises resteraient dans les pays développés où la productivité du travail est plus élevée.

Certains pensent que le déclin, dans les pays développés, de l'emploi manufacturier (à forte densité de main-d'œuvre peu qualifiée) est lié à une tendance structurelle de long terme, due à cette hausse de la productivité, mais il semble que l'ouverture sur le monde et la nouvelle concurrence des pays émergents accentuent fortement ce phénomène.

L'analyse de l'ampleur du phénomène de la mondialisation de l'économie a permis de montrer qu'elle pouvait être à certains moments un facteur de croissance pour des pays mais également un accélérateur d'exclusion économique pour d'autres. Cette ouverture, cette fluidité des échanges de biens, d'informations des personnes n'a été possible qu'avec l'apport du progrès technique dans les transports ou les télécommunications. Ce progrès technique est aujourd'hui symbolisé par les Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et il révolutionne véritablement les modes de production et l'économie plus globalement. On peut ainsi parler d'une économie « *post-industrielle* ».

## **2. Une économie « post-industrielle »**

Dans les sociétés post-industrielles, l'investissement matériel occupe une place moins importante dans la croissance que l'investissement immatériel et la connaissance. Une série d'éléments constitutifs de la vie sociale (éducation, information, consommation...) peut en effet être mobilisée comme conditions de croissance. Le savoir prend le pas sur la matière, l'économie entrant dans une phase de dématérialisation.

Par ailleurs, on observe à côté de la manifestation classique des divergences d'intérêts entre capital et travail (le plus souvent circonscrite au cadre national), que l'économie de la globalisation des échanges et de la mobilité des capitaux engendre à son tour un renouvellement et une internationalisation des formes empruntées par cette contestation, élargie aux enjeux de la vie sociale.

### 2.1. Une accélération de la spéculation

En soi, la spéculation peut jouer un rôle positif, dans la mesure où elle est un élément de la régulation continue des différentes places financières, base même du fonctionnement des marchés. Les banques, les investisseurs institutionnels ou les grandes entreprises constituent, quoique à des degrés divers et selon des modalités différentes, des acteurs de cette spéculation.

A partir des années quatre-vingt, on assiste à la construction d'une sphère financière de plus en plus autonome, à la faveur de plusieurs phénomènes, qui se conjuguent dans « *la théorie des trois D* » : décloisonnement des marchés (abolition des frontières entre marchés financiers), déréglementation des barrières à l'entrée des marchés, désintermédiation (la diminution du rôle des intermédiaires financiers, bancaires).

Il se produit alors un découplage entre finance et économie réelle. C'est ainsi que la valeur des transactions de change était en 1995 estimée à 1 300 milliards de dollars par jour, ce qui représente plus de soixante fois la valeur journalière du commerce des biens, de l'ordre de 20 milliards de dollars.

Une économie purement spéculative représente un danger pour l'économie réelle. Un objectif de rentabilité à court terme conduit aussi bien à des crises de surproduction (dans l'industrie automobile, informatique, acier, électronique), qu'à des pénuries (logement ou éducation). La rémunération du travail perd dans ce cadre son caractère d'élément central de la création de richesses, et court le risque d'être réduit au rang de variable d'ajustement, dans un système de *corporate governance* qui cherche à diminuer la masse salariale pour « créer de la valeur » en faveur des actionnaires.

Les efforts des salariés en terme de productivité ne sont dès lors que rarement investis dans l'entreprise, par un apport d'investissement productif ou en faveur des salariés directement par des augmentations salariales ou indirectement par des campagnes de formation. Force est néanmoins de constater que la plupart du temps, les résultats de ces efforts peuvent à leur tour disparaître dans de nouvelles vagues de spéculation financière. Il semble essentiel de mesurer l'effet négatif de cette obsession « court-termiste », en matière d'investissement productif, de recherche de développement pour l'entreprise ou de maintien du « capital humain » de l'entreprise.

Les risques liés à cette logique de spéculation s'avèrent tout aussi importants au niveau macro-économique. La volatilité et l'instabilité des taux de change ou d'intérêt peuvent annihiler en quelques jours plusieurs années d'effort d'une politique d'assainissement budgétaire d'un gouvernement. C'est la douloureuse expérience qu'ont connue dès 1995 la Corée du Sud, la Thaïlande et l'Indonésie. John Maynard Keynes avait déjà bien évalué les dangers possibles

d'une telle dérive lorsqu'il affirmait que : « *la spéculation ne fait pas de mal lorsqu'elle n'est qu'une bulle au-dessus d'un flot continu d'activités productives, mais ce n'est plus le cas lorsque l'activité productive n'est plus qu'une bulle dans un tourbillon spéculatif* ».

Ce mouvement ne se déroule toutefois pas sans rencontrer des formes de contrôle ou de résistance de la part des différents acteurs. Les marchés boursiers sont ainsi constamment surveillés par les gouvernements qui interviennent pour tenter d'assurer la stabilité des cours et éviter les surévaluations et les effondrements brutaux. Des mouvements se sont par ailleurs formés pour lutter contre cette spéculation purement financière, reprenant à leur compte les réflexions de l'économiste américain James Tobin. Ce dernier proposait en effet de réfléchir aux modalités de taxation des transactions spéculatives, afin de contenir une spéculation financière déconnectée de l'activité productive. Il reconnaissait néanmoins les difficultés intrinsèques à la mise en œuvre d'une telle taxation au plan international, au regard de la volatilité des capitaux et de la réactivité des marchés.

Parmi les tenants d'un contrôle de la spéculation, certaines voix s'élèvent enfin autour d'un credo plus radical. Elles ont en commun de souhaiter revenir sur le principe même du jeu de l'échange financier, jugé nuisible pour l'activité économique dans son ensemble. Elles s'inscrivent dans une logique de contestation résolue des mécanismes de l'économie de marché, étendus à l'ensemble de la planète. Les propositions formulées qui pourraient permettre de passer à une organisation alternative de l'économie mondiale restent diverses et demandent encore à être précisées.

## 2.2. *L'essor mondial du capitalisme actionnarial*

La nouveauté de ces dernières années est que les actionnaires interviennent directement dans la stratégie de l'entreprise. A l'origine, s'opposaient en effet les détenteurs de ces titres de propriété de l'entreprise, les chefs d'entreprise eux-mêmes, et les salariés qui ne possédaient que leur force de travail qu'ils vendaient pour pouvoir percevoir un salaire. Le développement et le déplacement de l'épargne à partir de la décennie quatre-vingt permettra à certains ménages et salariés de pénétrer, quoique de manière marginale, dans le capital des entreprises. L'essor des fonds de pension ainsi que l'actionnariat salarié se traduisent dans les pays anglo-saxons par la montée en puissance des salariés dans le capital des firmes.

Le mécanisme actionnarial a pesé ces dernières années sur les décisions de l'entreprise, par le biais du pouvoir exercé par les investisseurs, soulevant la délicate question de l'arbitrage entre d'une part la redistribution des dividendes et de l'autre, l'investissement dans l'entreprise, les salaires et l'emploi.

On assiste dans ce contexte à une modification des termes du rapport salarial. Au niveau macro économique, on passe en effet d'un partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits, géré de manière interne par les entreprises,

à une externalisation d'une partie des facteurs en jeu dans ce partage. Il en résulte un risque amplifié pour les salariés, du fait de la prise en compte dans cette répartition des attentes des actionnaires et d'une exposition plus importante de la majeure partie des entreprises aux aléas du marché.

### *2.3. L'introduction des NTIC dans la production et l'essor de la « nouvelle économie »*

L'importance du secteur des NTIC ne s'est pas réduite dans les années quatre-vingt dix et le marché mondial a crû en moyenne de 9 % par an depuis la seconde moitié de cette période. Les NTIC regroupent des activités aussi variées que l'informatique, les télécommunications, l'électronique ou la communication, et sont responsables d'une création de richesses dans l'économie française plus importante que l'industrie automobile et l'énergie cumulées. Elles se répandent avec une forte rapidité dans les activités des services par l'usage de la micro-informatique et des réseaux internes aux entreprises (intranet) et externes (internet). Si pratiquement la totalité des établissements de plus de 20 salariés disposent d'au moins un ordinateur, les salariés ne bénéficient pas dans la même proportion de cette technologie. Les premiers bénéficiaires sont globalement assez qualifiés, avec des fonctions d'encadrement et appartiennent à des entreprises en bonne santé et ouvertes à la concurrence mondiale.

Comparable donc par son ampleur à la révolution industrielle de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle qui avait fait de la machine le moyen de multiplication de la force physique de l'homme, la nouvelle révolution est fondée sur la multiplication de l'intellect, du savoir dans l'activité productive. L'idée de « nouvelle économie » émerge avec l'hypothèse de gains de productivité importants résultant de l'utilisation des NTIC, qui relanceraient la croissance et l'emploi. Cette relation des NTIC avec la productivité est particulièrement délicate à mesurer : c'est ce que l'on nomme le « *paradoxe de la productivité* ». Dans les chiffres, l'essor de l'informatique n'a pas entraîné, contrairement aux espoirs, les gains de productivité attendus et donc un regain de croissance durant la période 1970-1990. Ce paradoxe prendra fin avec l'apparition de la croissance aux Etats-Unis en 1992-1993 grâce aux gains de productivité générés par les NTIC mais aussi par l'effort d'investissement et une demande soutenue.

### *2.4. Une production en voie de dématérialisation, qui revalorise la connaissance, l'information, la place du client et s'organise en réseau*

La part relative de l'industrie dans la production totale est en net recul face à la montée en puissance des services. Au XIX<sup>e</sup> siècle, seule cette production matérielle était en mesure d'apporter de la valeur. La montée de l'immatériel bouleverse les fondements de l'économie. Le thème de l'immatériel touche à la fois le processus de travail (avec des théories comme celle de l'économie de la connaissance) et le produit lui-même. L'économie actuelle est celle des brevets,

de la propriété intellectuelle où le facteur intelligence humaine est plus recherché que celui de la force physique ou même des machines.

Cette économie où l'intelligence humaine, la connaissance, les savoirs sont remis au centre de l'activité marchande a été traduite dans la gestion des ressources humaines des entreprises, avec le thème de l'organisation apprenante, l'essor du *Knowledge Management* et la relation de service où le client tient une place centrale dans la politique commerciale de l'entreprise. L'économie elle-même évolue vers les réseaux, où l'achat ne signifie pas le transfert de la propriété d'un bien mais l'accès aux services, à une offre dans un temps délimité. Pour l'économiste Jeremy Rifkin, la plus grande richesse d'une entreprise dans cette économie de demain n'est plus le montant total des actifs possédés, mais bien la confiance que l'entreprise est capable d'inspirer aux consommateurs.

Cette perspective d'évolution de l'économie n'est ni totalement généralisée dans les faits, ni exempte de toute critique, et il conviendra certainement de garder en tête que l'économie n'est qu'un outil au service de l'homme et que seuls les hommes sont en mesure de la transformer. Dans cette mutation perpétuelle de l'économie entamée depuis les siècles passés, l'homme au travail cherche encore sa place.

### **3. Un retour à la notion de métier**

#### *3.1. Un recentrage des entreprises sur leur cœur de métier*

De nouveaux modes de compétition apparaissent entre les entreprises, basés sur l'affirmation de la spécialisation et de la différenciation. Les critères de performance des entreprises évoluent, sous la pression de la concurrence liée à la mondialisation des marchés et de l'effacement des frontières du temps, de l'espace et des savoirs.

La concurrence des pays à moindre rémunération du travail exerce une double pression sur les entreprises françaises et européennes : immédiate et directe, par le biais des importations en provenance des pays en développement, qui concurrencent l'emploi en France ; moins directe mais plus profonde, en obligeant les entreprises à accroître leur productivité pour rester compétitives ou bien à délocaliser.

La fin de la longue période de croissance et de plein emploi, qui ont caractérisé notre économie de la fin de la seconde guerre mondiale jusqu'au milieu des années soixante-dix, a suscité une réflexion stratégique sur le développement des entreprises. Il en ressort une tendance, assez générale aujourd'hui, à des opérations de recentrage des entreprises autour de quelques activités principales.

Ainsi que le note Françoise Piotet dans une réflexion sur *La révolution des métiers*<sup>1</sup>, les grandes entreprises, qu'elles soient du secteur privé ou du secteur public, articulent la division technique et la division sociale du travail sur des structures organisationnelles construites autour de la logique de métiers.

Sur le modèle du métier exercé par des individus ou par des groupes professionnels, le métier d'une entreprise permet en effet de définir une organisation des compétences de tous ordres (techniques, financières, humaines, commerciales) et de se positionner en *leader* sur un ou plusieurs segments de marchés stratégiques. Il s'agit donc d'optimiser la rencontre entre la demande du marché et ses évolutions et l'offre de l'entreprise et ses compétences.

Les choix industriels qui en découlent peuvent conduire à rendre prioritaires certaines productions et à se défaire d'autres, même rentables, par leur cession, leur mise en sous-traitance ou toute autre forme d'externalisation. Au motif que l'on ne peut être compétitif dans tous les domaines, les restructurations industrielles actuelles peuvent en partie être expliquées par la contrainte s'imposant aux entreprises de devoir renforcer leurs positions sur les « métiers » retenus, dans la perspective de satisfaire aux exigences de compétitivité et de sauvegarde des marchés. Les exigences de la concurrence, la nécessité de conquête et de sauvegarde des marchés, la contrainte de rentabilité financière peuvent accentuer, voire instrumentaliser à des fins autres que celles du développement durable de l'entreprise, cette tendance au recentrage sur les activités principales.

### 3.2. *Un retour des métiers pour les individus ?*

Les conséquences qui résultent de ces recentrages successifs des activités des entreprises sont importantes pour les salariés. Déjà soucieux de leur devenir dans l'entreprise et dans l'emploi, ils doivent de plus en plus se préoccuper de leur maintien dans l'activité exercée par l'entreprise et à défaut, de leur reconversion dans un autre métier, dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

Loin d'être le signe d'une fluidité du monde du travail ou l'expression de nouveaux modes de vie souhaités par les salariés dans leur ensemble et les plus jeunes générations en particulier, cette évolution provient plus sûrement d'une montée de la précarité et d'une instabilité chronique du marché du travail.

A cet égard, le diplôme ou le titre professionnel, qui naguère constituaient un bagage suffisant pour trouver et conserver un emploi, ne garantissent plus aujourd'hui durablement l'exercice d'un métier. Ainsi, un jeune travailleur s'appêtant à entrer sur le marché du travail à l'issue d'une formation initiale sanctionnée par un titre ou un diplôme sait qu'il changera plusieurs fois d'emploi dans sa vie, voire de métier.

---

<sup>1</sup> Françoise Piotet, *La révolution des métiers*, PUF, 2002.

Pour revenir sur le terme de métier, celui-ci rend compte d'une compétence individuelle la plupart du temps à dominante technique, d'un ensemble de connaissances et d'habiletés appliquées à la transformation de la matière, à la fabrication d'un produit et à la réalisation d'un service. Au-delà, il est supposé conférer une identité à celui qui l'exerce. Et aujourd'hui encore, dire son métier revient à décliner non seulement son identité professionnelle mais à affirmer un statut social.

Historiquement, les « gens de métier » qui ont construit la France sous l'Ancien Régime se sont organisés en « corps de métier » rassemblant des ensembles de compétences voisines, permettant la réalisation de productions collectives.

Avec la révolution industrielle, la notion de métier individuel a évolué. La force d'une entreprise s'est avec elle moins basée sur la compétence des individus - qui continue néanmoins à caractériser le monde des artisans - que sur la capacité de ces mêmes individus à se fondre dans une compétence collective, à se plier à des normes communes. L'organisation taylorienne du travail a fait perdre beaucoup de son sens à la notion de métier. Au-delà, on peut dire que le terme est devenu, dans le langage courant, très largement synonyme de celui de profession, d'emploi ou encore de travail, au point d'en rendre peu lisible de nos jours, en dehors de quelques professions bien identifiées, la signification.

Toutefois, certains auteurs, s'appuyant notamment sur les recherches de Françoise Piotet, mettent en évidence le fait que le monde du travail tendrait à donner au « métier » une modernité renouvelée. Le recentrage des entreprises sur leur « cœur de métier », le développement de marchés autour de segments stratégiques et, plus récemment, la montée en puissance des NTIC constitueraient autant de facteurs contribuant à donner davantage de valeur au travail de chaque individu, à ses compétences, à son métier.

L'espace des métiers évolue ; les recensements opérés montrent, dans les créations d'emploi, la part des services et du commerce, tandis que la bureautique et les systèmes automatisés de production ont précipité le déclin de l'emploi peu qualifié dans la production industrielle et dans les services administratifs. Les projections du Plan<sup>1</sup> confirment le besoin croissant d'employés peu qualifiés mais hautement professionnels (métiers des services aux particuliers notamment) tout comme le besoin d'emplois très qualifiés (informatique, recherche, communication notamment). On peut être tenté de conclure à un retour du « métier » comme l'une des données émergentes de notre monde du travail. En tout état de cause, les métiers tels qu'ils pourraient se reconfigurer et plus encore tels qu'ils pourraient modifier la cartographie des emplois n'ont pas encore fini d'exprimer toutes leurs caractéristiques et suscitent pour l'heure des interrogations, voire l'inquiétude que génère l'incertitude de l'avenir.

---

<sup>1</sup> Commissariat général du Plan, *Avenir des métiers*, La Documentation française, 2002.

### 3.3. Une nouvelle organisation du travail

Le recentrage des entreprises sur leur métier et, en écho, la revalorisation de certains métiers, contribuent à mettre à jour une nouvelle organisation du travail.

Le développement de certains métiers, source de professionnalisation, conduit à un renouvellement des logiques de classification, de la seule qualification vers celle de la compétence. Cet essor de la logique des compétences apparaît de nature à générer des opportunités professionnelles pour ceux qui peuvent valoriser leur métier et l'expérience acquise dans son exercice.

Il provoque en revanche des situations de vulnérabilité pour ceux qui ne disposent pas de véritable métier, n'ayant eu à accomplir leur vie durant qu'une série de gestes répétitifs impossibles à « exporter » dans une autre activité, et qui peuvent se trouver atteints à l'occasion de changements dans l'activité de l'entreprise dans leur poste et dans leur statut.

Le passage d'une logique de qualification, illustrée par les « catégories Parodi » de 1945, à une logique de compétences, voire de mesure du niveau « d'employabilité », devient aujourd'hui une affaire délicate, tant il bouscule les règles et les mœurs professionnelles établies.

La gestion par projet, la recherche du travail autonome, la réduction des lignes hiérarchiques, la valorisation des démarches qualité sont autant d'évolutions qui s'appuient sur une valorisation des métiers des individus, ou tout du moins de la capacité des individus, qualifiés et compétents dans un domaine, à mettre à profit leur expérience dans des champs connexes ou dans une série d'entreprises totalement différentes les unes des autres.

Tandis que la sociologue Françoise Piotet affirme que le mot « métier » fait un retour fracassant dans le monde du travail »<sup>1</sup>, une autre sociologue, Florence Osty, prédit que « loin d'être marginal, le phénomène social d'affirmation des métiers pourrait bien s'amplifier, sous le coup des nouveaux enjeux de production, réhabilitant alors le métier comme une configuration sociale et organisationnelle de la modernité »<sup>2</sup>. Bernard Gazier semble bien viser la même catégorie de salariés aguerris et suradaptés à un monde économique et social en mutation permanente, lorsque il fait appel, dans son récent ouvrage<sup>3</sup> à ces salariés qui à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, disposaient, de par leur qualification, leur expérience et leur mobilité, des moyens de valoriser leur parcours professionnel.

### 3.4. La logique de métier et l'action collective

Pendant des siècles, le métier a été au cœur de l'action collective, avant de s'effacer progressivement au XIX<sup>e</sup> siècle sous les effets de la révolution industrielle.

<sup>1</sup> Françoise Piotet, *La révolution des métiers*, PUF, 2002.

<sup>2</sup> Florence Osty, *Le désir de métier, engagement, identité et reconnaissance au travail*, PUR, 2003.

<sup>3</sup> Bernard Gazier, *Tous « Sublimes »*, Flammarion, 2003.

Lorsque l'organisation collective des travailleurs est à nouveau rendue possible, la loi du 21 mars 1884 reconnaissant les syndicats, après un siècle d'interdiction de toute forme d'organisation collective, le syndicalisme commence à se construire sur une démarche de métier. Il exprime l'inquiétude des travailleurs devant les bouleversements que les évolutions des techniques et de la production ouvrent sur l'emploi, les conditions de travail, les rémunérations, et la maîtrise même de leurs savoir-faire professionnels.

« Dans les luttes menées par les gens de métier au XIX<sup>e</sup> siècle, les organisations restent corporatives, dans leur forme, leur vocabulaire ou leur manière d'être » souligne l'historien William Sewell<sup>1</sup>.

Mais lorsque le métier évolue, les organisations patronales et syndicales se trouvent percutées par les valeurs et formes nouvelles qui peuvent s'y attacher. Dans l'histoire des relations sociales, les organisations collectives passent ainsi progressivement du syndicalisme de métier au syndicalisme d'industrie (terme à comprendre aujourd'hui dans le sens du syndicalisme de branche) marque de leur capacité à s'adapter au nouveau cours de l'organisation économique du pays. Notons que la forme du syndicalisme de métier est aujourd'hui encore restée très forte dans d'autres pays industrialisés.

Si le débat sur la définition du champ respectif de chaque branche professionnelle n'est pas encore véritablement ouvert (alors même que ces champs ne correspondent plus toujours aux réalités de l'économie contemporaine), les réflexions sur le renouvellement des formes de la représentation professionnelle sont déjà bien engagées. Depuis une vingtaine d'années, les frontières issues de la révolution industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle se font en effet moins nettes ; la pertinence du niveau de la branche professionnelle est questionnée.

L'affirmation des confédérations, se groupant et ordonnant les préoccupations des différentes fédérations professionnelles qui les composent, permet une certaine unification des démarches catégorielles, même si de nouvelles inquiétudes se font jour. Ces craintes sont marquées par une absence de vision claire d'un niveau de régulation d'avenir qui serait suffisamment protecteur et efficace pour les personnes comme pour les collectifs.

Elles ont pu parfois se traduire par un repli vers des préoccupations catégorielles, dans un mouvement qui irait du corporatif au corporatisme, au sein des confédérations interprofessionnelles et surtout en dehors d'elles. C'est ainsi que la fin des années quatre-vingt a connu une série de conflits catégoriels, conduits par des coordinations constituées en dehors des structures syndicales.

Faibles numériquement, les mouvements de type « coordination » méritent d'être cités en tant qu'ils sont symptomatiques de l'expression de craintes individuelles, fédérées dans le cadre de métiers ou dans un cadre statutaire. Ces

---

<sup>1</sup> William Sewell, *Gens de métier et révolutions, le langage du travail de l'Ancien régime à 1848*, Aubier, 1983.

nouvelles formes d'expression et de revendications collectives se situent en effet au carrefour inattendu de préoccupations catégorielles liées aux évolutions fortes des métiers représentés et d'une inquiétude plus diffuse relative à l'ordre de la société, élargi à l'échelle mondiale.

#### 4. De nouveaux équilibres entre travail et temps sociaux

L'usage du temps par la population active fait l'objet d'études et de recherches diverses, qui présentent le trait commun d'être alimentées par la Division conditions de vie des ménages de l'INSEE, notamment au travers de son enquête régulière « *Emploi du temps* ». Il résulte de la lecture des données actualisées de cette enquête que quatre temps principaux scandent, en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, la journée des français : le temps physiologique occupe la moitié de la journée ; le temps de travail ou d'études est quant à lui très variable selon que l'on est actif ou inactif (femme au foyer, retraité, étudiant...). Pour leur part, les travaux domestiques et les loisirs remplissent respectivement quatre heures et quatre et demi par jour, en croissance d'une demi-heure supplémentaire ces dernières années.

Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, et plus particulièrement de sa deuxième moitié, l'histoire du travail s'est accélérée et a été marquée par des mutations profondes. On citera à ce titre la transformation de la place du travail professionnel dans la vie des personnes, la réduction de la durée du travail, l'accroissement très net des ressources tirées du travail, du passage d'une économie rurale à une économie urbaine et de services. Enfin, on observe dans cette période un bouleversement de la structure sociale, la population active étant désormais constituée d'une majorité absolue de salariés et, au sein de cette communauté, pour parts égales d'ouvriers, d'employés et de cadres. Grâce aux progrès technologiques et à un renouvellement profond de l'organisation de la production et d'une productivité sans cesse accrue, la part du travail humain dans la production de biens et de services est en décroissance constante. Dans le même temps où la productivité horaire du travail a été multipliée par 20, le PIB de la France a quant à lui été multiplié par 14.

La très forte réduction du temps de travail au cours du siècle dernier est par ailleurs repérable dans la diminution de la durée hebdomadaire du travail<sup>1</sup>, tout comme elle l'est dans la durée annuelle travaillée, qui a été divisée par deux au cours du siècle.

Pour l'exprimer autrement, en 1800, le travail représentait près de 50 % de la vie éveillée, tandis que le temps libre n'en représentait que 10 %. En 1996, ces proportions d'occupation de temps éveillé pendant une vie complète sont passées à 10 à 12 % pour le travail et environ 30 % pour le temps libre. Ce phénomène de réduction du temps consacré au travail est également imputable à une série d'autres facteurs, que l'on perçoit mieux si l'on observe la vie active moyenne : la carrière professionnelle commence plus tard et se termine plus tôt, du fait de

---

<sup>1</sup> Cf. pages 22-23.

l'allongement du temps consacré aux études et de la multitude des facteurs de retrait anticipé du travail, dans un contexte d'allongement de la durée de l'espérance de vie.

#### *4.1. Le poids relatif du travail dans la vie des individus*

Un certain nombre de traits caractérisent, au-delà de la baisse continue du temps consacré au travail dans les sociétés développées, la transformation de la place prise par le travail dans la vie des personnes. On mesure mieux la profondeur de ces mutations si l'on se réfère au cadre de la société industrielle correspondant globalement en France à la période des Trente Glorieuses. Dans cette période, le taylorisme a ainsi été décliné dans de multiples usages de la parcellisation des tâches, en direction d'un salariat en majorité ouvrier et peu qualifié. L'investissement des personnes dans la mise en œuvre de ce modèle de gestion du travail humain n'est pas prioritairement requis, et la séparation des temps entre le travail et le non travail reste la règle pour les individus.

La dimension sociale, incarnée par les institutions sociales mises en œuvre à partir de 1945 par ce que l'on a coutume d'appeler l'Etat providence, joue dans cette période un rôle d'accompagnement et de mise en cohérence du système de gestion économique et sociale en vigueur. Du côté des salariés pris dans leur collectivité, cette période correspond à un développement et à une grande vitalité de la défense collective des intérêts et notamment à sa forme syndicale.

Notre époque peut être au regard de la période post-industrielle qualifiée de transition, dans la mesure où s'y côtoient l'immuable et le changeant. Les bouleversements sont notamment caractérisés par le fait que les personnes consacrent moins de temps à leur travail, mais qu'elles le font au prix d'une plus grande instabilité, que celle-ci soit examinée à l'aune de la semaine, de l'année ou de la vie toute entière (modulations des horaires, chômage, temps de formation initiale et continue...). Cette instabilité, particulièrement marquée dans la relation salariale, ainsi que la précarisation croissante de cette relation pour nombre de salariés, s'inscrit en rupture nette avec la période des Trente Glorieuses.

Autre trait caractéristique, alors que la charge et la pénibilité physique du travail ont fortement diminué au cours des dernières décennies sans pour autant disparaître, à la faveur de la combinaison de différents facteurs, les observateurs font en revanche valoir la montée parallèle de la charge mentale et les formes d'usure (notamment psychique) résultant de l'implication plus globale requise de la part des travailleurs. Le travail apparaît aujourd'hui pour un nombre croissant de travailleurs comme plus prenant, impliquant davantage l'individu dans un projet d'équipe requérant une vigilance soutenue dans la durée. Alors que nous travaillons moins que nos aînés, le cadre des transformations successives de l'organisation du travail est marqué par un contrôle plus précis du temps qui y est consacré (recherche des temps morts), une croissance du management par objectif et une forte augmentation des résultats attendus.

Le travail est donc moins omniprésent dans la vie de chacun, même s'il continue d'occuper un temps et une place centrale dans l'emploi du temps de ceux qui en ont. Il est plus exigeant parce qu'il est plus abstrait, plus complexe et multidimensionnel. Aux temps comptabilisés en heures de travail s'ajoutent en effet des temps d'information et de formation nécessaires aux fonctions exercées, l'activité professionnelle n'étant plus pour la majorité des travailleurs délimitée par la cadence des machines.

Cette activité professionnelle s'est enrichie et surtout complexifiée, en mobilisant par-delà du seul temps de l'homme, ses connaissances, sa compétence et sa disponibilité mentale. Cette transformation du contenu même du travail rend moins pertinente que dans le système productif précédent le seul décompte en heures de travail, ne prenant en compte ni sa charge mentale, ni la pénibilité intrinsèque des tâches.

Au-delà des effets des évolutions du contenu et de l'organisation du travail sur l'homme, qui justifieraient à eux seul qu'un rapport du Conseil leur soit consacré, le problème se pose de l'exclusion des travailleurs les moins formés, dans des sociétés fonctionnant de plus en plus sur le registre de la connaissance, de la compétence et de la mobilisation de savoirs et de savoir-faire dans des fonctions polyvalentes et évolutives.

La France présente enfin dans son rapport au travail un certain nombre de traits caractéristiques qui méritent d'être mentionnés dans la mesure où ils nous distinguent d'autres pays développés, tels que la perspective et la volonté continue d'une professionnalisation des métiers émergents, ou encore le développement, limité et souvent non choisi par les français, du temps partiel.

Même s'il est difficile d'en prendre encore la mesure exacte tant les processus sont rapides, les schémas de représentation du temps et de l'espace sont en train de se modifier profondément ces dernières années avec un effacement des frontières entre le bureau et le logement, tant sur le plan spatial que temporel. Le travail s'imisce ainsi de plus en plus souvent dans la vie personnelle, par l'effet des nouvelles technologies qui permettent la continuité en tous lieux du travail et du fait de dispositifs d'astreinte à domicile plus systématiquement pratiqués que par le passé. De ce point de vue, on constate une influence des nouvelles technologies dans la répartition des temps entre travail et autres temps sociaux. L'augmentation des possibilités de travail mobile (téléphone cellulaire, ordinateurs portables, réseau internet) change la notion de frontière entre ces deux types de temps traditionnels.

Enfin, la mobilisation du temps de travail humain est de plus en plus souvent organisée de manière à optimiser le temps de fonctionnement des installations et à rendre plus efficace et rentable le temps de la production. Les opérations programmées, du fait de la composante technologique croissante de chacune des opérations, éloignent les opérateurs non seulement du produit qu'ils ne manipulent plus, mais également des machines elles-mêmes. Cette distanciation s'accompagne d'une modification complète des temps internes du

travail, d'un abandon et d'une fragmentation des rythmes, des séquences et des cadences de travail qui les assujettissaient jusqu'alors aux mécaniques.

#### *4.2. La distribution des rôles et des temps en fonction du genre et de la profession exercée*

##### *a) La part du genre dans la distribution des temps sociaux*

S'agissant de la population masculine, nous sommes sortis d'une ère pendant laquelle le travail a incontestablement eu un effet social structurant : disciplines d'emploi du temps, exercices de solidarités dans le travail.

Pour les femmes, le travail a toujours également été une réalité, à l'exception de certains milieux particulièrement aisés les en dispensant. L'évolution des mentalités, l'expression forte et constante d'une aspiration à l'égalité, l'évolution des moyens de maîtrise de la fécondité, ont profondément changé le regard des femmes et de la société porté sur le travail féminin. Le rapport des femmes au travail s'est modifié, dans les esprits et dans la réalité du monde du travail, ces dernières ne souhaitant plus être confinées dans des tâches ou des fonctions subalternes. Ainsi, les générations actives actuelles ne font plus leur le modèle antérieurement en vigueur du « salaire d'appoint » et du caractère complémentaire et fluctuant dans le temps de l'activité de la femme au sein du couple.

Enfin, le contenu même du travail, qui met significativement moins en jeu la force musculaire et s'est massivement déplacé vers le traitement de l'information et de l'immatériel, a renforcé la revendication des femmes à prendre davantage place aux côtés de leurs homologues masculins, et ce dans l'étendue de la hiérarchie des emplois.

De fait, les évolutions économiques, scientifiques et sociales à l'œuvre durant les Trente Glorieuses, puis les ondes de choc issues des mouvements de 1968, ont radicalement fait évoluer en France et dans les autres pays occidentaux, quoique dans le cadre de choix de sociétés marqués par leurs différences, la condition féminine. En France, dans le contexte de forte croissance économique des Trente Glorieuses, les femmes se sont inscrites massivement et durablement dans le monde du travail. Depuis les années soixante, les statistiques montrent que l'augmentation de la population active a pratiquement été le fait des femmes. La progression de ce taux d'activité s'est poursuivie à toutes les périodes, sans se relâcher durant les périodes de chômage et d'atonie de l'activité. C'est ainsi qu'en France, où le taux d'activité des femmes est l'un des plus élevés d'Europe, quatre femmes sur cinq en âge de travailler ont un emploi.

Toutefois, au-delà des avancées du rôle des femmes dans la vie économique et de leur contribution au monde du travail, il convient de signaler que dans la vie professionnelle comme dans le domaine de la répartition des temps de travail et des temps hors travail, les analyses sociologiques convergent pour mettre en évidence la persistance d'inégalités entre les sexes. C'est ainsi que l'on peut observer une persistance des différences de salaire entre hommes et femmes, à diplôme égal, évaluées selon les données entre 12 et 20 %. Les professions à bas salaire sont plus particulièrement touchées par ces formes d'inégalités. Les femmes sont enfin plus nombreuses à être touchées par le chômage et le temps partiel contraint.

*b) Le poids de la profession dans la répartition des temps*

Par-delà la présentation qui a pu être faite de la répartition des temps de la vie et des temps de travail, il convient de nuancer le tableau à la leur des inégalités inhérentes à la profession et au statut dans lequel elle est exercée. Si le salarié travaille en moyenne 1 630 heures par an en 1996, l'agriculteur, le chauffeur routier ou le commerçant travaillent très au-delà de ce seuil. Le temps de travail des indépendants se traduit en effet par des durées de travail globalement très supérieures à celles des salariés. C'est ainsi qu'il s'établit en moyenne, en 1999 à plus de 50 heures par semaine. Il atteint ou dépasse 51 heures par semaine pour les agriculteurs (en nette diminution ces vingt dernières années), les artisans, les commerçants, les chefs d'entreprise d'au moins dix salariés et les professions libérales supérieures. Il se situe plutôt entre 45 et 50 heures pour les professions libérales intermédiaires : infirmières, kinésithérapeutes...

Les travailleurs indépendants, pour lesquels le temps de travail n'est pas un indicateur pertinent de l'activité, disposent d'une relative liberté d'organisation, et ont dans ce cadre plus de latitude que les autres catégories de travailleurs pour fixer leurs horaires de travail. Ils sont beaucoup plus nombreux que les salariés à ne pas avoir de durée habituelle de travail, les agriculteurs parce qu'ils doivent s'adapter aux contraintes de production et à sa saisonnalité, les travailleurs indépendants parce qu'ils sont tenus de satisfaire les attentes de leur clientèle. Les horaires varient de ce fait d'une semaine à l'autre mais également d'un jour à l'autre. Enfin, de manière plus systématique que pour les salariés, les études montrent que les travailleurs indépendants travaillent le samedi ou le dimanche, et prennent leur repos en dehors du week-end.

Les horaires de travail des travailleurs indépendants sont de plus en plus variables et évoluent rapidement dans le temps. En 1989, 30 % n'avaient pas un horaire hebdomadaire fixe, contre 16 % en 1982. On constate un effet de diffusion progressive de cette variabilité des horaires sur la population des salariés, même si ce phénomène y prend des formes moins accentuées. Les cadres et les professions intermédiaires du privé se situent entre les indépendants et les autres salariés. La variabilité de leurs horaires hebdomadaires de travail augmente plus vite que celles des autres salariés dans les années quatre-vingt.

### 4.3. Des évolutions plus globales à l'œuvre

#### a) Le temps libre et la réduction du temps de travail

Il convient d'emblée de mettre à mal l'idée d'une dépréciation du travail du fait de la réduction séculaire du temps de travail ou de l'avènement du temps libre. En effet, il ne semble pas, au travers des études et enquêtes qualitatives qui ont pu être réalisées à ce sujet que la part relativement moins forte du travail dans la vie des personnes ait constitué une source de démotivation. En revanche, le travail précaire, l'insécurité de l'emploi, l'absence de déroulement de carrière et de valorisation des qualifications, représentent dans l'opinion des travailleurs des facteurs beaucoup plus puissants de démotivation que la mesure quantitative du temps consacré au travail.

Au total, les gains de productivité, les luttes sociales, les négociations et l'évolution des législations ont en commun le fait qu'elles ont généré du temps libéré du travail, qui se traduit par une mosaïque infinie de pratiques culturelles, sportives et sociales.

Parmi les actifs, le temps libre n'a ni la même durée ni la même consistance pour tous. Les agriculteurs ou les commerçants ont les journées de travail les plus longues et les vacances les plus courtes. Prises par les tâches domestiques, les femmes sont également lésées du point de vue de leur temps libre, la différence étant en moyenne d'une heure de moins pour elles au détriment des hommes.

Le temps libre évoque assez naturellement, en premier lieu, le temps consacré aux loisirs, temps pour soi-même. Cependant, au-delà de cette approche, il permet également la participation à des activités davantage tournées vers la collectivité, telles que celles exercées au sein d'associations sportives, culturelles, caritatives ou politiques.

Certaines des activités relevant du temps libre sont par nature passives comme la télévision. D'autres sont plus actives comme le bricolage, le jardinage ou la pratique d'un sport, toutes ayant en commun d'être considérées par les usagers comme des activités de détente. Les loisirs sont également mobilisés comme des temps de communication, d'échange, de socialisation. A ce titre, on observera qu'un français sur deux est adhérent à une association. Le nombre d'association a d'ailleurs explosé et changé d'objet. Les associations de quartier, les associations sportives et culturelles sont en plein essor. Lieu d'échanges et de rencontres, elles participent à la reconstruction du lien social. Les loisirs des jeunes générations empruntent également la voie de la réappropriation des cafés, déclinés sous de nouvelles formes : cybercafés, espaces dédiés au débat politique ou philosophique, à la danse ou encore à la retransmission de compétitions sportives. Ces lieux de convivialité, qui se situent à la croisée du plaisir individuel, de la rencontre et du partage de passions, construisent et nourrissent des sentiments d'appartenance, à la ville, à une région ou à la Nation.

Interrogés sur les effets de la mise en œuvre des accords de Réduction du temps de travail (RTT) sur leur vie quotidienne par la DARES en 2000, aussi bien au travail qu'en dehors, 59 % des salariés répondent que ceux-ci ont plutôt été dans le sens d'une amélioration, 13 % plutôt dans le sens d'une dégradation, 28 % considérant que rien n'a changé. Le bilan est plus mitigé en ce qui concerne les conditions de travail, qu'il s'agisse d'ailleurs des travailleurs salariés ou des indépendants. Ces derniers ont en effet subi avec la RTT un transfert de charges de travail, concernant plus particulièrement les activités ouvertes au public.

Pour les salariés, le jugement est très étroitement lié à la réorganisation du travail qui a suivi l'accord conclu, aux conséquences sur la rémunération et aux modalités de RTT. Si un tiers des salariés considère que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale s'est améliorée grâce à la RTT, celle-ci a en revanche peu entamé la division traditionnelle des rôles et peu transformé les pratiques de loisirs et les usages du temps à court terme. Toutes les études qualitatives réalisées tendent à montrer que la RTT a profité davantage aux cadres et professions supérieures qu'aux catégories d'ouvriers et d'employés, pour lesquelles elle s'est, spécialement dans l'industrie, traduite par des organisations du travail plus contraignantes et aléatoires pour les travailleurs. Les mouvements de dérégulation du travail qui en découlent ont plus particulièrement touchés des populations plus exposées que les autres, telles que les jeunes, les femmes, les travailleurs les plus faiblement qualifiés.

Pour les employeurs, l'appréciation de la dernière vague de RTT est pour le moins nuancée. D'un point de vue théorique, nombreux sont ceux qui considèrent que la réduction du temps de travail doit suivre et en aucun cas anticiper le mouvement parallèle des gains de la productivité. Dans les pratiques des entreprises, et notamment des plus importantes d'entre-elles, la RTT a donné lieu à une réorganisation concomitante du travail, quand d'autres, plus petites le plus souvent, ont perçu des difficultés majeures à intégrer ce nouveau facteur à l'organisation de leur production de biens et de services.

#### *b) Les effets des évolutions du travail sur les individus et les collectifs*

Dans un mouvement parallèle à ces transformations, les communautés de travail se font plus étroites et plus autonomes, et les solidarités collectives moins présentes, conduisant à une modification du rapport de force dans le jeu social. De son côté, le modèle de l'Etat providence s'étiole progressivement, les amortisseurs sociaux étant plus rares et utilisés avec une plus grande parcimonie.

Les rythmes de vie s'individualisent, même si l'on observe que les citoyens restent attachés au maintien des grands rythmes collectifs. C'est ainsi que la préférence pour les vacances d'été ne se dément pas, que le week-end demeure en majorité un temps de repos et d'activité, ou encore que le lever, le coucher ou les heures des repas demeurent inscrits dans des fourchettes qui varient peu. Le développement des horaires et des modes atypiques d'organisation du travail

particuliers se poursuit néanmoins, créant un mouvement progressif de dérégulation de toutes les autres activités.

On ne peut pas s'attendre à ce que les évolutions soient moins fortes dans les années à venir qu'elles ne l'ont été ces dernières décennies. L'évolution des sociétés développées et des économies va se poursuivre à grande vitesse, du fait de la conjugaison des innovations techniques, de la mondialisation de la production et des échanges, mais aussi du niveau de formation croissant des travailleurs et de la capacité d'innovation et de création qui en résulte.

## II - LES PERMANENCES

Avec les transformations technologiques, l'automatisation des processus et la mondialisation, le travail a petit à petit disparu du débat public au profit du concept d'échange productif, intégrant le travail comme l'un des facteurs de production. L'idée d'un travail humain essentiel pour la création de la valeur ajoutée a été écartée dans le même temps où se développait celle que le travail, pénible ou répétitif, représentait un mode d'aliénation de l'homme, conduisant à moins traiter du travail lui-même que de la manière de s'en affranchir.

Or, il apparaît que le travail, pris dans sa signification générale et indépendamment de son mode d'exercice, structure toujours, quoi que l'on en dise, la majeure partie de la vie de ceux qui disposent d'un travail rémunéré. Après la mise en place même des 35 heures, les cadres travaillent le plus souvent dans le cadre d'horaires journaliers relativement lourds, 217 journées par an soit près de 60 % de leur temps.

Malgré la baisse historique continue du temps de travail, aucune activité ne prend autant de place que le travail dans la vie des actifs, au point qu'elle sert de référence et de pivot pour l'organisation des temps disponibles pour les autres activités. On peut donc dire que le travail, dans une permanence forte, représente à la fois symboliquement une valeur très forte et temporellement une pratique sociale centrale. Il fait donc partie intégrante de l'équilibre de la condition humaine, et constitue une part importante de la contribution des personnes dans des sociétés dominées par l'économie et tournées vers le progrès technique.

### A - LE TRAVAIL REMPLIT UNE PLURALITÉ DE FONCTIONS

Le travail remplit dans la société et pour les individus qui la composent une multitude de fonctions et de significations, qu'il convient d'identifier et présentées de manière séparée, même si elles se recoupent en réalité très largement dans les faits. On s'appuiera pour les besoins de cette présentation sur la classification qu'en propose Jean-Baptiste de Foucauld<sup>1</sup>.

La première des fonctions du travail, celle qui vient immédiatement à l'esprit, et que l'on retrouve plus encore dans le discours de ceux qui en sont

---

<sup>1</sup> Jean-Baptiste de Foucauld, *Travailler et vivre*, Semaines sociales de France, Bayard, 2001.

démunis, est de procurer des ressources régulières et permettre de subvenir aux besoins vitaux des personnes au travail et de leurs ayant droits.

A la charnière de cette première fonction, et étroitement corrélée à elle, intervient la notion de sécurité par le travail, c'est-à-dire de la capacité de ce dernier à parer aux aléas de la vie. On observe dans ce cadre que le travail est d'autant plus ressenti comme un besoin vital que le niveau du chômage est élevé dans une société. Sécurité pour le travailleur, le travail est également ce qui permet de donner un cadre commun, de financer et de sécuriser sur longue période les structures de l'Etat assurantiel : assurance chômage, sécurité sociale, retraites...

La troisième fonction, réalisée au service d'autrui, et plus précisément des clients et usagers, consiste à satisfaire les besoins, qu'ils soient connus, encore mal couverts ou nouveaux. Cette fonction conduit les individus et les sociétés d'abondance à accumuler par le travail une richesse collective qui peut être consommée ou épargnée. Cette fonction vaut pour les individus comme pour les économies dans leur ensemble, dans leur recherche de croissance et de développement.

Le travail a également une fonction, souvent mise en avant dans l'histoire, de construction et de pérennisation du lien social. Compensant le desserrement des réseaux de sociabilité et de voisinage tout comme ceux de l'encadrement social antérieur, le travail constitue un lieu de convivialité, permettant d'exister dans une communauté de travail et d'en partager sa part de fraternité intrinsèque.

Une autre des multiples fonctions du travail a trait à la promotion sociale ou personnelle qu'il permet, forme d'enrichissement dans le parcours des personnes, tant d'un point de vue matériel que dans la nature des fonctions successivement exercées.

Dans le même ordre d'idée, le travail renvoie à la notion d'identité, dans la mesure où il permet d'être reconnu pour ce que l'on est et ce que l'on produit, et assure de ce fait un espace de valorisation. Cet espace a d'autant plus d'importance qu'il prend place dans une époque où les rôles sociaux autres que ceux qui s'attachent directement au travail ne sont plus guère visibles, ou tout du moins sont moins mis en avant par la société. Dans ce sens, on pourrait presque dire que le travail peut conférer à l'individu une dimension de pouvoir et de puissance, s'exprimant au travers de son activité professionnelle, sur la matière et sur l'environnement.

Le besoin de travail ou d'activité a pu s'analyser, par exemple chez les compagnons du devoir, comme pouvant être -partiellement- indépendant de sa contrepartie monétaire. L'homme réalise alors dans l'effort de son travail son instinct créateur. On peut dire que le travail renvoie, par delà la diversité et la nature des activités professionnelles, à un souci d'exister par son travail, de laisser une trace au travers de celui-ci, de produire une œuvre ou de marquer son temps.

Le souci de réalisation de soi et de développement de ses facultés, dans le cadre d'une activité ou d'un milieu de travail « apprenant » est présent dans l'activité humaine de travail, quoique s'exprimant à des degrés variés au regard du milieu professionnel et des fonctions exercées.

Dernière fonction du travail : celle du don aux autres, de la transmission et du partage des capacités. Ainsi dit-on d'un professeur qu'il « *donne une leçon* ». Cette dimension altruiste peut rejoindre, pour certains courants de pensée, une dimension spirituelle.

Comme toute classification, la grille proposée par Jean-Baptiste de Foucauld, assumant sa part de subjectivité, cherche à illustrer les dimensions multiples du travail et le fait qu'il mélange des intérêts matériels et des intérêts moraux, à l'image des personnes elles-mêmes et que le travail revêt une pluralité des sens variant d'une personne à l'autre en fonction de la personnalité, de la position sociale, de l'âge ou encore des événements de la vie. Le sens du travail relève à cet égard pour une part de la manière dont il est vécu par les personnes, à chacun des moments de leur vie professionnelle.

Au-delà de cette relation de l'individu au travail, qui touche à ses capacités, à son environnement et à ses choix de vie, il revient aux sociétés elles-mêmes de veiller à ce que ces différentes fonctions puissent être remplies, sans que l'une ne se trouve hypertrophiée voire annihilée par rapport aux autres.

Enfin, on observera que ces fonctions, dès lors qu'elles sont examinées indépendamment les unes des autres, ont ceci de particulier qu'elles peuvent être assumées pour la plupart d'entre-elles en dehors de la seule activité professionnelle, qui n'en représente donc pas le vecteur unique. C'est donc nécessairement à la conjonction de ces multiples fonctions que se trouve, quelles que soient les formes empruntées, l'essence du travail, cette activité qui permet à la fois de subvenir aux besoins des travailleurs et de leur famille, et contribue à établir un lien avec la collectivité humaine. C'est sur ces deux éléments majeurs de permanence du travail que le rapport entend maintenant insister.

#### B - LE TRAVAIL REMPLIT UNE FONCTION ÉCONOMIQUE ET CONSTITUE LA PREMIÈRE SOURCE DE REVENUS

Dominique Peccoud<sup>1</sup> distingue une double valeur intrinsèque du travail : sa valeur objective et sa valeur subjective. La première d'entre-elles façonne le monde, notamment à partir des biens et services qui résultent de ce travail. Si l'on aborde la valeur travail comme une activité productive, une valeur sans laquelle il ne peut y avoir de richesses produites, nous appartenons bien - et participons - à un système centré autour de la production de biens et de services.

Ce système, qui rend possible un progrès à la fois individuel et collectif, est dès lors constitutif de la société et partant de la citoyenneté de ses membres. Par

---

<sup>1</sup> Audition du 12 mars 2003 devant la section du travail du Conseil économique et social de Dominique Peccoud, conseiller du directeur général de l'OIT.

ailleurs, cet « objet » résultant du travail répond aux besoins des consommateurs et constitue la contrepartie de leur capacité productive (dont découlent les revenus, le pouvoir d'achat et le niveau de vie...). La seconde, qui permet à l'homme de se réaliser dans son travail, est créatrice d'un corps social de personnes.

### **1. La fonction économique du travail**

La dimension économique du travail est essentielle dans la mesure où elle pose le cadre à l'intérieur duquel les choix sociaux peuvent se déployer sans pouvoir pour autant s'en abstraire. D'un strict point de vue de l'activité économique, on rappellera donc que le travail intervient d'une double manière, à la fois comme facteur de production pour l'entreprise et comme source de revenus pour le travailleur.

La production de biens comme de services est en effet le résultat de la combinaison d'une quantité donnée de travail et de capital, associée à l'efficacité avec laquelle ces facteurs sont mis en œuvre (optimisation des facteurs de production), dans ce qu'on nomme la productivité des facteurs. La mise en jeu de ces trois éléments de la production détermine à un moment donné un niveau maximal de production.

La croissance économique peut être la résultante d'une augmentation de la population au travail, de la quantité de capital disponible et mobilisable, et enfin des gains de productivité des facteurs. La première condition renvoie à la démographie et aux comportements d'activité retenus par les individus dans le cadre des politiques publiques et contractuelles. Le taux d'activité est défini comme le nombre des personnes qui ont ou cherchent un emploi, rapporté à la population en âge de travailler.

On observe que ce taux est en moyenne relativement faible en Europe continentale et qu'il est en France parmi les plus bas d'Europe. La deuxième condition a trait à l'effort d'épargne et d'investissement, et la troisième enfin à la technologie et à l'organisation de la production elle-même.

Concernant plus particulièrement la quantité de travail disponible, il convient de s'intéresser à la part de la population en âge de travailler et au taux d'emploi de cette part de la population, ce qui revient dans les faits à mesurer combien de personnes parmi celles qui recherchent un emploi en trouvent effectivement un. A partir de cette première donnée, la quantité de travail fournie peut être calculée en prenant en compte la durée effective du travail.

La durée du travail a plusieurs dimensions, la notion la plus souvent citée dans le débat social, au moins en France, étant la durée hebdomadaire légale du travail. Du point de vue de la réalité macro-économique, celle qui compte véritablement est la durée annuelle effective du travail, c'est-à-dire le nombre d'heures travaillées par l'ensemble des personnes qui contribuent à la production marchande.

Ces déterminants de la croissance potentielle sont des variables clés. Toutefois, il faut noter qu'au-delà de ces variables existent toute une série d'autres facteurs plus qualitatifs, tels que la formation ou le degré d'adaptation des qualifications aux besoins exprimés par les entreprises.

## **2. Les revenus du travail**

Examinée sous l'angle des personnes elles-mêmes, la fonction première du travail est de conférer des ressources leur permettant d'acquérir leur autonomie par rapport à une communauté, qui n'est dès lors plus tenue de subvenir à leur subsistance. Dans une société d'échanges marchands, la capacité des individus à participer au commerce réside dans leurs revenus, dont la source principale, après avoir été longtemps liée à la propriété terrienne, est le plus souvent le résultat de leur activité professionnelle. Ceux qui ne peuvent y parvenir dépendent provisoirement de la société, celle-ci cherchant le moyen de les accompagner dans l'acquisition d'une nouvelle activité rémunératrice, préférable à l'octroi des seuls moyens de subsistance vitaux.

Sur le siècle passé, les revenus de l'activité humaine, désignés comme « salaire » par convention de langage, ont connu une évolution importante en terme de pouvoir d'achat, en raison de l'essor de l'activité économique et productive opérée. Les sociétés développées ont pour la plupart, dans un souci de cohésion, mis une partie de la richesse nationale au service de la protection, entendue en terme de plancher de subsistance, des plus faibles.

Malgré ces aménagements, le principe demeure que l'activité humaine est supposée donner à chacun les moyens d'assurer sa propre subsistance. Dans le cadre de rapports de force entre les différents intérêts représentés, et afin que l'activité humaine soit suffisamment rémunératrice pour permettre de vivre, un salaire minimum a été introduit et un système d'indexation de celui-ci sur le coût de la vie déterminé.

### *2.1. L'évolution historique du salaire*

Le salaire moyen de l'ensemble des salariés a connu une importante augmentation du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'à nos jours. On estime en effet qu'il a gagné en valeur près de 40 %, cette augmentation étant particulièrement portée par la présence et le poids des cadres dans la population salariée. En un siècle et demi, le pouvoir d'achat du salaire moyen a, quant à lui, été multiplié par 11 ou 12, et celui du salaire ouvrier par 7,5, des écarts de mode de vie et de structure de consommation étant encore observables.

Les disparités entre les individus ont été réduites sur le long terme. Pendant les Trente Glorieuses, les écarts salariaux semblent s'être relativement bien maintenus de par la permanence des écarts en terme de formation et de qualification : toute la hiérarchie des diplômes et des salaires s'est déplacée dans la période vers le haut sans modification notable des écarts.

Une observation plus précise des deux dernières décennies est intéressante au regard de ces disparités, puisque l'éventail des rémunérations, après s'être refermé progressivement des années soixante-dix jusque vers le début de la décennie quatre-vingt, a recommencé à s'ouvrir légèrement à compter de 1985.

*2.2. Le poids des revenus d'activité dans les ressources du ménage :  
l'incidence de l'activité sur la pauvreté*

Le changement majeur du XX<sup>e</sup> siècle du point de vue des revenus, est la disparition de la figure du rentier. Ces derniers représentaient entre 1 et 2 % de la population contre 0,1 % aujourd'hui. Ce changement correspond pour partie au passage d'une société où les hauts revenus étaient avant tout tirés de la possession du capital, des moyens de production, à une société où ces hauts revenus proviennent plutôt du travail collectif. Toutefois, la financiarisation de l'économie et sa globalisation sont des éléments qui doivent être pris en compte dans la mesure où ils constituent, pour une minorité d'actionnaires une manne financière extrêmement conséquente, qui conduit pour le moins à actualiser la notion de rentier.

Les inactifs entre 25 et 59 ans (femmes au foyer, handicapés, préretraités, retraités, chômeurs découragés<sup>1</sup>, personnes percevant le RMI) font pour 66 % d'entre eux partie de la moitié la plus pauvre de la population. Dans cette moitié la plus pauvre de la population, on ne trouve comparativement que 40 % des actifs de 25 à 59 ans. Deux tiers des inactifs ont donc un niveau de vie inférieur à la médiane.

Les revenus de l'activité des indépendants sont plus fluctuants que ceux des salariés dans la mesure où ils varient en fonction d'aléas conjoncturels difficilement maîtrisables (climat, déséquilibre entre l'offre et la demande, perte de parts de marché, accroissement des charges, blocage de conventions tarifaires...). Si le plus souvent, les travailleurs indépendants possèdent tout ou partie de leurs entreprises ou exploitations et perçoivent des revenus au titre de cette propriété, il est à noter que la majeure partie de leurs revenus demeure bien celle issue de l'exercice effectif et prédominant de leur fonction d'entrepreneur.

*2.3. Les autres ressources : le système de protection sociale et les prestations sociales*

La nature des prestations sociales veut qu'elles soient versées sans contrepartie productive, d'où le terme économique par lequel on les désigne fréquemment : revenus de transfert ou prestations sociales. La part des revenus directs du travail a donc décliné en part relative dans les ressources individuelles. On estime aujourd'hui à 40 %<sup>2</sup> du revenu total des Français la part des

---

<sup>1</sup> Au sens des normes de calcul du Bureau international du travail, est considéré comme « *chômeur découragé* » le travailleur en quête d'un emploi décidant de se retirer du marché du travail.

<sup>2</sup> A l'exception des travailleurs indépendants.

prestations sociales de toute nature<sup>1</sup>. Ces sommes versées sont la contrepartie des prélèvements effectués sur le salaire sous la forme de cotisations sociales. Proportionnelles au salaire, ces cotisations comportent le même taux, quel que soit le salaire direct et sont immédiatement reversées aux bénéficiaires des prestations.

L'essor du système de protection sociale après la seconde guerre mondiale a ainsi permis aux salariés du régime général de percevoir des revenus de remplacement dans l'hypothèse de la maladie, de la maternité, du chômage, permettant de garantir la stabilité d'un certain niveau de vie sur une période donnée.

Le second type de prestations sociales est composé de prestations dites non contributives, dont le montant est indépendant de l'existence d'une cotisation antérieure. Ces prestations résultent de situations particulières attachées à la personne du demandeur ou du foyer (charge d'enfants, niveau de revenu, par exemple). Ce type de prestations sociales, liées à la famille est relativement élevé en France. A titre d'exemple, les prestations familiales et les bourses d'études représentent près d'un quart des revenus des familles de quatre enfants et plus.

Ces prestations sont complétées par d'autres prestations non contributives, « les minima sociaux », qui apportent aux individus confrontés à une situation particulière, un revenu minimal que la société a souhaité socialiser par la voie de la redistribution (personnes âgées sans revenu, invalides, adultes handicapés, parents isolés, veufs et veuves, chômeurs de longue durée, primo demandeurs d'emploi, personne sans ressource avec le RMI). Cette construction par étape de la solidarité nationale traduit la prise de conscience de la société d'une nécessaire intervention en direction de ceux qui se trouvent, momentanément ou non, dans l'impossibilité de travailler.

Les minima sociaux et les allocations familiales ont permis de réduire de moitié le nombre de ménages pauvres en 1997. Par ce système de prélèvements et de prestations liés aux revenus de l'activité, le salaire est entré dans une première étape de socialisation qui l'émancipe des conditions micro-économiques de l'entreprise ou de la branche, pour le constituer en norme sociale fondée sur le progrès économique global de la société. La deuxième étape de cette socialisation est la mise en place d'un salaire minimum.

#### *2.4. L'introduction d'un salaire minimum*

Le niveau minimum de fixation du salaire a accédé au rang de norme sociale, par l'instauration du SMIG puis celle du SMIC, détachant la fixation du salaire du simple face à face employeur-salarié. La mise en place de grilles de classifications dans le cadre des conventions collectives a également contribué à socialiser pour partie la notion de salaire. La finalité d'une telle politique de

---

<sup>1</sup> A titre d'information, les dépenses de protection sociale représentent en France 29,7 % du PIB en 2000, pour une moyenne européenne de 27,3 %.

détermination d'un salaire minimum est que ce dernier doit au minimum permettre à tout salarié de satisfaire ses besoins fondamentaux. Au-delà, la détermination d'un salaire minimum vise à garantir une certaine cohésion au sein de la population et entre les individus disposant d'un emploi.

Mis en place dans tous les pays de l'OCDE, le salaire minimum légal s'est avéré être en France un instrument efficace de limitation des inégalités salariales, puisqu'il a entraîné à la fois la compression de la distribution des salaires et la réduction des inégalités de salaires entre hommes et femmes, jeunes et moins jeunes.

L'existence d'un salaire minimum contribue à réduire la pauvreté dans les familles d'actifs dès lors qu'au moins une personne travaille, même s'il n'est pas une solution absolue dans la lutte contre la pauvreté. En effet, les ménages en situation de grande pauvreté sont le plus souvent composés de deux actifs inoccupés.

Si les revenus de l'activité constituent encore la principale source de revenus des individus, même si ces revenus se voient complétés, la preuve la plus évidente en est l'impact du chômage sur les revenus, la consommation et le niveau de vie des ménages. Dans un contexte économique de chômage élevé, alors que l'emploi est moins répandu et assure donc moins bien son rôle d'apport de revenus, la société prend en charge les situations personnelles tout en restant globalement fidèle aux principes qui fondent son intervention : le travail doit rester la première source d'apports monétaires pour les individus.

### **3. L'indemnisation du chômage est liée à l'emploi**

L'indemnisation du chômage est directement liée aux processus d'insertion et de désinsertion des individus sur le marché du travail, et n'en est pas déconnectée puisque la situation des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur indemnisation renvoie à la nature de leur insertion sur le marché du travail, à leur statut dans l'emploi.

L'indemnisation dépend dans son montant et sa durée, de la durée de cotisations au régime d'assurance chômage. Indemnisés, les salariés bénéficient d'une couverture plus ou moins étendue selon leur contribution antérieure au financement du régime d'assurance. Il arrive également qu'il n'y ait pas de droits acquis à indemnisation, s'agissant de travailleurs n'ayant eu que de faibles durées de travail ou encore des primo-demandeurs d'emploi.

Cette indemnisation du chômage a connu de nombreuses évolutions, marquées par le contexte économique, influencées par les politiques de l'emploi des autres pays européens ainsi qu'au niveau de l'Union européenne. On notera à cet égard l'émergence de démarches d'activation des dépenses, initiées en Suède, déclinées dans la majorité des pays de l'OCDE et reprises par la France dans son récent dispositif négocié au niveau interprofessionnel, le Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE).

### 3.1. *La dynamique des politiques d'emploi, de la protection sociale et de l'indemnisation du chômage*

Sur la période 1945-1973, la croissance annuelle s'élève en moyenne à 5,5 % et le chômage ne dépasse pas les 3 % de la population active. Dans ce contexte simultanément marqué par l'inflation et le chômage, la politique publique de l'emploi est conçue comme permettant de fluidifier le système de croissance et d'assurer l'efficacité économique. La prise en compte des « *fruits de la croissance* » à répartir, permet d'aboutir à un consensus autour de l'indemnisation du chômage, qui demeure accidentel dans un parcours professionnel, et permet de bénéficier d'une indemnisation conséquente.

Jusque dans le début des années quatre-vingt, le montant du salaire sert de référence dans le calcul des ressources des chômeurs. A partir de 1982, dans un contexte de crise structurelle, la solidarité étatique doit jouer à plein face au déficit de ressources du système d'assurance chômage. L'indemnisation du chômage sous l'égide de l'UNEDIC se réduit avec l'arrivée de l'allocation spécifique de solidarité et surtout la création du revenu minimum d'insertion en 1988, toutes deux financées par l'impôt.

Aujourd'hui 40 % des chômeurs perçoivent le RMI. La superposition des sphères de la protection sociale, de la solidarité nationale, et des politiques de l'emploi commencent à brouiller régulièrement le débat public sur la question de l'indemnisation du non emploi et la double nécessité d'aider les individus à s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail et à ne pas se retrouver, quoiqu'il advienne, dans une situation de détresse financière insupportable.

### 3.2. *La politique d'activation des dépenses*

La notion même de politique d'activation des dépenses apparaît dans les années soixante, dans un premier temps dans le modèle suédois où l'obligation de fournir un emploi ou le cas échéant une formation est pour la première fois concrètement instituée dans la politique d'indemnisation du chômage. Dans les années quatre-vingt, l'OCDE reprend à son compte cette philosophie en se basant sur la théorie économique du *Job Search* plus couramment appelée « *théorie de la désincitation au travail* » : plus l'indemnisation est forte, plus elle dure et plus le chômeur, devenu dépendant et assisté, retarde son retour à l'emploi.

L'activation ne borne plus l'intervention à la distribution des allocations de chômage ou du revenu minimum, attitude « passive », mais utilise les fonds au service de l'accompagnement dans l'emploi, de la création d'emploi ou de la formation des demandeurs d'emploi. Cette logique est également menée avec l'idée que l'absence d'activité professionnelle de longue durée fait perdre aux personnes leur capacité de socialisation et les gêne dans leurs démarches de retour vers l'emploi.

Dans les pratiques observées dans la zone de l'OCDE, trois manières principales d'activer les dépenses d'indemnisation du chômage ont ainsi émergé :

- obliger les bénéficiaires de l'aide sociale à travailler pour percevoir les prestations ;
- initier et actualiser des programmes d'enseignement et de formation professionnels en phase avec les besoins du marché ;
- accroître le différentiel de revenu entre les personnes ayant un emploi et les chômeurs en évitant la constitution des « *trappes à pauvreté* ».

Dans les pays européens, les politiques d'activation des dépenses de l'indemnisation du chômage se sont matérialisées par des obligations de formations, des emplois subventionnés dans les secteurs marchands et/ou non marchands, la participation des chômeurs aux actions proposées par les services publics de l'emploi, des mécanismes de crédits d'impôt, la participation des chômeurs à des actions bénévoles, l'intéressement financier à la reprise d'un emploi à temps partiel par le cumul de salaire et d'une fraction de l'allocation chômage, les emplois de proximité financés par les chèques-services des ménages...

Aux Etats-Unis, cette politique d'activation a pris une forme particulière portant le nom de *Workfare* contraction entre *Work*, le travail, et *Welfare*, l'Etat providence. Il s'est agi de conditionner le versement de l'allocation chômage à l'exécution d'un emploi. De l'indemnisation naît une contrepartie en terme de retour à l'emploi. La politique de *workfare* subordonne la politique sociale à la demande économique pour augmenter la flexibilité et diminuer les dépenses publiques. Cette flexibilité peut porter sur les salaires mais aussi sur la main d'œuvre en elle-même. En effet, la mobilité externe des chômeurs peut être recherchée et obtenue grâce à de fortes incitations à l'occupation d'emplois de toute nature, faiblement rémunérés.

En France, les récentes politiques publiques de l'emploi, plutôt que de privilégier une approche du chômage par la garantie d'un revenu de substitution ou de développer massivement des cessations anticipées d'activité jugées passives, tentent désormais d'agir sur les mécanismes de retour des personnes vers l'emploi. Cela passe par l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, par l'amélioration de l'information, de l'orientation ou la professionnalisation des agents des services publics de l'emploi. L'action vise également à concentrer les efforts sur la formation face aux situations de pénuries de qualifications constatées sur le marché et à développer diverses formes d'emplois aidés.

Dans ce dernier registre, les politiques de retour à l'emploi d'une manière générale ont depuis deux décennies oscillé entre mesures d'ordre général de réduction du coût du travail (baisse de charges sociales, voire exonération totale dans certains cas) au voisinage du SMIC et dispositifs ciblés sur des publics jugés « prioritaires » (les jeunes, les adultes faiblement qualifiés, les travailleurs

vieillissants, les parents isolés, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires du RMI, etc...). L'institution d'emplois aidés a été fréquemment mobilisée, comme autant de passerelles entre le chômage et l'emploi, mais aussi de création d'emplois destinés à satisfaire des besoins non couverts par la société et pouvant à terme être « solvabilisés » par le marché. Au regard de l'indemnisation du chômage elle-même, la politique d'activation des dépenses a eu des traductions concrètes, particulièrement avec la mise en place en juillet 2001 du nouveau dispositif du PARE.

### 3.3. L'activation de l'indemnisation du chômage : le PARE

En juillet 2001 un nouveau régime d'indemnisation du chômage, liant l'indemnisation du chômage et l'aide au retour à l'emploi, a été mis en œuvre. Le PARE est mis en place par l'UNEDIC aux termes d'une convention conclue entre l'Etat, l'ANPE, chargé du placement des demandeurs d'emploi et l'UNEDIC, organisme responsable de l'indemnisation financière des situations de chômage.

Ces dispositions se traduisent par la mise en place d'un suivi de l'exécution du Projet d'action personnalisé (PAP) ainsi que par la sélection de mesures d'accompagnement individualisées, ouvrant droit à des aides à la formation.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi perd son caractère de dégressivité, en échange de quoi le bénéficiaire s'engage à construire un projet personnalisé, passant par l'inventaire des moyens du retour vers l'emploi, ainsi que ses éventuels besoins de formation.

La mise en place du dispositif PARE a fait l'objet de débats, notamment au regard des sanctions initialement prévues pour un demandeur d'emploi après trois refus de postes. Dans la mouture finale, l'intéressé s'engage à mettre en œuvre ce qui a été décidé dans son projet personnalisé et à rechercher activement un emploi. Il dispose d'un droit de refus légitime des propositions d'emplois faites par l'ANPE mais cette possibilité se restreint avec la durée de son indemnisation.

Après les six premiers mois, si le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, le PAP est réactualisé, et un bilan de compétences effectué. Après douze mois de chômage, le bénéficiaire est qualifié de « *chômeur en difficulté* », une aide dégressive à l'emploi pouvant dès lors être proposée à tout employeur qui accepterait de l'embaucher. Cette aide est également ouverte pour les demandeurs d'emplois âgés de cinquante ans et plus qui sont toujours à la recherche d'un emploi au bout de trois mois. Cette aide à l'embauche s'accompagne d'une aide à la mobilité géographique pour les demandeurs d'emplois qui acceptent un poste dans une localité éloignée de leur lieu de résidence. Le dispositif prévoit également une aide à la formation qui, en plus de la poursuite du versement des allocations de chômage, couvre une partie des frais engagés.

En favorisant le retour à l'emploi par le biais de la formation, d'aide à l'embauche, ou à la mobilité, mais surtout en liant directement le versement des allocations de chômage à la réalisation des engagements de recherche d'emploi contractualisés dans le PAP, des actions de formation et dans une moindre mesure au refus légitime des emplois proposés, le nouveau dispositif d'indemnisation du chômage s'inscrit dans une politique d'activation des dépenses. Il contribue à affirmer clairement la valeur du travail comme source de revenus pour les individus. Le deuxième argument fort de ces politiques d'activation, qui visent à agir sur l'emploi plutôt que de garantir un revenu, et donc préconisent un retour à l'emploi même dans des conditions moins favorables que celles de l'emploi perdu, tient plus à une autre fonction du travail, celle de la socialisation.

## C - LE TRAVAIL, ENTRE IDENTITÉ PERSONNELLE ET COHÉSION SOCIALE

Les fonctions premières du travail (principale source de revenus, facteur de production de biens et de services et de création de richesse) ne sauraient occulter une autre des fonctions du travail, à savoir un moyen d'épanouissement personnel et d'insertion sociale. Si le travail, à l'une des extrémités du spectre des conceptions et du vécu des personnes, peut être conçu comme une obligation et subi, une activité contrainte, plus ou moins épanouissante, souvent fatigante, on peut toutefois également mettre en exergue le caractère essentiel du travail comme lien social, condition de l'identité individuelle et action de création. Le travail permet en effet à la personne de s'insérer socialement, de créer des liens avec son entourage, d'acquérir un revenu qui est pour lui source d'indépendance et de dignité. Il est tout à la fois élément central du statut social, source de l'activité sociale et de la hiérarchie sociale, et principe même de l'identité dans la grande majorité des cas.

### 1. Une facteur d'identité personnelle

#### 1.1. *Identité et statut social*

Le travail constitue le statut social, c'est-à-dire la place qu'occupe une personne dans la société.

Selon Dominique Schnapper<sup>1</sup>, le statut social donne à une personne le sentiment de sa propre dignité et amène les autres à respecter cette dignité. Comme le démontrent de nombreuses analyses sociologiques, la dignité - ou le statut social - est liée au rapport à l'emploi, et est remise en cause par l'absence d'emploi.

Dans notre société, héritage tout à la fois des différentes strates de la construction du statut et de la place du travail, et de la période de pleine croissance des Trente Glorieuses, le contrat de travail à durée indéterminée est devenu la norme, représentant ainsi le niveau le plus élevé dans la quête de la

---

<sup>1</sup> Dominique Schnapper, *Contre la fin du travail*, Textuel, 1997.

stabilité de l'emploi. C'est par rapport à cette norme que s'est établie une hiérarchisation des statuts, au sommet de laquelle continue de figurer le CDI. On peut selon cette logique de reconnaissance classer les différents statuts sociaux selon leur distance à l'emploi. Les titulaires d'un CDI devancent ainsi les personnes de contrats à durée déterminée qui eux-mêmes apparaissent supérieurs aux demandeurs d'emplois.

En revanche, ce rapport à l'emploi n'existe pas dans le cas des statuts relevant de la solidarité comme le RMI. Cette situation en marge du statut social réservé aux travailleurs, qui peut apparaître excessive, est cependant fortement ressentie et vécue comme telle par les personnes qui y voient la marque d'un échec à plus ou moins long terme. La perspective d'occuper un travail, même précaire leur est très éloignée, empêchant dans le même temps l'accès à un statut plus « digne ».

En ce qui concerne les retraités ou les préretraités, ils sont généralement considérés comme ayant un statut supérieur à celui des chômeurs. En effet, l'absence d'activité des retraités ou préretraités apparaît méritée, justifiée par les nombreuses années passées à exercer une activité professionnelle, et présente l'avantage de n'être soumise de ce point de vue à aucun aléa. Elle représente la réalisation d'un droit, acquis tout au long de la période d'activité au travers des cotisations versées. Les retraités eux-mêmes se sentent pleinement autorisés à bénéficier du temps libre. Quand bien même l'admission à la retraite peut s'avérer difficile, du fait de la nécessité de repenser son rapport au temps disponible, la dignité sociale du retraité n'est pas remise en cause.

Cette reconnaissance de statut social et la valeur qu'elle représente pour les personnes est illustrée par les résultats d'une enquête réalisée en 1997 par l'INSEE<sup>1</sup> auprès de la population féminine. Il en ressort que près de six femmes au foyer sur dix déclarent qu'elles aimeraient avoir un emploi (même si seulement une sur dix est effectivement à la recherche d'un emploi).

Ce souhait va au-delà du simple aspect financier, et a trait au désir exprimé d'avoir une place dans la société. Si un nombre non négligeable de femmes se trouvent sans activité professionnelle en raison d'un choix de vie ou d'obligations familiales (mutation du conjoint, éducation des enfants...), une autre part non moins importante subit cette situation à la suite d'un problème de santé ou du chômage.

Avant d'être lié à des caractéristiques de revenu ou de situation familiale, le besoin de travailler correspond au désir d'obtenir le statut social généralement associé à l'exercice d'une activité professionnelle, à savoir l'autonomie et l'indépendance qu'elle confère. Le désir d'avoir un emploi est accentué par le sentiment qu'il permet d'avoir une place dans la société et de bénéficier des apports d'un collectif de travail. Très peu d'autres éléments interviennent dans l'explication de la volonté des femmes d'intégrer ou de réintégrer le monde du

---

<sup>1</sup> Enquête *Travail et modes vie*, INSEE, DARES, Premières synthèses, 98.02, n° 09.1.

travail. Ce ne sont apparemment pas sur des éléments objectifs, tels que la situation plus ou moins facile du marché du travail, le fait d'avoir déjà occupé ou non un emploi, ou encore le seul apport en termes de revenus, mais plutôt sur le sentiment, très présent, que le travail donne une place dans la société, et rend possible l'autonomie et la liberté.

Le travail représente en cela l'un des éléments constitutifs de l'identité de la personne, lui permettant de revendiquer son appartenance à un groupe et une position dans la société, aux côtés d'autres facteurs tels que l'âge, la situation familiale, ou des engagements personnels (sports, religions, associations, syndicalisme, politique...). Cependant, la déstabilisation et l'effritement de ces cadres de socialisation peut entraîner un certain flottement dans les fondements qui composaient l'identité. En particulier, il semble, selon divers sociologues<sup>1</sup>, que les incertitudes identitaires (qui suis-je et que dois-je faire, que puis-je faire) soient liées notamment aux profondes transformations qui ont touché le monde du travail et le contexte dans lequel il s'inscrit. On citera le déclin de métiers ou secteurs d'activités qui avaient une forte composante identitaire construite à travers une symbolique, une histoire et des luttes attachées à certains métiers (par exemple, les mineurs ou les sidérurgistes) auquel est venue s'ajouter une fragilisation des liens unissant la personne à son travail : précarisation et multiplication des emplois, effritement du collectif de travail...

### *1.2. Une nécessaire reconnaissance*

Dans le cadre de leur activité professionnelle, tout comme dans d'autres milieux de socialisation, les personnes aspirent à un important besoin de reconnaissance. Ce besoin apparaît comme inhérent à l'homme et est d'autant plus essentiel que la personne est autonome, dépendante de la reconnaissance par autrui de son caractère irremplaçable. Il touche toutes les sphères de l'existence, et ses différentes formes ne peuvent se substituer l'une à l'autre. L'absence de reconnaissance au travail semble ne pas pouvoir être totalement compensée par celle, si conséquente soit-elle, de la cellule familiale, amicale ou associative, et réciproquement.

Ainsi, les personnes se mobilisent dans leur travail parce qu'elles en attendent une juste rétribution, la reconnaissance de l'utilité et de la qualité de leur travail ; cette reconnaissance apparaît au quotidien au moins autant, sinon plus importante que la rétribution financière. La reconnaissance s'exprime par deux formes de jugements. Il s'agit de reconnaître à la fois l'utilité économique, technique ou sociale de l'activité exercée par l'individu et son savoir-faire qui établit ainsi l'appartenance à un métier, à un collectif de travail.

Dans une équipe de travail, la non reconnaissance peut prendre la forme d'un retrait des responsabilités, d'une mise à l'écart ou plus simplement d'une indifférence, qui équivaut dans certains cas à une négation du travail accompli. La compétitivité et les logiques de concurrence qui sont à l'œuvre, y compris

---

<sup>1</sup> Dont Claude Dubar, *La crise des identités*, Armand Colin, 2000.

entre les travailleurs, contribuent au développement de comportements individualistes, au détriment du rapport collectif et du sentiment d'appartenance à un groupe et du partage de valeurs communes.

La personne privée d'emploi depuis une période assez longue peut en ressentir une forte dévalorisation, pouvant aller jusqu'à un sentiment d'inutilité et d'humiliation ; en effet, tant pour la société que pour l'individu, au regard du socle des valeurs de la société, avoir un travail est une nécessité. La situation de demandeur d'emploi d'une personne semble très rapidement préjuger, pour son entourage et bientôt pour elle-même, de son incapacité à travailler, de son inadaptation au monde du travail, de son inutilité sociale. Elle peut ainsi être atteinte dans son identité et sa dignité.

C'est d'ailleurs pour cette raison que le chômeur est soulagé lorsqu'il remplit les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite, alors que sa situation est objectivement la même. Au-delà de la seule question financière (la retraite est en général plus élevée que les allocations servies au titre du chômage), c'est surtout le fait qu'être retraité conduit à disposer d'un statut supérieur qui justifie le non-emploi, le droit à la retraite en contrepartie d'années de travail.

## **2. Un vecteur de lien social**

### *2.1. Élément de lien social et d'insertion sociale*

Le travail constitue un des facteurs parmi les plus importants permettant l'établissement d'un lien social. Le lien social est une notion vague et globale qui rend difficilement compte de la diversité des types de relations unissant entre eux les individus dans une collectivité. Cette notion regroupe plusieurs formes : solidarité, sociabilité et civilité. La solidarité passe par des dispositifs distincts : protection sociale, assurances et mutuelles, solidarité associative et entraide familiale ; la sociabilité quant à elle renvoie à l'ensemble des contacts personnels qu'un individu entretient avec ses semblables. Les sociologues contemporains mesurent la sociabilité à partir des notions de capital social ou de réseau ; la civilité regroupe les liens qui unissent le citoyen à la société (normes de conduite et interdictions).

Le travail a une fonction d'insertion sociale en ce qu'il contribue à la définition de la position sociale de la personne. L'entreprise représente, de fait, un groupe et un lieu physique, aux côtés de la famille, de l'école, des lieux de culte, du milieu associatif qui constitue un moyen d'insertion sociale dont le rôle est important ; ce rôle s'est accru à la faveur de l'image donnée par les deux fonctions (production de richesse et source de revenus). Il en résulte que si aujourd'hui l'absence d'emploi est vécue comme une exclusion, c'est principalement au regard de cette conception du travail comme facteur de lien et d'insertion sociale.

Si les mutations qui touchent le travail ces dernières décennies peuvent influencer sur l'évolution des différentes conceptions qui s'attachent au travail, et à l'importance accordée à chacune des fonctions, Alain Gorz<sup>1</sup> affirme que jamais la fonction « irremplaçable », « indispensable » du travail en tant que source du lien social, de cohésion sociale, d'intégration, de socialisation, d'identité personnelle n'a été autant évoquée que depuis que chacune de ces fonctions est plus ou moins obérée par le contexte économique et la situation du marché du travail. Les Français, et plus largement les membres des pays européens, semblent, au travers de diverses enquêtes, aspirer à un travail non seulement en raison des revenus qu'il apporte, mais aussi en fonction de l'insertion sociale qu'il procure et du rôle qu'il est supposé exercer en termes d'épanouissement individuel.

### *2.2. L'absence de travail, source d'affaiblissement ou de perte du lien social*

Perdre son travail, c'est aujourd'hui perdre ses relations, perdre la possibilité d'affirmer son savoir-faire, avoir le sentiment de perdre son utilité sociale. Toutes les études démontrent que le travail, et particulièrement le travail salarié conserve un rôle de structuration de la vie des individus. L'absence de travail, qui dégage une plage de temps disponible, est loin de faciliter l'investissement dans d'autres types d'activités sociales et relationnelles, mais entraîne plutôt un désinvestissement assez général qui se traduit notamment par un affaiblissement des activités de citoyenneté.

C'est en raison de la fonction d'insertion sociale que l'absence de travail est vécue aujourd'hui comme une exclusion. L'exclusion sociale, qui ne peut se réduire à la pauvreté, se caractérise par une rupture du lien social dont le vecteur essentiel semble assez généralement l'exclusion professionnelle, même si cette cause, déterminante, n'est cependant pas la seule.

### *2.3. La notion de disqualification sociale*

Une faible intégration professionnelle risque de conduire à une faible intégration sociale dans son ensemble. Serge Paugam<sup>2</sup> en dégage le concept de disqualification sociale, correspondant au processus d'éloignement du marché de l'emploi accompagné dans ses différentes phases de recours aux dispositifs d'assistance. Cette disqualification sociale est la conséquence d'une précarisation à un double niveau, d'une part la précarité du travail, qui résulte d'un travail sans intérêt, non reconnu, mal rétribué, d'autre part, la précarité de l'emploi lui-même, qu'il s'agisse de contrats de courte durée ou d'emplois potentiellement menacés de façon presque permanente.

---

<sup>1</sup> Alain Gorz, *Misères du présent, richesses du possible*, Galilée, 1997.

<sup>2</sup> Chercheur CNRS, auteur de *Le salarié de la précarité*.

Serge Paugam souligne que la disqualification sociale ne commence pas obligatoirement par la perte de l'emploi ; le monde du travail peut en effet révéler des situations comparables à l'expérience du chômage, du point de vue de la crise identitaire et de l'affaiblissement des liens sociaux dans la mesure où la personne ne se sent pas considérée, ni reconnue dans le cadre de son activité, et a plus généralement le sentiment de ne pas être à la hauteur par rapport à ce que sa famille, et plus généralement les autres, attendent d'elle.

Ce sentiment d'inutilité sociale heurte la dignité de la personne, entendue au sens de celle que l'on accorde à ceux qui contribuent par leurs efforts à l'activité productrice nécessaire au bien-être de la collectivité.

Serge Paugam distingue ainsi quatre modèles d'intégration professionnelle, définie comme la double assurance d'une part de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la satisfaction qu'en retire l'individu, d'autre part, de la protection qui découle de cet emploi face aux aléas de la vie et de la possibilité de planifier son avenir. Lorsque ces deux conditions sont remplies, l'intégration professionnelle est alors qualifiée d'intégration assurée, l'autre extrémité étant l'intégration disqualifiante dès lors que l'insatisfaction au travail se cumule avec l'instabilité de l'emploi. Les modèles intermédiaires sont l'intégration incertaine du fait de l'instabilité de l'emploi et l'intégration laborieuse en raison de l'insatisfaction au travail.

Une faible intégration professionnelle risque de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble. L'auteur souligne que, les chances pour un individu d'être reconnu pour sa contribution à l'activité productive et valorisé dans la société, sont fonction de son intégration dans le milieu professionnel. A l'inverse, plus l'éloignement est important du modèle d'intégration assurée, plus le risque de retrait de la vie sociale est présent..

#### *2.4. Travail et chômage*

A partir des années soixante-dix, la massification du chômage et la précarisation des emplois ont entraîné une mise en cause du rôle du travail comme facteur d'intégration sociale.

De fait, si le travail est reconnu comme étant un facteur structurant, garant des liens sociaux, *a contrario*, la privation d'emploi peut entraîner une distanciation de ces liens. Mais bien que le chômage constitue une épreuve économique et psychologique, il n'entraîne pas automatiquement une rupture des liens sociaux. La durée du chômage et la situation de l'individu au regard de sa cellule familiale constituent des facteurs limitant ou à l'inverse pouvant aggraver les risques de rupture avec la famille, les organismes sociaux et le réseau de relations professionnelles.

L'état de privation de travail qu'engendre le chômage va bien au-delà de l'amputation du revenu. En perdant son travail, le chômeur perd un certain nombre de liens sociaux, même des liens sans rapports apparents avec le travail. Pour certains sociologues, le chômage atteint la liberté même de l'individu, tout au moins sa liberté de décision. Il subit pour une large part, plus qu'il ne peut agir.

Le chômage apparaît donc comme un facteur important favorisant l'exclusion sociale dans la mesure où il peut rendre plus difficiles d'autres activités sociales ou la participation à la vie de la collectivité.

Plus généralement, il peut entraîner de sérieuses perturbations dans les relations sociales et miner aussi la cohésion et l'entente familiale. La perte de confiance, liée aux difficultés matérielles qui surgissent, explique pour une partie cet état de fait. L'absence de vie professionnelle organisée peut être ressentie en elle-même comme un grave manque. Le bouleversement de la vie sociale et familiale peut provoquer une véritable crise d'identité. On remarque, en outre, en situation de fort chômage, un affaiblissement de certaines valeurs sociales. De façon générale, la cohésion sociale apparaît menacée lorsque se côtoient des personnes disposant de bons emplois et une part minorité, souvent importante, de chômeurs et d'exclus.

Le chômage peut également être un élément déstructurant, par rapport au tissu relationnel dans la mesure où, avec le temps, les demandeurs d'emploi perdent leurs repères identitaires. De plus en plus de demandeurs d'emploi présentent des troubles psychiques ou psychologiques plus ou moins importants, une situation d'autant plus grave qu'elle réduit plus encore les possibilités de réinsertion<sup>1</sup>. Les personnes les plus touchées sont les plus âgées, (les plus jeunes semblent avoir peu d'illusions sur leur avenir professionnel) qui ont construit au fil des ans un univers familial autour du travail. Les hommes sont peut-être plus touchés que les femmes, peut-être parce que le travail représente davantage le lieu d'affirmation de soi et de projection sociale.

Pour les chômeurs, la perte des relations par rapport aux actifs occupés se chiffre à un déficit d'environ deux interlocuteurs par semaine. Elle s'explique en grande partie par la perte des relations professionnelles et elle est accentuée par un recul notable des relations avec la parenté. Cette perte n'est compensée que marginalement par les relations amicales, en particulier en ce qui concerne les hommes. La question peut alors se poser de savoir si ce constat signifie que les hommes s'accommodent plus difficilement du chômage que les femmes ou si l'entourage accepte plus difficilement le chômage masculin. Une personne, qui pour des raisons économiques ne peut plus assumer ses responsabilités de « chef de famille »<sup>2</sup> se trouverait, en outre, doublement fragilisée si elle perdait, en cas de faillite de son entreprise, également son outil de travail.

---

<sup>1</sup> Alternatives économiques, n° 14, juin 1997.

<sup>2</sup> Il convient de rappeler que cette notion a juridiquement disparu du Code civil depuis 1970.

### 3. Une source de solidarité

Le travail, par les liens de différente nature qu'il génère entre les individus, constitue un cadre permettant l'expression du principe de solidarité, que ce soit dans l'entreprise, au sein du collectif du travail, ou entre les personnes bénéficiant d'un emploi et ceux qui en sont dépourvus, ou encore entre des générations différentes, en particulier par le biais du système de retraite par répartition.

#### 3.1. *Le collectif de travail*

Au niveau de l'entreprise, il existe évidemment diverses formes de solidarité soudant un collectif de travail. Ce lien était très présent au sein des équipes composées de catégories de travailleurs à forte identité sociale. La pénibilité de certains métiers, exercés en commun ou pour un projet commun, et le sentiment d'appartenir à une même collectivité semblent favoriser et renforcer l'expression d'une solidarité.

Il semble aujourd'hui que cette notion soit quelque peu mise à mal par le développement d'un comportement plus individualiste, induit par une exigence de compétitivité et de performance, en fonction d'objectifs déterminés. La logique de concurrence semble alors dans certains cas supplanter celle de solidarité. C'est alors que peuvent apparaître des situations de rejet, d'isolement qui disloquent les composantes d'une véritable identité.

En outre, la part de plus en plus importante de contrats de courte ou moyenne durée ou de missions d'intérim au sein des entreprises interdit que des liens puissent se tisser autour d'une identité commune et du sentiment d'appartenance à un même groupe, et par voie de conséquence obère la construction d'une possible solidarité.

#### 3.2. *Solidarité entre travailleurs et demandeurs d'emplois*

Sans chercher à revenir sur le sujet des allocations de chômage en tant que revenu substitutif à la rémunération issue du travail, traité précédemment, il convient d'aborder cependant à un autre niveau la question de la solidarité qui se pose à double titre entre ceux qui bénéficient d'un emploi et ceux qui en sont privés.

Tout d'abord, c'est sur ce principe que repose le régime d'assurance chômage mis en place par les partenaires sociaux, financé par les cotisations des entreprises et les salariés, indépendamment du régime dit de solidarité qui est pris en charge par l'Etat en faveur des personnes ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage. Il y a donc une forme de solidarité formelle en termes d'indemnisation et d'allocations.

En revanche, dans le cadre des relations sociales, l'expression de la solidarité semble moins évidente, moins automatique. Les contraintes économiques et les difficultés du marché de l'emploi rendent plus difficiles des démarches communes aux salariés et aux chômeurs ; la défense des intérêts des

uns semble s'opposer à la sauvegarde des droits des autres. Les chômeurs ont ainsi été amenés à considérer insuffisants et/ou inadaptés, malgré les démarches entreprises par les organisations syndicales, les lieux de concertation et les organes représentatifs pour faire entendre leurs revendications. C'est ainsi qu'ont vu le jour au début des années quatre-vingt-dix des collectifs de lutte contre le chômage, dont le rôle a pris de l'ampleur tout particulièrement lors des mouvements sociaux de 1995, 1997 et 1998. Parmi ces collectifs, certains tendent à affirmer la nécessité de retisser des liens de solidarité concrets entre travailleurs et demandeurs d'emplois et d'éviter que leurs intérêts n'apparaissent divergents, voire antagoniques.

### 3.3. Solidarité intergénérationnelle

Des générations se côtoient et se succèdent dans le milieu professionnel, dans un continuum qui va des jeunes qui accèdent au marché du travail aux anciens en passe de faire valoir leurs droits à la retraite.

Pendant plusieurs décennies, dans un contexte de lutte contre la pénurie d'emplois ont été développées un certain nombre de politiques publiques, dont certaines incitaient ou tout du moins favorisaient le retrait d'activité des salariés les plus âgés. Ces politiques, initiées par les pouvoirs publics et progressivement relayées par les partenaires sociaux (notamment dans le cadre de l'allocation de remplacement pour l'emploi)<sup>1</sup> partent d'un double principe de solidarité et de partage du travail. Dans cette logique, les postes libérés par les salariés âgés sont supposés profiter aux primo accédants à l'emploi, dont par ailleurs la charge financière est moins importante pour les entreprises. D'autre part, ces politiques sont basées sur le fait que la pénibilité de certains métiers et l'usure en résultant légitiment un départ précoce.

Cependant, aujourd'hui, le taux d'emploi des plus de 50 ans est l'un des plus faibles des pays européens, ainsi que l'a montré Bernard Quintreau dans son rapport, qui visait à projeter à horizon 2010 le lien existant entre âge et emploi<sup>2</sup>. Par ailleurs, se dessine une pénurie de population active disponible à l'horizon 2006. Ce sont là les conséquences des départs massifs à la retraite des générations papy-boom. Les entreprises se trouvent dès lors confrontées au problème de la formation des jeunes générations. Certaines ont entrepris des démarches tendant à instaurer des formes de tutorat afin de permettre la transmission des savoirs, mais surtout des savoir-faire et savoir-être, de l'expérience et de la mémoire du métier. La solidarité entre les générations est

---

<sup>1</sup> Le dispositif ARPE, conclu au niveau national interprofessionnel le 9 septembre 1995 par l'ensemble des organisations confédérales, mobilise les ressources d'un fonds paritaire d'intervention pour l'emploi dans le but de favoriser le départ anticipé de salariés totalisant 160 trimestres de cotisations en contrepartie d'un nombre d'embauches équivalent par les entreprises qui les emploient.

<sup>2</sup> Cf. avis adopté par le Conseil économique et social le 24 octobre 2001 sur *Ages et emploi à l'horizon 2010*, rapport présenté par Bernard Quintreau au nom de la Commission spéciale du Plan.

ainsi amenée à prendre un sens nouveau, au terme d'un réexamen des politiques publiques et contractuelles conduites jusqu'alors.

Par ailleurs, ce principe de solidarité intergénérationnelle sert de fondement au système de retraite existant en France.

En effet, les générations qui travaillent aujourd'hui, financent, au travers de leurs cotisations à des régimes vieillesse, les pensions des personnes qui sont actuellement à la retraite, leur propre retraite devant être financée par les futures générations actives. A la différence d'un système de retraite par capitalisation, les cotisations vieillesse des actifs ne sont donc pas épargnées dans l'attente de leur retraite : elles sont immédiatement dépensées pour financer les pensions des retraités.

Ce système de retraite par répartition en France est le fruit d'une longue histoire qui trouve en partie son origine dans une loi du 5 avril 1910 qui instaure les retraites ouvrières et paysannes et dans les lois de 1928 et 1930 instituant les assurances sociales obligatoires pour les salariés de l'industrie et du commerce. Le principe de capitalisation viagère sur la base duquel fonctionnait ce régime sera abandonné en 1941 au profit d'un système de répartition, basé sur une solidarité entre les générations actives et celles retraitées. L'ordonnance du 19 octobre 1945 organise sur de nouvelles bases l'ensemble du régime des assurances sociales

Le même principe de solidarité intergénérationnelle a prévalu dans la mise en place des régimes de retraites complémentaires par les partenaires sociaux<sup>1</sup>.

On ne peut pas ne pas évoquer les débats qui sont en cours en France comme dans de nombreux pays industrialisés, face aux difficultés auxquelles sont confrontés les systèmes de retraites mis en place au lendemain de la seconde guerre mondiale et qui sont susceptibles à terme de mettre en péril leur fonctionnement. Ces régimes doivent faire face à la nécessité de s'adapter à un contexte totalement différent de celui qui prévalait lors de leur création, tant par rapport aux transformations touchant le marché du travail et l'économie, que la démographie ou l'espérance de vie. En ce qui concerne plus particulièrement la France, la première modification est l'arrivée massive à l'âge de la retraite des enfants nés après la guerre. Cette situation se conjugue avec une entrée plus tardive des jeunes dans la vie active et un départ à la retraite actuellement précoce. Par ailleurs, sur le plan démographique, le nombre d'enfants par famille est insuffisant pour garantir le renouvellement des générations et l'allongement moyen de la durée de la vie a pour conséquence un allongement de la durée de versement des prestations.

---

<sup>1</sup> 1947 : AGIRC pour les cadres ; 1961 : ARRCO pour les non cadres.

### III - LE TRAVAIL EN CRISE (S) ?

Toute interrogation sur le travail prend nécessairement une ampleur particulière au sein des sociétés occidentales, dans la mesure où elles se confondent très largement avec ce que Jean Terrier appelle dans son ouvrage les *sociétés du travail*<sup>1</sup>.

Selon l'auteur précité, dont les études nourrissent la présente réflexion, c'est au terme d'un long processus que nos sociétés ont placé les activités productives au centre de leur vision du monde au détriment des activités non productives, qu'elles soient politiques, artistiques ou empruntent d'autres biais. Dans les sociétés contemporaines, le travail se trouve plus précisément encore valorisé dans un cadre assez limitatif, passant en règle générale par la production de biens matériels ou immatériels destinés à l'échange ainsi que par la figure de l'emploi, le plus souvent salarié.

Dans nos sociétés, toute remise en cause générale de la centralité de la place du travail et tout chamboulement des pratiques qui lui sont liées ne peuvent qu'avoir des répercussions sur l'ensemble de l'organisation sociale. Il apparaît donc particulièrement important, après avoir mis en évidence quelques éléments de permanence et de mutation du système, de tenter de cerner dans une sorte de conclusion d'étape les termes du débat sur les « crise (s) du travail ».

#### A - LA CRISE DU TRAVAIL COMME CRISE DE L'EMPLOI ?

Pour certains économistes néo-libéraux, liés à l'école de Chicago, l'évolution du travail dans les sociétés contemporaines est caractéristique dans le fait qu'elle génère un chômage de masse, problème qui pourrait être résolu par une flexibilisation des modes de fixation des salaires et une réduction des coûts du travail, permettant au final un nombre d'embauches supérieur.

Un lien est établi entre le rythme de l'inflation, les politiques d'ajustement structurelles et le taux de chômage qui en résulte. La littérature anglo-saxonne désigne sous le nom de *Non accelerating inflation rate of unemployment* (NAIRU) ce taux de chômage d'équilibre qui n'accélère pas l'inflation. Le NAIRU dépend notamment de la façon dont les prix et les salaires s'ajustent entre eux pour déterminer le taux d'inflation et le rythme des hausses salariales. Il dépend aussi de la nature et de la force des incitations au travail. L'objectif d'abaissement du NAIRU relève donc de réformes structurelles profondes, qui touchent à la fois aux comportements et aux mécanismes institutionnels qui régulent l'ensemble des marchés.

Le cas des Etats-Unis est souvent regardé à cet égard comme un exemple, un modèle de création d'emplois ayant su évincer les rigidités présentes sur le marché du travail. A l'objection mettant en évidence la nature de ces nouveaux

---

<sup>1</sup> Jean Terrier et Hugues Poltier, *Vers de nouvelles dominations dans le travail ?*, éditions Payot Lausanne, 2001.

emplois (pour une bonne part des travaux de service peu payés, engendrant un phénomène de travailleurs pauvres), les tenants de ce courant rappellent que la majeure partie des emplois créés aux Etats-Unis depuis quatre ans sont des emplois qualifiés. La croissance, couplée à une flexibilisation salariale et à une forte incitation au travail, est ainsi présentée comme rendant possible l'exploitation de gisements d'emplois dans les services de proximité : soins individuels, aide aux personnes âgées et aux enfants, etc. En d'autres termes, si crise du travail il y a, il ne s'agit que d'une crise de l'emploi, qui dépend d'une série de mesures macroéconomiques, au titre desquelles figurent plus particulièrement pour la France des mesures d'augmentation du volume de travail.

Par ailleurs, ces économistes arguent que la philosophie sociale qui a inspiré la France depuis trente ans n'est pas dans la ligne des actions qu'il conviendrait d'entreprendre dans ce domaine. Ces actions passent en priorité par le fait de remonter le taux d'activité en France, l'un des plus faible en Europe, cette faiblesse pénalisant selon ces auteurs incontestablement notre pays.

Parmi ces auteurs, Michel Didier<sup>1</sup> parle à cet égard de « *taxe implicite à la poursuite d'activité* », même s'il se montre convaincu que la réserve de la croissance des années à venir réside dans la quantité de travail, à condition que notre pays réforme certains des mécanismes institutionnels, certaines rigidités du travail. Il s'agit donc enfin de réexaminer les politiques de désincitation au travail et de privilégier l'organisation des facteurs de production, au premier rang desquels le travail, qu'il convient de revaloriser.

Une telle analyse exclut volontairement de son champ l'évolution des conditions de travail ainsi que la nature même du travail salarié. Or, c'est justement la prise en compte de ces éléments qui permet d'aller au-delà d'une stricte vision économique, ne considérant le sous emploi qu'en tant que solde macro-économique. Il est donc possible de dépasser cette seule vision, en suggérant à la réflexion une approche plus globale de la crise du travail.

#### B - LA CRISE DU TRAVAIL COMME CRISE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE ?

Repartant du chômage de masse que connaissent nos économies, on observe que celui-ci conduit inéluctablement à des formes de détérioration des conditions de travail et de salaire, la tension sur le marché de l'emploi étant de nature à faire accepter plus facilement des postes instables, pénibles et mal rémunérés.

D'importants changements dans les méthodes de production interviennent par ailleurs depuis une quinzaine d'années, pour mettre sur pied une nouvelle organisation du travail aux conséquences nombreuses, dont le chômage ne représente que l'une des dimensions. Dans la période industrielle de l'après guerre, une double division du travail, verticale -entre les tâches de conception et

---

<sup>1</sup> Directeur de Rexecode.

de gestion et tâches d'exécution (mais aussi horizontale - par une complète parcellisation des fonctions et la spécialisation des opérations). Cette organisation du travail, en dépit de sa faible réactivité aux demandes du marché a prouvé son adaptation dans une période de production massive de biens standardisés, dès lors que le *turn over* qu'elle engendrait était compensé par une politique salariale adéquate.

A la fin des années soixante-dix, le système a connu une phase de déséquilibre, par la conjonction d'éléments de crise, passant par la diversification de la demande, par une démotivation au travail et enfin par une baisse des taux de profit liée dans une large mesure à la hausse de la part des salaires dans le revenu national, à la faveur de l'essor des négociations collectives. C'est dans ce contexte que les *process* de travail se sont modifiés, introduisant progressivement les techniques d'une production beaucoup plus flexible et en phase avec les attentes du consommateur.

Ce type de production a imposé la transformation de l'organisation interne, en introduisant des formes d'auto-organisation du travail par les collectifs ouvriers eux-mêmes, venant se substituer au contrôle hiérarchique direct antérieur. C'est la période de la valorisation de l'autonomie, de la recherche des voies d'un enrichissement des tâches, de la diffusion des responsabilités et du dépassement des hiérarchies par des nouvelles formes de coopération plus fonctionnelles.

Il a également conduit à l'émergence d'une flexibilisation externe, passant par un assouplissement de la réglementation du travail, et notamment du salaire minimum et des procédures de licenciement. La croissance de la productivité s'est pour partie traduite dans des vagues de licenciements, la baisse de la masse salariale, à vente constante ou croissante, et sans besoin spécifique en investissements productifs signifiant une hausse du taux de profit.

La nature exacte de cette transformation constitue un volet important, non totalement tranché, du débat actuel sur la crise du travail. L'introduction de la flexibilisation de la production semble toutefois avoir eu des effets importants sur les conditions de travail et de vie. Elle s'est en effet inscrite dans un régime productif caractérisé globalement par l'intensification des *process* de travail et par la flexibilisation de la relation salariale. Pour les tenants de cette thèse, il suffit de constater la tendance à la polarisation sociale, dont atteste la précarisation du statut du travail, voire hors du travail. Les formes les plus extrêmes d'exclusion prennent le visage du chômage de longue durée ou encore du RMI, mais rejoignent aussi au cœur du travail salarié les travailleurs pauvres, précaires et temps partiels non choisis, ainsi que toutes les formes légales du travail atypique (intérim, CDD).

Il est donc possible dans un deuxième temps de définir la crise du travail, au-delà de la seule approche économique, comme caractérisée par la montée du chômage et la dégradation des conditions de travail et de vie.

## C - LA CRISE DU TRAVAIL COMME CRISE SOCIALE GÉNÉRALE ?

Les deux premières significations proposées de la « crise du travail » font référence à des changements réels mais aussi à leurs conséquences sociales. C'est en effet dans le cadre de cette appréhension des situations réelles que les auteurs qui les adoptent préconisent ensuite des solutions permettant de mettre un terme ou d'accompagner dans le temps les problèmes liés à ces transformations. D'autres auteurs se refusent à élaborer leur argumentation à partir des changements réels survenus dans la société du travail, mais n'en revendiquent pas moins un dépassement des sociétés basées sur le travail. Leur position est motivée par une analyse très critique de la société centrée dans sa pensée comme dans ses pratiques autour de la valeur-travail. Selon eux, si ce mode de structuration de la société au service de l'économie et de la consommation a sans doute permis un accroissement général de la prospérité, il le fait au prix de lourdes conséquences du point de vue de la cohésion et de la cohérence des sociétés modernes.

La désignation du travail comme lieu essentiel de production du lien social implique, au regard de la nature hiérarchique et intéressée des relations de travail, un appauvrissement et une polarisation des rapports entre les individus. L'obsession pour l'emploi rémunéré a mené au rejet hors du domaine des activités utiles le travail domestique majoritairement assumé par les femmes, l'activité créatrice ou citoyenne, ou encore l'investissement social. Le rapport instrumental à l'environnement a débouché sur l'épuisement progressif des ressources naturelles. De même, la tendance continue à la professionnalisation a mené, notamment dans le domaine politique, au dénigrement relatif des personnes actives politiquement en tant que simple citoyen. Les membres de la société civile se voient réduits à une participation politique passive et subalterne. La centration sur le travail serait donc à l'origine d'une crise sociale générale de dépossession : dépossession des citoyens face aux institutions politiques spécialisées, dépossession des individus face à leur liberté de décider en toute autonomie de leur conception de la vie, passant ou non par la centralité de la valeur accordée au travail.

Ces auteurs revendiquent le dépassement des sociétés fondées sur le travail en proposant de substituer sa centralité au profit d'autre chose. Pour eux la « fin du travail » n'est donc pas nécessairement un horizon sociologique visible mais plutôt une réalité sociale qui ne demande qu'à émerger. Il s'agit alors de procéder à une série de rééquilibrages des temps sociaux, par la poursuite de la réduction du temps de travail mais aussi par la valorisation et le redéploiement d'activités considérées comme marginales et intégrées dans la zone temporelle des loisirs : action politique, vie amoureuse, investissement artistique, engagement social.

## D - LA CRISE DU TRAVAIL COMME FIN DU TRAVAIL ?

La fin du travail constitue l'une des questions les plus saillantes du débat contemporain sur le travail. En effet, si l'hypothèse portée au milieu des années quatre-vingt dix de la fin du travail se vérifiait, il serait alors nécessaire de revoir profondément notre façon de concevoir l'organisation actuelle et future de nos sociétés. La fin du travail présente deux significations distinctes, sur lesquelles il est intéressant de s'arrêter un instant pour éclairer le débat ultérieur.

**1. La fin des activités productives ?**

La fin du travail peut se définir comme la disparition programmée de la nécessité d'engager du travail humain dans la production des biens et services nécessaires aux collectivités. Deux évolutions distinctes méritent à ce titre d'être soulevées, en ce qu'elles peuvent être à l'origine d'une telle disparition. Il peut s'agir d'un dépassement des conceptions et des modes de vie constaté dans nos sociétés, au profit d'une modération générale de la consommation. Si devait se vérifier l'hypothèse d'une diminution du besoin de produire des biens, la diminution de la quantité globale de travail nécessaire prendrait alors un cours mécanique. A l'appui de la démonstration, il a pu être montré que si nous nous contentions du niveau de vie des années soixante, alors la productivité actuelle réduirait à deux heures par personne le besoin quotidien en travail.

La seconde alternative est celle d'une poursuite et d'une amplification de la substitution des machines à la force humaine de travail et d'un nouvel accroissement des gains de productivité. A l'appui de cette thèse, on observe que la société industrielle connaît depuis son origine une croissance continue de sa productivité, qui a porté dans un premier temps ses fruits dans le domaine agricole, avant d'atteindre le secteur industriel puis celui des services.

Toutefois, il convient d'observer que ces gains de productivité, dont on observe les effets au fil des périodes et dans les différents secteurs, ont en réalité conduit non à un dépassement du besoin en activités de production, mais à un accroissement considérable de la quantité de biens et de services produits, à celui des profits dégagés ainsi qu'à une réduction du temps de travail par étapes successives et dans des quantités variables selon les périodes.

Certains pensent aujourd'hui que la ligne de pente de la productivité, à la faveur du développement des nouvelles technologies, serait telle qu'il deviendrait à terme impossible de fournir un emploi à chacun, et ce y compris dans la production de ces technologies elles-mêmes. Dans ce contexte, et toutes choses égales par ailleurs, une forte augmentation du chômage deviendrait inéluctable.

Mais en même temps, une société fondée sur le travail où, comme on l'a vu, le revenu dépend pour une grande partie de l'emploi, ne peut survivre longtemps à des taux de chômage importants et croissants. Certains auteurs, tels que Jeremy Rifkin, axent de ce fait leur réflexion sur une perspective de dépassement du travail, notamment par l'introduction d'un tiers secteur

d'activités socialement utiles, prenant place entre le secteur public et le marché. Il s'agirait de développer la logique de prise en charge de la société par elle-même, en imaginant un transfert partiel de tâches actuellement assumées par l'Etat vers le secteur associatif.

Le tiers secteur, vers lequel pourraient s'orienter les individus qui ne trouvent plus place dans le secteur marchand, s'affirmerait comme un espace où pourraient se développer les tâches de gestion de l'environnement, d'aide aux personnes âgées, d'éducation des enfants, etc. Les réponses divergent quant au financement de ce tiers secteur, et notamment à la nature des revenus tirés de telles activités : salaire social pour certains, versé sous condition d'un engagement réel dans le tiers secteur ; allocation universelle inconditionnelle pour d'autres, versée à chaque individu tout au long de son existence.

## 2. Une transformation de la nature même du travail ?

A l'autre extrémité du spectre des conceptions du travail, une dernière vision mérite enfin d'être évoquée. Elle relève à l'évidence moins d'une crise que d'une éventuelle transformation dans la nature même du travail, au point de perdre la majeure partie de ses caractéristiques intrinsèques.

Au cours de ces deux derniers siècles, le travail était lié à une discipline faisant de lui une activité relativement contraignante. Le travail, *tripalium* au sens étymologique, est historiquement lié au labeur, à l'effort, alors que ses dimensions positives, liées à la contribution au lien social, n'en sont que des manifestations secondaires.

Le loisir était quant à lui défini comme constituant un ensemble d'activités non directement nécessaires à la production de biens et de services et ouvrant des espaces de liberté et la créativité. Sphère d'autonomie personnelle et d'affinités électives, le loisir est très étroitement lié aux capacités sociales et communicationnelles des individus.

Certains auteurs, tels que Philippe Zarifian<sup>1</sup>, tendent à considérer que les caractéristiques intrinsèques du travail et du loisir se recouvrent désormais partiellement. Ils avancent à l'appui de leur thèse que les transformations de l'organisation interne des entreprises ces vingt dernières années sont effectivement allées dans le sens d'organisations marquées par la fluidité, et où l'autonomie, l'indépendance et la coopération l'ont progressivement emporté sur la contrainte des procédures et le cloisonnement des hommes et des fonctions.

L'hypothèse ultime peut donc être formulée comme suit : si l'effort et la peine qui caractérisaient traditionnellement le travail ont disparu, alors c'est la notion même de travail au sens où nous l'entendions qui disparaît. Loin de considérer que la production de biens et de services mettant en jeu l'activité humaine est derrière nous, ces auteurs considèrent néanmoins que la conception du travail dont nous avons hérité mérite pour le moins d'être revisitée, dès lors

---

<sup>1</sup> Philippe Zarifian, *A quoi sert le travail ?*, La Dispute, 2003.

que celui-ci présente de plus en plus de caractéristiques communes avec les activités typiques de la sphère des loisirs. On rejoint au détour de cette hypothèse la notion, déjà repérée dans l'examen de l'impact des nouvelles technologies, d'effacement des frontières entre le temps du travail et l'ensemble des autres temps sociaux.

\*  
\*            \*

A ce stade de la réflexion, on se limitera à conclure, à titre provisoire, que si le travail est en crise, il s'agit en tout état de cause moins d'une crise conjoncturelle, susceptible d'être conjurée à l'échelle des Etats ou des pays développés par un train de mesures concertées dans le domaine économique et social, que d'une transformation de longue période de la place du travail et du fonctionnement du marché de l'emploi dans l'organisation de la production de biens et de services et dans la vie des personnes et des collectivités.

Nos sociétés contemporaines sont constituées autour de valeurs collectives qui orientent l'action des individus, le travail en constituant indéniablement l'un des piliers centraux. D'autres valeurs émergent néanmoins, qu'il conviendra de repérer dans le cadre de l'identification des problématiques actuelles du travail. En tout état de cause, la légitimité, la validité et sans doute le succès des transformations attendues du travail dépendront dans une large mesure de l'étendue du débat démocratique qui les aura précédés.

## **CHAPITRE II :**

### **IDENTIFIER LES PROBLÉMATIQUES ACTUELLES DU TRAVAIL POUR EN RENOUVELER L'APPROCHE**

De l'analyse des éléments développés dans la première partie, il ressort que le travail, au delà des profondes transformations qui ont jalonné son évolution depuis un peu plus d'un siècle et du contexte économique - ralentissement de la croissance et montée du chômage - depuis le milieu des années soixante-dix, demeure au cœur des préoccupations et des valeurs de l'organisation et du fonctionnement de notre société et de ses citoyens.

Le débat social engagé autour de la crise de l'emploi et de la massification du chômage a peu à peu laissé place à des réflexions plus larges embrassant le contenu, le sens et la place du travail dans la vie des individus et pour la collectivité toute entière.

La dernière décennie a vu s'amplifier le sentiment d'un bouleversement plus rapide et plus complexe dans le domaine économique et social, qui a pénétré la sphère du travail et est venu en modifier les diverses composantes, qu'il s'agisse de la démultiplication des formes d'emploi, de l'internationalisation ou de la financiarisation de l'économie, des nouveaux modes d'organisation de la production, de la persistance d'un niveau élevé de chômage ou encore des aspirations à un renouvellement des modes d'articulation entre les différents sphères et temps de la vie.

Le débat sur la valeur et la place du travail renvoie, par voie de conséquence, à la multitude de ses facteurs de crises actuelles. A celles sur le coût du travail et les conditions de réduction du chômage qui divisent les courants de la pensée économique viennent s'ajouter des interrogations sur l'organisation et les conditions du travail, le rôle et la part du travail dans le progrès individuel, collectif et la cohésion sociale ou plus profondément encore, sa pertinence dans les formes que nous en connaissons pour l'avenir.

Ces incertitudes et ces inquiétudes ne peuvent être valablement examinées que dans le cadre de problématiques renouvelées, qui doivent rendre possible une nouvelle approche du travail. Le contenu du travail, l'organisation de l'activité sur le cycle de vie, la place du travail dans le contrat social ou dans l'organisation des rapports sociaux sont autant de pistes de réflexion à suivre qui appellent à cet égard de véritables choix de société.

## I - QUEL CONTENU DU TRAVAIL ?

L'évolution des technologies, les conséquences de plus en plus directes de la mondialisation des marchés en termes de compétitivité et de rentabilité, la massification du chômage à partir du milieu des années soixante-dix ont profondément bouleversé l'environnement et le visage du travail.

L'organisation productive des entreprises, et plus particulièrement des plus grandes d'entre-elles, a connu d'importantes transformations au cours des deux dernières décennies, marquées en particulier par une plus grande flexibilité et une décentralisation importante des organisations.

Du point de vue des salariés, les contours et les composantes traditionnels du travail tendent à se brouiller. Ce mouvement se traduit par une autonomie et une implication croissantes, qui passent par une intensification du travail et une insatisfaction exprimée par de nombreux salariés dans la qualité de leur relation au travail. Ce constat d'intensification du travail n'est pas spécifique à la France et s'observe dans l'ensemble des pays industrialisés européens et d'outre Atlantique. Ce phénomène a été cependant plus tardif en France, et d'autant plus brutal. En outre, le renforcement des exigences en matière de performances individuelles s'accompagne du caractère de plus en plus aléatoire des parcours individuels et d'une dégradation du lien social. De façon générale, le constat est fait d'un double mouvement de décollectivisation et d'une montée de l'individualisation dans le collectif de travail.

Les diverses enquêtes réalisées par la DARES<sup>1</sup> sur les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les salariés témoignent depuis 1991 d'une amplification des contraintes de rythme (respect de délais courts, réponse à une demande à satisfaire immédiatement) et d'un développement des marges d'initiative des salariés (gestion de leurs délais, des incidents, de l'application des consignes), d'une tendance à la diversification des horaires, d'une montée de la charge mentale et d'un développement de l'utilisation de l'informatique.

### A - LE TRAVAIL, ENTRE AUTONOMIE ET CONTRAINTES

On observe, au cours des deux dernières décennies, une plus grande autonomie chez les salariés, assortie de responsabilités accrues, et dans le même temps, une pression plus vive, source potentielle de contraintes.

#### 1. Une intensification du travail

Depuis le milieu des années quatre-vingt, les salariés apparaissent plus autonomes dans leur travail ; quelle que soit la catégorie professionnelle, hommes et femmes se déclarent être moins soumis à leurs supérieurs hiérarchiques. Cette évolution régulière trouve son explication dans le recours à

<sup>1</sup> Enquêtes *Conditions de travail* (1984, 1991 et 1998) réalisées en complément de l'enquête Emploi annuelle de l'INSEE, auprès d'échantillons représentatifs de l'ensemble des salariés actifs occupés, toutes tailles d'entreprise, tous secteurs d'activité et toutes catégories socioprofessionnelles confondus.

de nouvelles technologies, en particulier dans le domaine de l'information et de la communication, mais aussi par de nouveaux types de management qui visent de plus en plus à encourager l'initiative, l'innovation, l'autonomie et l'évaluation permanente.

Cependant ce constat renferme un paradoxe : en effet, si les salariés sont de plus en plus autonomes, ils sont en même temps confrontés à des contraintes plus fortes dans les rythmes de travail, cette tendance à l'intensification du travail étant aussi régulière que celle à l'autonomie.

Cette observation est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail. Les entreprises doivent en effet s'adapter à la concurrence et cherchent à varier leurs produits et réduire leurs délais de livraison, ce qui passe par une production en flux tendus et une réduction des stocks.

Il en résulte une pression plus forte qui concerne tant les cadres, devant s'adapter le plus rapidement possible aux évolutions du marché, que les échelons inférieurs appelés à devenir à la fois plus mobiles, plus efficaces et plus polyvalents, sans qu'il y ait nécessairement augmentation du niveau de qualification.

Ce sentiment d'intensification du travail s'accroît et s'exprime notamment par les difficultés ressenties à réaliser, sous une contrainte de temps de plus en plus étroite, des tâches enserrées dans une double exigence. De fait, ces tâches doivent répondre à des niveaux élevés de qualité, de fiabilité, d'individualisation et s'accompagnent de tâches supplémentaires telles que suivi et bilans quantitatifs, indicateurs de gestion et de rentabilité, de performance.

Ainsi, le gain en autonomie se couple d'une responsabilité fréquemment ressentie comme une adaptation d'une économie plus souple en réponse aux besoins du client, les individus étant ainsi amenés à s'organiser seuls pour arbitrer entre différentes solutions possibles et concilier des objectifs contradictoires.

Cette intensification des rythmes est d'autant plus exigeante pour les salariés qu'elle impose une grande vigilance vis-à-vis des normes de qualité, imposées parfois à l'échelon international. Le contrôle de ces normes devient une source d'angoisse pour les salariés, d'autant que le contrôle *a posteriori* de la hiérarchie sur la performance de chacun semble s'être accru, facilité par les nouvelles technologies. L'exigence par rapport aux normes de qualité s'impose également aux chefs d'entreprise et pèse en termes d'organisation du travail et de suivi.

L'intensification du travail n'apparaît toutefois pas constituer l'unique cause de l'augmentation des contraintes ressentie par les travailleurs, la complexité croissante de l'ensemble des tâches de travail, quel que soit leur domaine d'actions, en est pour une grande partie également responsable.

Les enquêtes menées sur les conditions de travail révèlent une plus grande autonomie induite par la décentralisation des organisations structurées autour d'unités plus réduites, reliées entre elles en réseau, avec un management par projet et l'augmentation des contraintes liées en particulier à la pénétration des exigences de la clientèle, entendue au sens large du terme, au cœur de la production, source de pression croissante.

Selon les enquêtes INSEE/DARES sur les conditions de travail, les salariés sont plus nombreux en 1998 qu'en 1991 à disposer d'une marge de manœuvre dans l'exercice de leur activité professionnelle.

L'accroissement de l'autonomie au travail peut se mesurer en particulier à travers le contrôle exercé par les salariés sur leur environnement de travail immédiat, voire leur participation aux décisions ayant trait à leur activité professionnelle. Cette autonomie s'observe le plus souvent dans des modes d'organisation où les niveaux de risques et d'altération pour la santé psychique, indépendamment des risques physiques, s'avèrent relativement plus faibles qu'ailleurs. Cependant, il convient de souligner les risques d'une autonomie sans cadrage pouvant conduire à l'isolement et à la perte de repères, entraînant des conséquences émotionnelles et psychiques importantes.

Les cadres sont eux aussi soumis à des processus de prescription et de rationalisation de leur activité et se trouvent en première ligne dans une organisation de l'économie valorisant la synchronisation et le court terme. L'accentuation des contraintes en matière d'objectifs et de délais qui s'exercent sur les ingénieurs et cadres est couplée au glissement des formes d'autorité et de légitimité, vers des combinaisons complexes associant « management » et « expertise ». Enfin, l'ensemble des travailleurs indépendants soumis aux contraintes de l'intensification du travail en subissent aussi le contrecoup.

## **2. La prégnance et les impératifs de la relation de service**

Cette analyse revêt une importance particulière pour les emplois relevant des services (secteur tertiaire ou emplois tertiaires de l'industrie) où nombre de salariés, à tout niveau de la hiérarchie, se trouvent directement ou indirectement en contact avec les clients et devant autant de situations et de demandes spécifiques à satisfaire. En effet, la relation de service qui lie le bénéficiaire du service, qu'il soit client ou usager, au prestataire devient un enjeu de compétitivité pour les entreprises, en particulier en termes de réactivité à la demande et d'amélioration de la qualité du service rendu par les administrations publiques.

### *2.1. La relation directe avec le public*

En 1998, tous secteurs confondus, près de deux tiers des salariés se sont déclarés en contact avec le public, dont plus de quatre sur cinq dans le seul secteur tertiaire.

Les personnels directement confrontés à l'utilisateur ou au client sont amenés à composer avec les consignes qu'ils reçoivent de leur hiérarchie (objectifs de placement des produits, nombre de dossiers à traiter, normes de comportement...) et les demandes particulières des clients, les amenant à choisir, parmi les solutions possibles, celle qui permettra de satisfaire au mieux cette double contrainte, le plus souvent exprimée en termes de délais et de qualité, notions qui s'opposent parfois.

Une récente enquête de l'INSEE<sup>1</sup> analyse les conditions de travail des salariés du secteur tertiaire en contact avec le public. Elle souligne, outre les contraintes de temps particulières, avec notamment des horaires souvent atypiques et des journées courtes ou longues selon le besoin, une pression de la demande extérieure élevée, renforcée par le contact direct avec le public pour un certain nombre de professions. La relation directe avec le public accroît, en outre, le sentiment d'urgence, et est génératrice de situations de tensions, qui se sont nettement accrues entre 1991 et 1998, avec la moitié des salariés déclarant vivre de telles situations, contre à peine plus d'un tiers en 1991<sup>2</sup>. Si en 1991, les situations de tensions étaient ressenties et exprimées comme autant de violences au sein des employés du commerce, des professions de santé, des policiers et des travailleurs sociaux, on constate sept ans plus tard une augmentation notable de cette expression dans toutes ces catégories, et plus particulièrement encore dans les secteurs de la santé, du travail social et de l'éducation.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'autonomie, les salariés en contact direct avec le public disposent de marges d'initiatives plus importantes afin de pouvoir réagir rapidement aux demandes et sont moins contraints dans leur mode opératoire. Cependant, la conséquence de cette autonomie basée sur des objectifs à atteindre et non sur une manière de faire, les amènent naturellement à gérer seuls les incidents survenant dans leur travail et à gérer eux-mêmes les situations difficiles.

Le travail au guichet ou au téléphone, ou encore et plus particulièrement, les métiers d'intervention « sur autrui » comme ceux des personnels enseignants ou infirmiers, ou des travailleurs sociaux, illustrent bien l'investissement de ces personnes en termes de finalité de leur travail, et de fixation d'objectifs personnels par rapport à cette activité et à la personne en direction de laquelle elles interviennent. Cette auto-assignation du sens et des objectifs, parfois excessifs en raison notamment d'une forte implication, peut entraîner un sentiment d'impuissance et de découragement.

---

<sup>1</sup> Première Synthèses, *Au contact avec le public, des conditions de travail particulières*, DARES, n° 9.3, février 2003, données issues de la dernière enquête 1998.

<sup>2</sup> Dont certaines représentent de véritables violences au travail. Cf. avis adopté par le Conseil économique et social le 24 novembre 1999 sur *Travail, violences et environnement*, rapport présenté par Michel Debout au nom de la section du travail.

### *2.2. La prise en compte de la relation de service dans l'ensemble du processus*

La relation de service interfère de plus en plus, au-delà des seuls espaces de relation directe avec le client, dans l'ensemble des autres pans des organisations productives. Le service rendu au client se trouve, de fait, le plus souvent considéré par les entreprises comme une composante essentielle de leur politique d'offre. Cette prise en compte peut être appréhendée de manière plus ou moins poussée.

Ainsi, soit elles peuvent définir une stratégie plaçant l'organisation du travail et l'offre de prestations ou de produits en réponse à des exigences de particularités résultant de la demande de service, dans le cadre d'une logique « servicielle » ; soit à l'inverse, elles s'efforcent de traduire le principe de la relation de service dans un processus qui soit compatible avec la phase industrielle des procédés, s'inscrivant alors dans une logique industrielle.

En tout état de cause, les travailleurs dans leurs différentes composantes, salariés ou travailleurs indépendants, doivent intégrer la préoccupation supplémentaire de penser la production et le travail à partir des effets produits sur le client, composante impérative de leur activité.

### **3. Un management plus souple mais plus contraignant**

L'étude de nouvelles formes d'organisation du travail amène souvent à observer des formes de fonctionnement plus participatives. Pendant ces dernières années, l'intérêt que portent les chefs d'entreprise au degré et à la qualité de l'implication dans le fonctionnement de l'entreprise des salariés n'a cessé de s'affirmer.

Par ailleurs, les progrès de la technologie, dans les dernières décennies, en particulier le développement des NTIC, se reflètent dans les relations professionnelles et la gestion des ressources humaines devient de plus en plus élaborée. C'est pour faire face aux exigences croissantes du marché et à la recherche de nouvelles sources de productivité que les entreprises doivent développer de nouvelles formes d'organisation du travail tenant compte de leurs caractéristiques propres, et privilégient de fait une organisation très flexible, adaptée au client et ayant pour objectif un produit de qualité.

L'encadrement hiérarchique traditionnel a, dans nombre d'entreprises, fait place à de nouvelles formes de management autour des notions de motivation, de responsabilisation et d'autonomie. C'est ainsi qu'ont émergé, dès le début des années quatre-vingt, des modèles de management participatif et de management par projet, impliquant les salariés notamment dans les processus de décisions et organisant le travail et la réflexion au sein d'un groupe. Il convient à ce sujet de relever que ces formes de management participatif reculent, voire disparaissent en cas de période de crise ou de restructuration de l'entreprise, l'ancien mode de fonctionnement plus directement décisionnaire et hiérarchisé reprenant alors le pas.

La nécessaire coordination des divers membres du groupe passe inévitablement pour le responsable de projet par une forme de contrôle qui, pour plus souple et moins apparente qu'elle est, n'en conduit pas moins à impliquer personnellement chacun des salariés. La contrainte de bien faire, d'aboutir au résultat escompté, de gérer les problèmes qui surgissent, se trouve ainsi intégrée par les individus qui s'auto-régulent, s'auto-contrôlent les uns les autres.

Plus généralement, on assiste au développement d'une nouvelle forme d'encadrement qui change de nature, centrée sur une obligation de résultats : il s'agit de parvenir dans un temps donné, en général le plus court possible, à la réalisation de l'objectif prescrit, alors même que les moyens d'y parvenir ne sont pas précisés. On soulignera à ce sujet que la jurisprudence a été amenée à prendre position sur le caractère réaliste des objectifs fixés, en particulier au regard du temps alloué<sup>1</sup>.

Pour reprendre les propos de Raymond-Pierre Bodin<sup>2</sup>, « *l'autonomie dans un cadre organisé, c'est bien. Mais le plus souvent, on fait porter l'ensemble des choix contradictoires et des compromis sur les salariés eux-mêmes en les enfermant dans des contraintes fortes. Ils se sentent coupables ; sans organisation pensée avec eux, on développe stress et violence au travail* »

## B - LE TRAVAIL, LA SANTÉ ET L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL

### 1. Satisfaction et insatisfaction

Les attentes des personnes par rapport au travail, lieu essentiel de structuration et de développement de la personnalité, déterminent le degré de leur motivation et par conséquent de leur satisfaction. Selon Serge Paugam<sup>3</sup>, le degré de satisfaction de l'homme par rapport à son travail peut s'évaluer autour de trois axes : l'épanouissement personnel dans le travail lui-même ; la rétribution par rapport « au marché » et la reconnaissance par les autres du travail effectué.

En premier lieu, on constate que l'autonomie s'accompagne d'une pression plus forte sur les contraintes de temps et de qualité, avec un risque de dévalorisation des salariés les moins productifs ou les moins compétitifs. Or, les salariés éprouvent souvent le sentiment de ne pas être à la hauteur des objectifs qui leur sont assignés, un tiers des salariés estiment manquer de temps pour effectuer correctement leur travail et près de deux tiers craignent des sanctions en cas d'erreur de leur part. En d'autres termes, l'autonomie dans le travail n'est un facteur de satisfaction que si les conditions dans lesquelles elle s'exerce permettent la pleine réalisation du programme fixé. Dans le cas contraire, elle amène à focaliser sur les défaillances, voire les incompétences et crée, non de la

<sup>1</sup> Cass. Soc., 22 mai 2001, Société Expertises Galtié c/M. Farrouilh.

<sup>2</sup> Raymond-Pierre Bodin, directeur de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin

<sup>3</sup> Directeur de recherches au CNRS, *Dans quel sens peut-on parler de disqualification sociale des salariés ?*, communication présentée aux huitièmes journées de sociologie du travail à Aix-en-Provence, le 22 juin 2001.

satisfaction au travail, mais de la frustration et des formes de détresse psychologique.

Par ailleurs, la rémunération que les salariés tirent du travail qui leur est demandé peut constituer pour nombre d'entre-eux une source de mécontentement. En effet, le surcroît de responsabilités exigées par les nouveaux modes d'organisation du travail n'est pas toujours sanctionné par un meilleur salaire ; les mauvaises conditions de travail ne sont pas non plus toujours compensées par des primes ou avantages divers, indépendamment des mesures à prendre pour leur amélioration. En outre, la tendance à l'individualisation des rémunérations (progression des augmentations individuelles des salaires et des primes de performance...), attestée notamment par les enquêtes ACEMO, entraîne un effet pervers en termes de sentiment d'équité, d'insatisfaction au travail et pose la question de l'évaluation du travail et de la performance collective, selon des critères objectifs.

La combinaison de ces facteurs ne paraît pas aussi évidente ; selon certains sociologues, le rapport au travail, dans sa dimension subjective, semble rendre possible une certaine forme de bonheur au travail, malgré une forte pression, qui dépendra de la rétribution matérielle et/ou symbolique que l'individu en retire.

Par ailleurs, si l'on s'attache à la différence d'appréciation que les hommes et les femmes portent sur leur travail, on constate, d'après les données recueillies dans une enquête réalisée par l'INSEE<sup>1</sup>, que, malgré des situations inégales, en particulier en termes d'accès aux postes de responsabilités et de niveaux de rémunération, mais aussi par rapport aux conditions d'emplois (plus de contrats précaires et de temps partiels subis pour la population féminine), les niveaux de satisfaction s'avèrent comparables, y compris en ce qui concerne les disparités salariales, « *comme si les femmes avaient entièrement intériorisé et accepté les inégalités de salaires* »<sup>2</sup>. Cette absence de divergence d'opinions est d'autant plus surprenante que sociologues, psychologues et psychanalystes ont maintes fois mis en évidence les formes différentes d'investissement et de signification du travail pour les hommes et les femmes.

## 2. Travail et charge mentale

Différents ouvrages et réflexions ont au cours des dernières années souligné l'importance des conditions de travail en termes de répercussions sur l'état de santé des individus. Après des mesures de prévention et de prise en compte de la santé physique des salariés, ont émergé des préoccupations quant aux maladies ou souffrances psychiques ou mentales, générées dans le cadre du milieu professionnel. C'est ainsi en particulier qu'ont été mis en évidence le

---

<sup>1</sup> INSEE, enquête *Travail et mode de vie*, 1997, complémentaire à l'enquête *Conditions de vie des ménages*.

<sup>2</sup> Cf. enquête précitée.

harcèlement moral ou le stress<sup>1</sup>, dont ne sont pas exclus les travailleurs indépendants de par leur état de subordination à l'environnement économique général et au fonctionnement des filières dans lesquelles ils interviennent en particulier.

Les modifications profondes touchant à l'organisation du travail, dans un contexte de concurrence et de compétitivité exacerbées, et notamment l'intensification des rythmes de travail, induisent un certain nombre de conséquences sur les plans physiologique et psychologique des individus, qui appellent en tant que telles une réflexion approfondie. Elle pourra trouver place dans de prochains travaux du Conseil économique et social sur les nouvelles organisations du travail et leurs conséquences en termes de santé pour les salariés.

Cependant, il apparaît d'ores et déjà souhaitable, dans le cadre de la réflexion conduite sur la place du travail et des évolutions touchant au contenu même du travail, d'analyser dans les grands traits, l'interdépendance du travail, de l'épanouissement personnel et de la santé.

En effet, l'amélioration des conditions de travail dans certaines branches d'activité, le plus souvent industrielles, est allée de pair avec une dégradation dans d'autres secteurs comme les services<sup>2</sup>. On constate en particulier une intensification des conditions de travail avec la même charge de travail à accomplir dans un temps plus court, augmentant les cadences et les rythmes, avec en parallèle une exigence accrue par rapport à la qualité des produits et leur diversification.

Différentes enquêtes<sup>3</sup>, analyses et études témoignent à cet égard d'un sentiment relativement fort de pénibilités mentales, sentiment qui semble plus présent au fil des ans. La charge mentale du travail est plus délicate à évaluer que la pénibilité physique, en raison de sa forte dimension psychologique. Cependant, si elle dépend de la perception des individus et d'un ressenti inévitablement subjectif, elle n'en est pas moins importante pour autant et ne doit pas être minimisée. Certains facteurs sont révélateurs de ce sentiment et peuvent être plus ou moins évalués tels que l'exposition au bruit, l'urgence, des responsabilités pesantes, une vigilance soutenue ou encore des tensions relationnelles.

Selon les enquêtes *Conditions de travail* menées par l'INSEE en 1991 et 1998, c'est la crainte de sanctions qui représente aujourd'hui le facteur pesant le plus lourd sur les salariés, sous tendue par le risque de perdre son emploi et la peur du chômage, et ce, sans différence notable entre les salariés sous contrat précaire et ceux bénéficiant d'un emploi plus stable. Ce sentiment a très

---

<sup>1</sup> Cf. avis adoptés par le Conseil économique et social le 24 novembre 1999 sur *Travail, violences et environnement*, et le 11 avril 2001 *Le harcèlement moral au travail* rapports présentés par Michel Debout au nom de la section du travail.

<sup>2</sup> Michel Gollac et Serge Volkoff, *Les conditions de travail*, La découverte, Repère, 2000.

<sup>3</sup> Dont Premières synthèses DARES, 99.07 n° 27.1.

fortement progressé au cours des dix dernières années. Par ailleurs, les salariés déclarent de plus en plus manquer de temps ou d'avoir un travail trop fréquemment interrompu. Ce manque de temps peut résulter de causes diverses, valables pour les entreprises privées comme pour les administrations. Les dysfonctionnements dus à une organisation du travail mal adaptée -notamment dans le cadre de la mise en œuvre des 35 heures- sont ainsi mis en cause, ainsi qu'une charge de travail accrue ou un manque de personnel. La complexité croissante des travaux exige une plus grande masse d'informations et de communication, pouvant conduire à une impression de saturation des temps. En outre, l'influence de la dimension marchande, se développant dans le secteur public, peut aussi alimenter cette impression.

Enfin, les tensions avec la hiérarchie et le collectif de travail s'avèrent également facteurs de pénibilité psychique, en particulier pour les salariés ayant des responsabilités d'encadrement et devant assurer l'interface entre la direction ou l'encadrement et le personnel.

Selon Eliane Daujard, psychologue du travail, les facteurs de stress (productivité, facteurs d'ambiance, charge cognitive) ne sont plus aujourd'hui l'apanage des seuls cadres mais concernent l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, permettant de parler de « stress collectif ». Ce stress serait favorisé par les transformations des modes de management qui ont remplacé le poids de la hiérarchie et le respect des procédures par l'atteinte des objectifs et la motivation, et ont créé de nouvelles contraintes en même temps qu'elles généraient plus d'autonomie et de responsabilité. Il en résulte que « *l'individu éprouve beaucoup de satisfaction et beaucoup d'angoisse* ».

#### C - LE TRAVAIL : PRÉGNANCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET PRODUCTION IMMATÉRIELLE

L'usage de l'informatique concerne aujourd'hui une majeure partie des salariés et a profondément transformé le travail.

L'utilisation d'un ordinateur à des fins professionnelles concernait à la fin des années quatre-vingt dix la moitié des personnes actives occupées (agriculteurs, indépendants et salariés) contre moins d'un tiers en 1991. Il apparaît à cet égard que l'informatisation des tâches ne peut pas être systématiquement considérée comme une amélioration des conditions de travail ou de la satisfaction des salariés vis-à-vis de leur travail, le travail sur écran effectué de façon intensive entraînant d'autres contraintes (attention et vigilance continue du travail, réapparition des tâches répétitives). Ainsi, l'outil informatique, en se généralisant et en se banalisant n'est plus aussi facilement symptôme d'une libération des contraintes physiques ou matérielles et d'un enrichissement des tâches.

### 1. Une porosité accentuée entre travail et vie personnelle

L'introduction des NTIC dans les organisations productives favorise des transformations complexes et parfois contradictoires. Elles conduisent à une modification des conditions de travail tant des salariés que des travailleurs indépendants, et génèrent une interpénétration des sphères professionnelles et personnelles. A cet égard, pour certains métiers où temps professionnel et temps privé étaient déjà par nature peu dissociés, le recours grandissant à l'ordinateur portable accompagne naturellement le partage du travail entre lieu professionnel et domicile.

Indépendamment de l'utilisation des technologies de l'information à des fins personnelles sur le temps de travail, du contrôle et de ses limites que l'employeur peut exercer sur ces pratiques, on s'attachera ici à ne traiter que de leur impact sur la vie personnelle.

De fait, les nouvelles technologies facilitent l'entrée, voire l'intrusion de la vie professionnelle dans le cercle privé ; le travail défini dans un espace (l'entreprise) et un temps (les horaires de travail) délimités voit peu à peu ses contours s'assouplir, par le biais du télétravail, exemple le plus évident de l'interpénétration cadre de travail/cadre de vie personnelle, ou par le développement d'un travail nomade. Ce travail nomade se trouve favorisé par la quasi généralisation du téléphone portable qui permet de joindre à tout moment et en tout lieu le salarié ou encore par l'ordinateur portable, l'existence de réseaux extranet mis en place par l'entreprise, voire plus simplement l'accès au réseau internet, qui amènent les frontières entre bureau et domicile à s'estomper. Cette situation semble, en outre, appelée à se développer du fait d'initiatives d'un certain nombre d'entreprises en matière d'aide à l'équipement personnel des salariés, favorisée par les pouvoirs publics en vue d'une démocratisation des outils d'information et de communication dans le cadre de démarches pour une société de l'information.

Ces nouveaux modèles d'organisation du travail et de gestion du temps apparaissent répondre à la fois à des besoins des entreprises mais aussi, dans un contexte marqué par une autonomie et une responsabilité plus présentes, au désir des salariés de disposer d'une plus grande souplesse et de mieux concilier vie familiale et temps professionnel. Toutefois, la question se pose de la confusion qui peut être opérée entre les deux sphères : respect de la vie privée et de l'intimité familiale ; détermination des horaires de travail et temps de repos. Selon les travaux menés par le Forum des droits sur l'internet sur les « *Relations de travail et internet* »<sup>1</sup>, « *le salarié ne peut être en situation de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sans aucun moyen de se «déconnecter» de son milieu professionnel* ».

---

<sup>1</sup> Rapport final du groupe de travail, 17/09/02.

Ce constat d'une frontière floue entre la sphère personnelle et le milieu professionnel semble résulter d'une modification profonde des modes d'organisation des entreprises, à la faveur des technologies de l'information qui permettent le travail en réseau, s'élargissant à l'ensemble de l'activité productive, des fournisseurs et aux clients. On observe dans le même temps le développement du travail intellectuel et du capital immatériel de l'entreprise : l'entreprise ne serait ainsi plus le lieu fixe de concentration du capital humain et matériel, « *mais un système plus ouvert, utilisant des ressources internes et externes pour réaliser ses objectifs* ».

## **2. Une production de plus en plus immatérielle**

La part relative de la production manuelle et mécanique a diminué au cours des dernières décennies au profit d'un essor des activités conceptuelles et de service. L'économie matérielle marque le pas devant la montée d'une économie plus dématérialisée<sup>1</sup>. Les entreprises font aujourd'hui appel à l'intelligence du salarié pour faire face aux exigences de qualité et d'innovation.

Le travail ne s'organise plus seulement autour de tâches ou de missions précisément définies, mais aussi autour d'une logique de mobilisation de compétences. En contrepartie d'une plus grande autonomie dans l'organisation de son travail, le salarié doit répondre à une demande de plus forte implication au sein de l'entreprise et à une obligation de résultats et pas seulement de moyens.

L'utilisation accrue des nouvelles technologies couplée à cette production devenue plus immatérielle et plus intellectuelle, rend à cet égard le critère du temps souvent peu pertinent pour évaluer l'activité d'un salarié, devant la difficulté à déterminer le temps de travail consacré à l'activité professionnelle dans un cadre qui dépasse le lieu de travail et qui interfère de façon plus ou moins continue avec le cadre personnel. D'où la tendance, pour certains cadres « autonomes » à la fixation d'objectifs à atteindre, voire de prestations à fournir dans un délai donné tout en laissant au salarié une large liberté d'organisation.

En outre, la réflexion intellectuelle d'un salarié, quelle que soit sa position hiérarchique (même si ce constat s'observe tout particulièrement chez les cadres), ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise, lorsque l'horaire quotidien est achevé, pour reprendre le lendemain matin. Les problèmes posés, les questions à résoudre impérativement, les situations à dénouer ont tendance à demeurer à l'esprit, consciemment ou non, et ce, à tout moment de la journée ou de la nuit. Ainsi, omniprésent dans l'esprit du travailleur, le travail, dans sa forme immatérielle, n'est plus enfermé dans le cadre de l'entreprise et dans le temps de travail et tend à investir, sous une forme psychologique, le champ de la vie privée. Ces préoccupations ne sont cependant pas totalement nouvelles ni limitées au travail purement immatériel ; on prendra pour exemple le cas de

---

<sup>1</sup> Cf. partie du rapport chapitre I – I-B-2 .4 : Une production en voie de dématérialisation...

l'ouvrier confronté à une difficulté particulière sur sa chaîne d'assemblage, et soucieux de parvenir à trouver une solution.

Cette évolution du contenu du travail, caractérisée par une production croissante de capital immatériel lié à la connaissance, par plus d'autonomie, de mobilité et de souplesse, et par une interpénétration du travail entre vie personnelle et vie professionnelle, semble rendre désormais nécessaire la recherche d'une nouvelle conception de la vie au travail, pour répondre au souhait d'équilibre entre le développement professionnel et l'épanouissement individuel.

## **II - QUELLE ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ ?**

L'examen de séries historiques longues permet de mettre en évidence une transformation de la place occupée par le travail dans la vie des individus, une réduction de sa durée, un très fort accroissement des ressources tirées de cette activité, le passage d'une économie agricole et rurale à une économie urbaine et de services, et enfin un bouleversement sans précédent de la structure sociale globale, aujourd'hui composée de plus de 80 % de travailleurs salariés, se répartissant à part pratiquement égale entre ouvriers, employés et cadres.

Par ailleurs, là où les temps de la vie étaient précédemment clivés et ordonnés socialement, la jeunesse correspondant aux temps de l'éducation et de la formation, l'âge adulte à la carrière et la vieillesse à la retraite, s'opère aujourd'hui un grand brassage des temps sociaux.

La formation « continue » ou « tout au long de la vie » tend à devenir l'un des éléments clé du discours sur l'organisation des cycles et périodes d'activité, l'expérience professionnelle étant quant à elle requise par le marché du travail dès la formation initiale, le danger étant ici de voir transféré sur le seul salarié la responsabilité de son « employabilité ».

Si le brassage de ces temps sociaux présente des aspects très intéressants en ce qu'il ouvre la voie d'une adaptation permanente des compétences et des qualifications, il n'en représente pas moins, à défaut de normes et de pratiques collectives établies, un espace délicat pour des personnes renvoyées à la conciliation individuelle de différentes logiques et de leur contradiction éventuelle.

Face à de nouvelles sources de complexité, qui se trouvent au cœur des réflexions actuelles et plus précisément des débats de fond touchant à la réduction du temps de travail, à la formation professionnelle, aux revenus minima d'insertion ou d'activité, ou encore à la retraite, il semble nécessaire de tenter d'apporter quelques éléments de définition pouvant éclairer les termes du débat.

## A - TRAVAIL, EMPLOI, ACTIVITÉ

Le travail se définit aujourd'hui encore, dans sa signification la plus courante, comme une activité déployée dans un emploi rémunéré, le plus souvent sous la forme d'un salaire, dans le système de production des biens et des services de la société industrielle. En terme de valeurs sociales et économiques, travailler signifie donc remplir une fonction dans le système social, droit constitutionnellement reconnu en France. Le travail recouvre de ce point de vue, pour reprendre la définition qu'en retient Bernard Perret, rapporteur général du Conseil scientifique de l'évaluation, à la fois une activité susceptible d'être reconnue comme utile par la société, une ressource économique homogène et quantifiable et un système unifié de rapports sociaux dont la forme dominante demeure aujourd'hui très majoritairement le salariat.

Au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, un système de protection juridique destiné à garantir les travailleurs contre les effets d'une industrialisation sauvage a progressivement été édifié. Derrière la construction du droit du travail apparaît en filigrane la préoccupation que le système d'emploi en résultant soit universel, qu'il vise à n'exclure personne et que le statut social minimal élaboré soit garanti à tous.

Le sens même du mot travail, dans son acception la plus courante, s'en trouve modifié dans la plupart des cas : il est en effet moins directement lié à ce que l'individu produit et renvoie davantage dans les esprits au statut contractuel dans lequel il exerce cette activité. L'emploi devient dans ce sens le moyen privilégié de sanctionner l'importance que la société accorde au travail, en même temps qu'il devient pour les personnes, au travers du revenu qu'il procure, la condition de l'autonomie.

C'est dire si les fonctions d'intégration sociale et d'accès à un statut social lié à l'emploi peuvent de nos jours se trouver durablement déstabilisées par le chômage, alors même que l'emploi, souvent improprement qualifié de travail, demeure dans les représentations collectives la condition première de l'autonomie sociale.

La polysémie du terme d'activité appelle quant à lui à la plus grande prudence, dans la mesure où il ne recouvre pas la même signification pour tous les auteurs qui l'emploient et, surtout, est loin d'être toujours porté par les mêmes finalités.

Ainsi, pour certains économistes, fondant leur approche sur la pensée de l'école de Chicago, la montée et la persistance du chômage actuel sont les conséquences des rigidités qui affectent le marché du travail et ont notamment trait à l'existence d'un salaire minimum. Ce courant plaide clairement pour la suppression de ce dernier, à la faveur de l'instauration d'un revenu garanti pour

les plus démunis, qui prend actuellement dans le débat public le nom de Revenu minimum d'existence (RME). Dans le cadre de ce raisonnement, la logique est celle d'une réduction des contraintes du droit du travail (appliquées à ses usagers), compensée par une prestation sociale minimale destinée à éviter la paupérisation que le fonctionnement totalement libre du marché pourrait entraîner.

Selon ces mêmes auteurs, la collectivité garantissant à ses citoyens un filet de sécurité, chacun peut alors faire ce qu'il souhaite, et exercer éventuellement une activité, dans des domaines peu rémunérés et/ou éloignés de la sphère de la production marchande. La notion d'activité remplace alors pour ce courant de pensée celle du travail. Ce faisant, elle perd dans cette substitution de la valeur. En effet, si le travail est reconnu comme positif, l'activité, facultative et individuellement choisie, a de fait un statut inférieur.

D'autres conceptions<sup>1</sup> présupposent un rapprochement ou une complémentarité entre l'activité et le travail incarné par le salariat. Dans cette perspective, il s'agit, pour éviter la relégation hors du travail, d'établir en quelque sorte un continuum entre le salariat lié à la société post-industrielle et la satisfaction de besoins sociaux échappant aux exigences de rentabilité de notre société. C'est ainsi que cette école de pensée suggère que, dans le cadre de politiques publiques adaptées, des activités en rapport avec les besoins et les désirs de chacun soient proposées.

En permettant la réintégration au jeu collectif et en évitant la rupture du lien social, ces activités recréent une dépendance réciproque entre l'ensemble des citoyens, qui fait que chacun trouve une place dans la société parce que chacun y apporte quelque chose. Les tenants de cette philosophie de l'activité, qui jugent nos sociétés occidentales suffisamment riches pour assurer à chacun plus que les moyens d'une survie, plaident pour une promotion d'activités essentielles à la cohésion sociale au sens le plus fort du terme, c'est-à-dire renforçant le sentiment d'appartenance des citoyens à la société.

On peut rattacher ces formes d'emploi, qui déconnectent de fait emploi, rémunération et activité, à la problématique du revenu de citoyenneté ou de l'allocation universelle.

Sans pousser plus loin l'analyse sur les deux classes de conceptions précédemment évoquées, on se limitera à observer que, partant de présupposés extrêmement différents, elles conduisent dans les deux cas à préconiser l'instauration d'un revenu minimum d'existence, articulé ou non sur une activité, mais dans tous les cas déconnecté des notions de travail et d'emploi telles que définies plus haut.

---

<sup>1</sup> Notamment les travaux de Jean Boissonnat, François Gaudu, Bernard Gazier, Philippe Laville, Jean-Christophe Le Duigou, Alain Supiot...

## B - LES CYCLES DE VIE

L'organisation ternaire des cycles de vie issue de la société industrielle, cycles décrits par Bernard Quintreau<sup>1</sup>, a subi de profondes transformations, les trajectoires des individus n'étant plus scandées par les trois temps successifs bien distincts et ordonnés qui prévalaient antérieurement, à savoir l'éducation, le travail, la retraite. Ces formes d'agencement entre les sphères du travail, de la protection sociale et du parcours de vie avaient conforté la société industrielle dans la cohérence de sa temporalité. Le temps industriel était ainsi linéaire et précisément segmenté, reposant sur une opposition binaire entre le pôle dominant du temps de travail et celui du temps de l'inactivité, strictement défini comme l'envers du temps de travail.

L'émergence de la plupart des droits sociaux que nous connaissons aujourd'hui (assurance maladie, retraites ou indemnisation du chômage) a historiquement été subordonnée à l'entrée et à la permanence d'une majorité d'hommes et de femmes dans le salariat. On peut également soutenir que l'avènement des systèmes de protection sociale a, en effet, constitué un puissant facteur d'institutionnalisation de la salarisation des travailleurs et de la permanence tout au long du XX<sup>e</sup> siècle de ce cycle ternaire.

Ainsi, les lois relatives au travail des enfants, celles sur l'âge de la retraite ou sur l'obligation scolaire des jeunes ont exercé un rôle majeur dans la construction d'une organisation tripartite du cours de vie propre à la société industrielle. L'une des contributions majeures de l'Etat-providence a été à cet égard, ainsi que l'indique dans ses travaux Anne-Marie Guillemard<sup>2</sup>, de distribuer les fonctions et les activités sociales entre trois sphères principales incarnées par l'école, la famille et le travail, en assurant dans les faits leur parfaite délimitation, le nombre d'étapes d'âge successives, leur contenu social, le calendrier des transitions d'un âge à l'autre, et enfin les formes de solidarité qui relient les âges entre eux. Les institutions de protection sociale contre les risques qui en résultent constituent l'exact complément de la relation de subordination propre au statut salarial, systématisant et accompagnant les parcours individuels impulsés par la sphère du travail.

Le rapport salarial moderne a ainsi pour principaux traits la régularité et la continuité des échelles temporelles qui constituent la vie de l'individu, la coupure institutionnalisée entre les périodes de travail et de non travail, et la généralisation des formes d'emploi correspondant à la plus grande partie de la population. La norme est inscrite dans les cadres institutionnels de l'activité professionnelle et dans les droits sociaux qui en découlent. Cette norme organise la vie du plus grand nombre, et s'accompagne d'une vision claire et partagée de

<sup>1</sup> Cf. avis adopté par le Conseil économique et social le 24 octobre 2001 sur *Ages et emploi à l'horizon 2010*, rapport présenté par Bernard Quintreau au nom de la Commission spéciale du Plan.

<sup>2</sup> Anne-Marie Guillemard, *L'âge de l'emploi*, Armand Colin, 2003.

ce qu'est le travail, c'est-à-dire l'emploi salarié continu, avec son corollaire, le chômage.

Cet ensemble d'institutions, de représentations et de pratiques contribue à façonner les revendications, les modes d'organisation et les identités collectives élaborées par le monde du travail au XX<sup>e</sup> siècle. Dans ce contexte historique, avoir un emploi et un salaire réguliers ou ne pas en avoir instaure une coupure nette entre deux situations dans la société, voire entre deux populations : celle qui relève de la norme salariale, et celle qui se trouve à sa marge. Cette dichotomie se brouille depuis peu dans les pays industrialisés, ce qui est souvent présenté comme une radicale nouveauté de cette fin du XX<sup>e</sup> siècle.

Anne-Marie Guillemard analyse la transformation actuellement à l'œuvre comme une désarticulation entre les sphères du travail, de la protection sociale et des parcours de vie, infiniment plus complexes à appréhender pour l'observateur et à vivre pour les individus. Certains auteurs évoquent à cet égard une déstandardisation croissante du parcours des âges, qui accompagne celle du travail et la généralisation de l'insécurité professionnelle. Dissolution du cycle de vie ternaire et arythmie sociale accompagnent désormais le parcours des âges, un certain nombre d'auteurs mettant en avant le fait que le parcours de vie a perdu son caractère linéaire et sa succession irréversible d'étapes d'âge. Il n'est plus fonctionnellement segmenté en trois phases successives, organisées autour du temps social dominant du travail.

#### C - LA REDISTRIBUTION DES TEMPS SOCIAUX

Selon Anne-Marie Guillemard, le nouvel enchevêtrement des temps sociaux qui en résulte est largement le produit des évolutions que les pays industrialisés ont connu, quoique dans des conditions et selon des rythmes différents (sphères à la fois professionnelles et familiales). La problématique des temps se présente en effet comme double aujourd'hui. Il convient de regarder distinctement la manière dont évolue et s'organise le temps de travail lui-même, et avec lui la place relative qu'il occupe dans la vie des personnes, et les modes d'équilibres qui s'établissent dans la société entre les temps consacrés au travail proprement dit et les autres temps sociaux (activités culturelles, familiales, relationnelles).

##### **1. La place du travail dans la distribution des temps**

Un mouvement de réduction tendancielle du temps de travail s'observe de manière générale au cours du XX<sup>e</sup> siècle, et représente une baisse de près de moitié de la durée pour les pays de la zone européenne. Ces évolutions, qui ont plus précisément ces dernières décennies emprunté la forme de réductions de la durée hebdomadaire légale de travail, se sont, en outre, accompagnées d'une entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail (du fait d'un allongement de la durée moyenne des études et des difficultés de la primo-insertion dans la vie active) et de retraits anticipés des travailleurs de ce même marché (pré-

retraites, cessations progressives d'activité, chômage, congés maladie de longue durée...). A ces changements s'est ajouté le développement de la part du temps partiel. Analysé sur la vie, le temps de travail a également connu une baisse de plus de moitié, s'établissant aujourd'hui en moyenne autour de 46 000 heures travaillées.

Une étude de L'OCDE rendue publique en 1998, met en lumière les évolutions de la répartition des temps entre travail et inactivité sur le cycle de vie. Depuis 1960, le temps passé hors du marché du travail s'est considérablement accru, dans le même temps où le nombre d'années passées dans l'emploi se réduisait fortement, compte non tenu de la nature des emplois et des catégories socio-professionnelles qui les occupent. En 1960, pour une espérance de vie moyenne masculine de 68 ans, 50 ans étaient consacrés au travail, et 18 ans à des temps hors de l'emploi, essentiellement consacrés à l'école, et pour une part plus faible, à la retraite. En 1995, pour une espérance de vie masculine de 76 ans, 38 ans sont en moyenne consacrés à l'emploi, les 38 autres années se répartissant en grandes masses entre l'éducation, le chômage et surtout la retraite.

S'agissant de l'espérance de vie au travail dans l'ensemble des pays industrialisés, une étude réalisée en 1998 par la DARES a montré que celle-ci avait diminué pour les hommes durant le siècle dernier, et en revanche augmenté depuis les années soixante chez les femmes. Dans le périmètre de l'étude, l'analyse de cette évolution conduit, avec des proportions qui diffèrent toutefois entre groupes de pays, à une projection montrant un rapprochement tendanciel des courbes de la durée des vies professionnelles des hommes et des femmes. En 2050, et pour s'intéresser plus précisément à la France, la prolongation des tendances actuelles montre qu'elles pourraient s'établir à 36 ans pour les hommes et 33 ans pour les femmes.

La même étude illustre également le fait que les jeunes générations (nées autour des années soixante-dix) travailleront en moyenne davantage d'années que leurs aînés, la durée apparente de leur vie professionnelle (c'est-à-dire sans tenir compte de la mortalité) s'élevant selon les calculs à 37,5 ans pour les hommes et 33 ans pour les femmes. Ces estimations ne peuvent néanmoins être directement comparées au nombre d'annuités nécessaires pour la liquidation de la retraite, dans la mesure où elles ne prennent pas seulement en compte les carrières complètes et continues mais également les carrières discontinues, à temps partiel et les femmes n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle.

L'éducation et la formation interviennent de manière conséquente dans l'analyse de la distribution des temps sur la vie. En effet, on observe que la durée des études a doublé en France en 50 ans et s'est accompagnée d'une importante hausse du niveau de formation. La prolongation de la scolarité a été spectaculaire depuis la fin de la seconde guerre mondiale, et s'est particulièrement accélérée depuis le milieu des années quatre-vingt. Là où moins de la moitié des jeunes étaient scolarisés en 1946, plus d'un jeune sur deux est scolarisé à l'âge de

20 ans. En 50 ans, la durée médiane des études a doublé, passant de 7 à 14 ans, notamment à la faveur des mesures de prolongation de la scolarité obligatoire. Il en résulte un accroissement de l'accès aux formations élevées, et des diplômes correspondants. Le baccalauréat est devenu la norme, activement promu par les politiques publiques au milieu des années quatre-vingt, tandis que se développaient les formations technologiques et professionnalisantes.

## **2. Temps de travail, temps familial et parental**

Le temps de travail a pu constituer durant le XX<sup>e</sup> siècle un point central de la vie des individus et des ménages, les autres temps étant en quelque sorte dérivés de ce temps nodal. Le temps de formation constituait de ce point de vue un temps pour se préparer, par l'acquisition d'un métier, au travail. Désormais, travail et autres temps sociaux s'interpénètrent étroitement à chaque âge et dans chaque situation, les temps autres que le travail pouvant venir se loger dans le temps de travail lui-même, et plus seulement, dans le modèle masculin dominant antérieur, aux deux extrémités du cycle de travail.

Les congés parentaux d'éducation, le développement des années de congés sabbatiques, de comptes épargnes temps ou encore de temps de formation en cours d'emploi, quoique de nature diverse et poursuivant des finalités différentes, témoignent de cette nouvelle imbrication des temps sociaux, pour partie liée à une déspecialisation des genres et des âges. Le contexte est celui d'importants changements culturels et de l'expression d'aspirations nouvelles de la part de la société dans son ensemble, et de manière plus affirmée de la part des jeunes et des parents dans une recherche d'équilibres entre les différentes sphères de la vie.

Dans un rapport récent porté par Jean Paul Bailly<sup>1</sup>, le Conseil économique et social a porté le regard sur la nécessité de réfléchir à une meilleure concordance de ces différents temps sociaux, à l'échelle des territoires et plus particulièrement dans le cadre de la ville. Cette articulation des temps fait l'objet de réflexions et donne lieu à des plans d'action concertés dans un certain nombre de grandes villes, en France et dans d'autres Etats de l'Union européenne. Pointant les évolutions contemporaines dans les modes de vie des citoyens en général et notamment du monde du travail, le rapport met en évidence les défis majeurs qu'il convient de relever. Il s'agit de fait de dégager les voies et moyens d'un développement économique porteur de cohésion sociale, passant par la conciliation des rythmes de vie des personnes avec les équipements et les services des territoires urbains.

---

<sup>1</sup> Cf. avis adopté par le Conseil économique et social le 27 mars 2002 sur *Le temps des villes*, rapport présenté par Jean-Paul Bailly au nom de la section du Cadre de vie.

## D - ANCIENNES ET NOUVELLES MOBILITÉS

**1. Mobilités du XIX<sup>e</sup> siècle**

Les mobilités du travail et du travailleur ne constituent pas un fait nouveau dans la construction sociale de la France. Il suffit de remonter un siècle en arrière pour trouver au tournant du XX<sup>e</sup> siècle des formes de mobilités, qui sans être semblables à celles qui sont aujourd'hui à l'œuvre, présentent néanmoins un certain nombre de traits en commun. Au-delà, on observera qu'elles ont dans les deux périodes été prises en compte dans la réflexion des pouvoirs publics et des acteurs sociaux de l'époque, pour donner lieu à la détermination progressive d'un système de régulation sociale (droits sociaux, protection sociale) en phase avec les réalités d'une époque de transformation économique.

L'irrégularité du travail salarié, ou encore la fragilité du lien salarial pour reprendre les termes de l'auteur d'une fresque historique sur la naissance du chômeur à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>1</sup> apparaît comme l'un des prolongements de formes plus anciennes encore de mobilité du travail. Tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, les « tribus errantes », la « population flottante » sont en ville comme à la campagne un objet de crainte pour les citoyens installés, d'attention pour la police et de perplexité pour les statisticiens. Déjà présentes au siècle précédent, ces mobilités confèrent au XIX<sup>e</sup> une impression de perpétuel mouvement d'une grande part des ouvriers des villes et des campagnes, accompagnée de flux et de reflux de main d'œuvre d'une industrie à l'autre et de l'agriculture à l'industrie.

Les variations saisonnières marquées de l'activité et l'appel annuel aux travaux agricoles, la soudaineté des crises industrielles et la dureté des problèmes de subsistance, constituaient autant de raisons pour imposer ou permettre ces mobilités ouvrières. La notion même de stabilité d'emploi est pour les observateurs de l'époque inconnue, aussi bien dans l'agriculture que dans la plupart des industries. La très ancienne figure de l'ouvrier de métier qui va de ville en ville vendre ses bras, demeure la norme au cours du XIX<sup>e</sup> siècle.

Typographes et fondeurs en fer, mécaniciens et maçons carrossiers et charpentiers, complètent ainsi leur expérience, suivent les fluctuations locales de l'embauche et mettent à profit les écarts locaux de salaire. Ouvriers « sublimes » mis en exergue par l'ouvrage éponyme de Bernard Gazier<sup>2</sup>, utilisés par la grande industrie naissante, cette instabilité des travailleurs les plus qualifiés est un souci majeur des manufacturiers de l'époque. Les premières formes de « paternalisme industriel » seront l'une des formes de réponse patronale à des mobilités pouvant, en outre, être qualifiées de formes d'insubordination et au risque de propagation qui en résultent.

A ces alternances saisonnières s'ajoutent celles que rythme la permanence des cycles de vie. Pour certains, et notamment pour les femmes, le salariat est moins une condition qu'une étape de l'existence. Ainsi en va-t-il des jeunes

<sup>1</sup> Christian Topalov, *Naissance du chômeur : 1880-1910*, Albin Michel, 1989.

<sup>2</sup> Bernard Gazier, *Tous « sublimes »*, Flammarion, 2003.

femmes envoyées par leurs parents agriculteurs vers les fabriques voisines, qui reviennent souvent chez elles au moment du mariage et de la naissance des enfants, et repartent lorsque les enfants sont élevés.

## 2. Les nouvelles formes de mobilités de l'emploi

De nos jours, si le temps de travail s'est considérablement réduit quantitativement, il s'est également fragmenté, individualisé et diversifié dans son usage<sup>1</sup>. Les mobilités géographiques ne constituent sans doute pas le trait le plus caractéristique des mobilités que connaît le monde du travail de ce début du XXI<sup>e</sup> siècle. En revanche, d'une période de mobilité et de transformations économiques et sociales à l'autre, un certain nombre de traits communs apparaissent entre les populations actives des deux époques, qui méritent d'être soulignés.

Aujourd'hui, les carrières se fragmentent, la vie de travail et les parcours professionnels deviennent moins linéaires et continus. La vie active est entrecoupée de périodes de formation et d'inactivité. La redistribution des parcours professionnels entre différents états d'activité et d'inactivité s'opère dans des combinaisons de plus en plus complexes, marquées par leur alternance en continu sur la totalité de la vie active des personnes. S'il est vrai que certains travailleurs font le choix de ces mobilités successives et organisent leur carrière en se saisissant de ces aléas comme des opportunités, il n'en reste pas moins que la grande majorité des personnes subit ces mobilités, et vit durement l'incertitude permanente dans laquelle se déroulent aujourd'hui les parcours professionnels.

Entrées et sorties d'activité se succèdent, entrecoupées de périodes transitoires de chômage, de périodes d'emploi à temps partiel ou à durée déterminée, de situation d'emplois partagés entre employeurs ou donneurs d'ordre, et de périodes d'inactivité, indemnisées ou non. Le modèle de relations salariales, implicitement perçu de part et d'autre comme fondé sur « l'emploi à vie » et concrétisé par le Contrat à durée indéterminée (CDI), cesse d'être le modèle quasi unique. Tout du moins est-il concurrencé par l'usage grandissant d'autres types de contrat.

Avec l'affaïssement des normes qui avaient prévalu jusqu'alors la régulation par les collectifs de travail tend à s'effacer au profit des personnes, lesquelles sont renvoyées à leurs choix individuels. Les « sublimes » décrits par Bernard Gazier s'y retrouvent, dont l'on voit aujourd'hui des figures dans les travailleurs hautement qualifiés de la technologie *high-tech*, mais aussi dans certains personnels qualifiés des agences d'intérim ou de certains groupements d'employeurs. On est toutefois conduit à s'interroger sur le fait qu'une majeure partie des travailleurs ne dispose pas sur le marché du travail des compétences adéquates et des informations nécessaires pour construire par eux-mêmes un

---

<sup>1</sup> La question de l'intensification de la charge et de la densité des temps de travail justifie à elle seule des développements qui doivent faire l'objet d'un rapport ultérieur du Conseil économique et social sur *Organisations du travail et santé des salariés*.

itinéraire valorisant les expériences acquises, anticipant par la formation et la mobilité professionnelle et géographique, les ruptures éventuelles de leur parcours.

La fragmentation du temps de travail est selon Anne-Marie Guillemard à relier à la dissolution du modèle industriel de production, et au régime temporel auquel il donnait lieu. On assiste ainsi à un délitement de la forme de travail, fondée sur le rapport salarial de subordination stable et durable, un emploi à temps plein, des tâches précises à effectuer, un plan de carrière prévisible.

Pour assurer en permanence sa compétitivité, l'entreprise a en effet toujours cherché à s'adapter aux nouvelles données des marchés et trouver les voies de sa mobilité. La mondialisation qui a aboli les distances, a accéléré considérablement le rythme auquel ces adaptations doivent se réaliser et par là-même appelé à de nouveaux modes de gestion des contrats de travail. Ces innovations en matière de contrats sont évidemment plus marquées dans les secteurs de l'économie les plus exposés à la concurrence mondiale et à la volatilité des positions.

Cette mutation est intervenue au cours des années sans qu'il y paraisse, tant le modèle du CDI demeurerait majoritaire. Les acteurs sociaux se sont longtemps accordés sur le fait d'assimiler ces nouveaux types de contrat à des contraintes particulières à certains secteurs économiques, n'affectant qu'à la marge le modèle d'un contrat classique appelé à demeurer la vraie référence. Ne voyant dans ces formes nouvelles que des mesures conjoncturelles destinées à disparaître avec l'amélioration de la donne économique, tant les pouvoirs publics que les partenaires sociaux se sont, de fait, longtemps abstenus d'approfondir les conditions dans lesquelles elles pouvaient être acceptables à la fois économiquement et socialement dans la durée.

Or, force est de constater que cette évolution ne peut plus aujourd'hui être considérée comme un épiphénomène. L'ouverture économique du monde appelle à penser que les grandes entreprises pourraient s'organiser durablement autour du schéma suivant :

- au cœur de l'organisation, le noyau dur de l'entreprise où se trouvent réunies les compétences et expertises essentielles et spécifiques de l'entreprise ;
- en première périphérie, un territoire plus variable dont les limites s'ajustent au volume de l'activité et aux cycles de vie des produits et services ;
- en seconde périphérie, les activités moins spécifiques de l'entreprise, externalisées sur d'autres entreprises, sur le territoire national ou dans d'autres zones géographiques, dans de meilleures conditions de flexibilité et de performance : logistique, maintenance, informatique...

Parallèlement, de nouvelles formes d'organisation du travail se répandent, passant par le « juste à temps », la dé-hiérarchisation, le développement des équipes autonomes et les organisations en réseau, ou encore par l'annualisation du temps de travail et les formules de compte-épargne temps. Le travail atypique s'amplifie : CDD, intérim, travail indépendant, pluri-activité, temps partiel plus souvent subi que résultant d'un choix. A un tel type d'organisations correspondent quatre types de contrats établissant de fait les relations de travail ainsi organisées par couches successives, les deux premiers types préfigurant un lien de subordination directe, les deux suivants une relation indirecte :

- le CDI ;
- le CDD et le contrat de travail à temps partiel ;
- la mission d'intérim ;
- le contrat commercial et le contrat de sous-traitance pour les activités périphériques<sup>1</sup>.

Dans un tel contexte, les politiques d'emploi et de gestion des ressources humaines cherchent à limiter au minimum indispensable les effectifs permanents au nom d'une gestion de plus en plus rigoureuse. Pour compenser les absences ou les variations de production, les missions d'intérim et les contrats de sous-traitance apparaissent comme autant de solutions de remplacement immédiates, pouvant apparaître plus faciles à utiliser.

L'architecture de la protection sociale entendue de manière large et assise sur le rythme ternaire issu du système de régulation propre à la société industrielle antérieure, se trouve ébranlée dans ses fondements, tant par la transformation des cycles de vie que par la reconfiguration du modèle de l'emploi.

Alors qu'il faudrait anticiper, des politiques publiques et des accords sociaux sont mis en place pour répondre aux difficultés d'emploi et aux nouvelles formes de précarité qui émergent, ouvrant des droits dont la caractéristique majeure est de n'être plus aussi directement conditionnée par l'activité et l'état professionnel de la personne. A l'heure où certaines de ces politiques contribuent ouvertement à mettre en cause le lien qui unissait précédemment l'emploi et la protection sociale, se pose la question de la cohérence d'ensemble du système et celle des nouveaux fondements qui pourraient lui permettre d'appréhender, en minimisant pour les individus les risques et surtout les marges d'incertitudes, la nouvelle donne économique planétaire.

---

<sup>1</sup> Les travailleurs ne relèvent plus alors d'un contrat de travail de l'entreprise pour laquelle ils interviennent, parfois à temps plein et sur longue période.

## E - QUELLE ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ : LE TRAVAIL, ET APRÈS ?

Repenser l'organisation de l'activité en France et dans les pays développés nécessite enfin que soient prises en compte et intégrées les nouvelles aspirations des Français à l'égard de leur sphère sociale et de l'articulation des temps sociaux entre travail et autres temps. Loin d'être déconsidéré, le travail représentant toujours une valeur centrale dans les différentes enquêtes d'opinion, on serait plutôt fondé à dire que d'autres valeurs ont émergé ces dernières décennies, qui tendent à conférer au travail une place différente, ou pour reprendre l'expression de certains sociologues, tendent à rendre au travail sa « juste place ».

### 1. Les valeurs autour de l'organisation du travail et des autres temps sociaux

Il semble aujourd'hui assez largement admis qu'une société a besoin d'un minimum de valeurs communes. La cohésion sociale ne nécessite pas l'accord des différents groupes sociaux sur l'ensemble des valeurs d'une société. Mais des groupes poursuivant des objectifs différents ou même opposés doivent au moins s'entendre sur un minimum de valeurs communes, ou du moins un minimum de principes permettant de réguler la vie collective.

Les enquêtes réalisées depuis plus de 20 ans sur les valeurs des européens offrent désormais, par leur régularité, une perspective intéressante pour l'analyse des valeurs. Pour s'en tenir à la France et en finir avec les diagnostics pessimistes sur la perte des repères et des bons principes, on observera que l'enquête quantitative réalisée pour le CNRS sous la direction de Pierre Bréchon en 2000<sup>1</sup>, montre que l'immense majorité des Français considèrent la famille comme très importante, immédiatement suivie par le travail, et que si les valeurs de l'individualisme et du libéralisme culturel continuent de croître, naît également une demande de renforcement de l'ordre public et un plus grand respect des normes collectives, dont le mot d'ordre pourrait être : « *liberté dans la vie privée, contrôle de la vie collective* ». Au total, il apparaît que si les valeurs qui font sens pour nos contemporains ne sont plus exactement les mêmes qu'autrefois, les jeunes générations continuent d'intégrer des valeurs de référence qui guident leur action.

Les résultats sont sans ambiguïté, plaçant la famille, puis le travail en tête des valeurs qu'ils considèrent les plus importantes, suivies des amis et des loisirs. L'idée que le travail est nécessaire à l'épanouissement des personnes ressort fortement des réponses, ne pas travailler étant considéré comme une source de dévalorisation. Toutefois, il ressort également de l'enquête que les Français ne souhaitent pas investir toute leur énergie dans le travail et expriment notamment le souhait d'équilibrer leur investissement professionnel par d'autres activités, ayant notamment trait aux loisirs.

---

<sup>1</sup> Etude du laboratoire ISUMA/CNRS, Centre d'informatisation des données socio-politiques.

Cependant d'autres études et enquêtes d'opinion indiquent que l'insécurité croissante de l'emploi tend de manière générale à affaiblir l'attachement du salarié à l'entreprise et à mesurer son investissement dans un univers professionnel sur lequel il considère ne plus avoir une maîtrise suffisante.

Interrogés plus précisément sur leurs représentations du travail à l'occasion du débat sur la réforme des retraites, les salariés indiquent par ailleurs, ainsi que le souligne Xavier Gaullier<sup>1</sup>, être en majorité favorables à un départ en retraite à 60 ans, tout comme ils estiment souhaiter pouvoir continuer à partir en pré-retraite. Aux termes de l'enquête, les salariés seraient même tentés de préférer une augmentation des cotisations à un allongement de la durée de celle-ci. Pour l'auteur, l'une des raisons tiendrait à ce que les citoyens auraient intégré le fait que la retraite à 60 ans n'est plus le début de la vieillesse mais au contraire le début d'une seconde jeunesse. A 60 ans, et pour s'en tenir à une moyenne statistique qui gomme les profondes disparités et qui divise de ce point de vue le monde des travailleurs, les capacités physiques des retraités d'aujourd'hui et le fait que la durée de vie en bonne santé augmente plus vite que la durée de vie avec incapacité, leur permettent d'espérer le bénéfice d'années de vie en toute sécurité par rapport au chômage.

## **2. Les attentes des jeunes générations dans le travail**

Les jeunes ont un regard sur le travail qui est pour partie lié aux conditions de leur accession à la conscience économique et sociale, ce que le Professeur Lemattre<sup>2</sup> nomme le concept générationnel. Pour ce dernier, la génération des 18/25 ans, qui accède aujourd'hui au monde du travail, est née après le double choc pétrolier de 1974 et 1979. Par voie de conséquence, arrivés à la conscience du monde qui les entourait, ils n'ont entendu parler que de chômage, de licenciements, de crise économique, puis de mondialisation et de concurrence exacerbée.

S'agissant du marché du travail, on leur parle de flexibilité, d'adaptabilité, de nécessité de changer plusieurs fois de métiers dans sa vie, discours accompagné de pratiques qui n'ont rien à voir avec celles que les générations précédentes ont pu connaître. Cette génération n'a donc connu qu'une succession de bouleversements de l'environnement, le chômage de masse et les conséquences qui ont pu en découler dans les familles mêmes, parents usés dans le travail et parfois licenciés et/ou pré-retraités avant l'âge. Dans la génération de leurs parents, les jeunes ont rencontré un monde où chacun cherche à sauvegarder sa place dans l'immédiat et voit dans l'exposition au risque, pourtant valorisé par la société, une exposition au danger sans cordes de rappel à la mesure de celui-ci.

---

<sup>1</sup> Xavier Gaullier, *Le temps des retraites*, Seuil, 2003.

<sup>2</sup> Audition du 27 mars 2003 devant la section du travail du Conseil économique et social de Patrick Lemattre, Professeur au groupe HEC.

Dès lors, les jeunes développent un sens de l'adaptation à l'image du monde dont ils ont hérité et du monde des entreprises qui les accueillent. Si tout est réversible, dès lors que tout bouge et que l'éphémère prévaut, si rien n'est stable, la seule manière de survivre est alors de s'adapter en permanence. C'est ainsi armés qu'ils font face aux incertitudes de la vie professionnelle. « *La stabilisation en emploi passe par la mobilité* » indique Alberto Lopez dans une analyse réalisée par le CEREQ. Parmi les jeunes qui ont trouvé un emploi en 1998 à la sortie du système éducatif et qui en occupaient un trois ans plus tard, la moitié avait changé plusieurs fois d'entreprise.

Encore faut-il rappeler que les jeunes sont loin de constituer, au-delà de ces traits descriptifs qui les rapprochent peut-être du fait de leur insertion dans un nouveau monde professionnel qui ne promet plus la stabilité, une catégorie homogène. Leurs parcours comme leurs salaires sont de plus en plus individualisés, sans compter les clivages entre ceux qui disposent de diplômes et ceux qui n'en ont pas et ne peuvent jouer que sur les modes d'insertion progressifs dans l'emploi.

Pour Jérôme Bindé, directeur de la division de l'anticipation et des études prospectives de l'Unesco, la révolution qui met à mal les fondements du travail a fait passer les travailleurs en une génération de l'identité à l'incertitude. Le travail est de moins en moins vécu comme le pôle de référence unique, et de plus en plus un facteur de désarroi et d'incertitude, avec lequel les jeunes entretiennent une relation plus extérieure et instrumentale que leurs aînés, signe de leur capacité d'adaptation à un monde en mouvement.

### **3. L'évolution du regard des cadres sur le travail**

La situation des cadres et le regard que ces catégories de travailleurs peuvent porter sur le travail n'est guère différente, si l'on excepte l'effet générationnel précédemment évoqué, de celui des jeunes générations intégrant aujourd'hui le monde de l'emploi. Les cadres et personnels d'encadrement ont connu dans les dernières décennies et notamment au début des années quatre-vingt-dix les contrecoups de la crise, dont ils ont été les victimes au même titre que les autres catégories. Leur investissement total auprès de l'entreprise ne les a pas garantis contre les soubresauts de l'économie. Ils ont connu les licenciements collectifs, les salaires en deçà de ce que leurs diplômes leur permettaient d'anticiper et plus le temps passe, et plus les méthodes à leur égard s'aggravent.

Une enquête livrée en 2001 par l'Institut de l'entreprise, permet de faire le point sur la perception que les cadres ont du travail et des autres temps sociaux. Les résultats tiennent en une formule : la quête de l'équilibre. L'intérêt du travail est le critère déterminant du choix des jeunes cadres, à condition qu'il préserve un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et favorise autonomie et initiative. Plus de 2/3 des sondés préfèrent gagner moins et avoir plus de temps libre. L'intérêt du travail se mesure en termes d'utilité pour soi et pour

l'entreprise, plus qu'en terme de responsabilité d'encadrement ou de perspective de carrière.

Les courants en faveur d'une redistribution des rôles sociaux tendent, dans un contexte, non de dépréciation ou de dévalorisation mais de relativisation du travail, à formaliser une demande sociale latente d'un meilleur équilibre, dans la société, dans l'entreprise et dans la famille, entre les différents temps sociaux, considérés comme s'alimentant mutuellement.

Dominique Méda<sup>1</sup> s'est depuis plusieurs années fait le relais d'une telle expression. Selon la philosophe, il s'agit de mettre en œuvre un idéal de société dans lequel les hommes et les femmes se verraient reconnaître un droit identique à l'emploi, à l'exercice d'une parentalité pleine et entière, ainsi d'ailleurs qu'à l'exercice d'autres activités individuelles ou sociales. Dans l'idéal qu'elle dessine, repris par un certain nombre de courants de pensée et porté politiquement, la société devrait aider les hommes et les femmes à concilier en permanence leurs différents rôles (travailleurs, parents, citoyens), en mettant à leur disposition des services d'accueil performants des jeunes enfants, en garantissant une meilleure compatibilité de la vie professionnelle et familiale, en incitant les hommes à s'impliquer plus fortement dans la vie parentale.

En effet, force est de constater que c'est dans la sphère domestique que les différences demeurent les plus fortes. Les femmes, qui à plus de 80 % dans les plus jeunes générations ont rejoint le monde du travail et sont désireuses de mener de front vie publique et vie privée, demeurent confrontées à la « double journée ». Le noyau dur des tâches domestiques et éducatives reste en moyenne à 80 % à leur charge. Les chiffres semblent sur ce point stagner, et le partage des rôles dans l'intimité est loin d'être acquis.

### III - QUELLE PLACE POUR LE TRAVAIL DANS LE CONTRAT SOCIAL ?

Ainsi que l'a montré la première partie, dans la société contemporaine tout comme dans la plupart des économies comparables à la France, le travail continue d'avoir une place centrale dans l'établissement des liens qui unissent l'individu à la société à laquelle il appartient, par le fait de lui procurer un revenu et de lui conférer une identité et au-delà encore, par la reconnaissance de sa dignité et de son utilité sociale. La distribution de la richesse, réalisée au travers du salaire mais aussi la protection contre les risques de la vie permise par la protection sociale, sont directement attachées au travail, la solidarité nationale apparaissant de ce point de vue comme subsidiaire.

A ce niveau du développement, il est indispensable de réaffirmer la place centrale du travail comme étant consubstantielle du contrat social, ce que confirme l'objectif constant des politiques sociales en terme de retour au plein emploi, et ce, quelles que soient les orientations des gouvernements en place.

---

<sup>1</sup> Dominique Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Flammarion, 1995.

Pourtant, dans la perspective de structurer l'emploi de demain, l'analyse ne serait pas complète si elle ne prenait pas en compte l'examen des limites de ce type de régulation, qui lie les individus et la collectivité, par le travail.

#### A - LE TRAVAIL AU CŒUR DES CHOIX DE SOCIÉTÉ : LES POLITIQUES SOCIALES

Les politiques sociales sont avant tout contingentes. Elles sont le fruit d'une époque et des choix effectués à un moment donné par la société : elles sont donc historiquement datées. Aujourd'hui, la problématique à laquelle la société est confrontée conduit à répondre aux besoins des individus en termes de sécurité de revenus face aux aléas d'un marché du travail de plus en plus instable, qui fragilise et exclue, ne permettant pas à tous de vivre pleinement des revenus de leur activité. Quand l'emploi vient à manquer, la société, au travers de ses pouvoirs publics, mais aussi des formes multiples de représentation de la société civile, se doit d'intervenir pour préserver la cohésion et continuer à tendre vers le progrès social. Les aménagements pris dans le cadre des politiques sociales doivent chercher à contrer les effets indésirables ou pervers du marché, sans pour autant entraver son fonctionnement.

##### **1. La théorie de la « désincitation » et ses traductions en terme de politiques publiques**

La théorie dite de la « *désincitation au travail* » du fait du Revenu minimum d'insertion (RMI), notamment pour les personnes les plus faiblement productives, se traduit par le choix de non reprise du travail, choix justifié par le peu de gains monétaires, voire le gain négatif que cette reprise générerait. Cette insuffisance de gain strictement monétaire du retour à l'emploi inciterait donc les individus indemnisés (représentant 40 % des demandeurs d'emploi inscrits) à demeurer dans le champ de l'indemnisation tant que le gain espéré n'est pas plus élevé : le seuil à partir duquel il deviendrait intéressant de travailler serait donc d'autant plus élevé que l'indemnisation du chômage et les revenus sociaux seraient forts.

Il apparaît tout de même dans les chiffres que les allocataires du RMI ont en réalité une attitude assez semblable de celle des autres chômeurs, à savoir que 75 % d'entre-eux font des démarches pour chercher un travail<sup>1</sup>. Les trois-quarts des allocataires du RMI semblent, d'après les enquêtes, trouver un gain monétaire positif en cas de reprise d'emploi, même si les salaires retrouvés sont assez faibles, sauf pour les femmes avec enfant en bas âge pour qui les gains seraient par contre négatifs. En effet, la reprise d'une activité pour certains publics précis, peut représenter, au-delà du bénéfice monétaire apparent, une source de coûts nouveaux (garde d'enfants, habillement, transports...) susceptibles de rendre plus difficile un arbitrage en faveur du retour à l'emploi.

---

<sup>1</sup> INSEE Première, n° 720, juin 2000.

Cette théorie se poursuit en précisant que les individus qui reprendraient une activité seraient alors enfermés dans une « trappe à pauvreté » ou « trappe à bas salaires », du fait de mécanismes d'aides pérennes aux bas revenus, conduits à rester au bas de l'échelle salariale aussi bien par l'employeur (qui peut trouver inutile de remonter le niveau de salaire dans ces conditions) que par l'individu lui-même qui souhaite conserver le bénéfice de cette aide. Face à ce constat, il conviendrait de maintenir un écart de rémunération suffisant pour stimuler la recherche d'emploi durable. Dans cette optique, les politiques publiques de lutte contre le chômage ont adapté leur mesure à ces idées par deux voies principales :

- le cumul des revenus de l'activité avec le versement d'un RMI ou d'une Allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- la prime pour l'emploi, créée en 2001 et destinée à soutenir le pouvoir d'achat des ménages à bas revenus dont un ou plusieurs membres perçoivent des salaires faibles.

A sa création en 1988, le RMI a été conçu comme une allocation purement différentielle qui disparaît dès que le bénéficiaire a retrouvé un certain niveau de revenu, le plus souvent grâce au retour à une activité professionnelle. Progressivement, le mécanisme a été assoupli par la possibilité de cumul temporaire des gains de l'activité, lorsque celle-ci est réduite, avec l'allocation. Les conditions de cumul entre l'ASS, l'allocation d'insertion, le RMI ou l'allocation de parent isolé avec des revenus tirés d'une activité professionnelle salariée ou non ont encore été réformées en 2001 pour renforcer l'incitation financière à la reprise d'une activité par un allongement de la durée des conditions de cumul les plus favorables (cumul intégral) de 3 à 6 mois. Du septième au douzième mois d'activité, le cumul devient partiel et dégressif.

Ce mécanisme d'intéressement a été complété en septembre 2001 par une possibilité ouverte aux personnes occupant un emploi rémunéré annuellement entre 0,3 et 1,4 SMIC de percevoir une prime pour l'emploi (mécanisme de l'impôt négatif). Ce mécanisme, en tant que dispositif d'intéressement financier à l'emploi de faible qualité, est la résultante d'une lente évolution au Royaume-Uni d'un rétrécissement du champ d'indemnisation chômage conjointement au dépérissement du régime d'assurance chômage au profit de mécanismes d'assistance et à la faiblesse des niveaux indemnitaires. Ce mécanisme est repris en France à partir de 2001 dans d'autres conditions mais répond à la même incitation de valoriser le travail, même faiblement rémunéré, plutôt que le chômage indemnisé.

La théorie de la désincitation au travail trouve effectivement un écho particulier dans les cas où la reprise du travail se fait pour un temps partiel puisque le montant du RMI pour un célibataire équivaut à peu près à un SMIC à mi-temps. Par contre, il semble que la reprise d'activité pour la majorité des allocataires du RMI ne soit pas dictée par des calculs monétaires mais plus par la difficulté pressentie des conditions du retour à l'emploi (les chômeurs peuvent être en effet confrontés à une peur forte face à l'épreuve du retour à l'emploi

notamment à cause d'une perte de confiance après un long moment d'inactivité). Le manque de perspectives réelles ou perçues, de possibilités de promotion professionnelle dans l'emploi proposé peut fortement influencer la décision de reprise du travail. En effet cette perception des possibilités dans l'emploi est déterminante particulièrement quand l'emploi est précaire<sup>1</sup>. En parallèle, on constate dans les faits que cette hypothèse de trajectoire ascendante est rarement vérifiée.

## 2. Le retour à l'emploi

Pour les chômeurs, comme pour les allocataires de minima sociaux qui dépendent du régime de la solidarité nationale, la logique du retour à l'emploi s'est renforcée ces dernières années, un peu partout en Europe avec l'augmentation des coûts de l'indemnisation, nécessaires à cette prise en charge collective mais surtout face au manque d'efficacité des dispositifs précédents qui ne parvenaient pas à réintroduire les individus dans l'emploi.

### 2.1. Des chômeurs

L'essor des politiques d'activation des dépenses d'indemnisation du chômage doit aussi être analysé dans le cadre de cette théorie de la désincitation au travail. Elles trouvent une traduction réelle dans la mise en œuvre, dans de nombreux systèmes<sup>2</sup>, d'un lien plus étroit entre l'indemnisation et la recherche active d'emploi, en durcissant les conditions d'accès à cette indemnisation. Les contraintes en terme de contreparties à l'indemnisation dépendent fortement du modèle social mis en œuvre : selon que celui-ci soit libéral ou universaliste, que la responsabilité du retour à l'emploi soit individuelle (reposant sur le demandeur d'emploi) ou collective (reposant sur la société), les contreparties sont différentes. La mise en place d'une obligation de travailler, pour le demandeur d'emploi qui attend à tout le moins du système de pouvoir continuer de percevoir une allocation, entre dans ce débat.

Il semble que cette approche du problème ait conduit à déconsidérer le rôle structurant pour l'individu de la profession, définie par la qualification, pour valoriser celle de poste de travail, au travers duquel le seul repère soit le revenu tiré de l'activité. Le chômeur est alors contraint de renoncer, partiellement ou totalement à l'exercice de sa profession d'origine, au motif qu'un emploi libre

---

<sup>1</sup> Les études menées par Dubet et Véréout en 2001 précisent que l'emploi précaire peut être analysé comme une manière d'acquérir de « l'employabilité » pour les uns ou au contraire comme une disqualification sociale et professionnelle pour les autres.

<sup>2</sup> Il s'agit des pays nordiques tels que le Danemark, Finlande, Suède, Norvège. Les Pays-Bas et la Belgique ont eu recours aux activités occasionnelles (stages, expériences professionnelles ou temps partiels aux Pays-Bas) et aux formations proposées aux chômeurs, au durcissement des conditions d'ouverture des droits, mais aussi au cumul d'indemnisation et de revenus. Le Royaume-Uni a instauré l'impôt négatif qui encourage les chômeurs à accepter des emplois de moindre qualification. Les principales différences entre les pays sont surtout dans les formules d'accompagnement et les services offerts en terme de formation pour compléter ces dispositifs et dans le souci ou non de ne pas dégrader la norme de l'emploi.

dans une autre profession peut lui permettre de toucher le revenu qui lui est nécessaire pour vivre.

Le raisonnement de la démarche n'est plus seulement d'aider les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouvel emploi dans leur strict domaine de compétence, mais de favoriser le retour vers un emploi, sortant la personne de la masse des personnes à indemniser. Si auparavant, l'ancien domaine de compétences était le critère prédominant de l'analyse de l'opportunité d'une candidature d'un demandeur d'emploi sur un poste, pour les services publics de l'emploi, désormais il ne s'agit plus de savoir s'il y a adéquation entre le poste et les compétences, mais bien de savoir si, compte tenu des compétences, l'emploi peut effectivement être occupé par le chômeur, peu important le domaine ou la rémunération associés. Les politiques de l'emploi britanniques formulent ce type de mesures au travers du slogan : « *mieux vaut tout travail que pas de travail du tout* ».

L'idée d'activation conduit à faire oublier qu'il appartient, de fait, à la société de résoudre le problème du chômage et permet de lutter contre l'inertie que constitue le fait de verser une prestation sans se préoccuper réellement de la manière la plus utile de réinsérer. Elle fait ressortir la distinction déjà ancienne des « bons et des mauvais pauvres » qui peut être associée à celle des aptes et des inaptes dans la détermination du droit au bénéfice d'une aide sociale et de ses conditions : selon cette distinction, certains dépendront de la solidarité, d'autres de l'assurance, selon leur « employabilité » propre sur le marché du travail actuel, la stigmatisation étant forte pour ceux tombant dans le régime de solidarité.

L'une des critiques des politiques d'activation des dépenses est avant tout celle de la réduction masquée des dépenses d'allocation chômage souhaitée par souci d'équilibre financier par les régimes d'indemnisation, confrontés à une montée des versements nécessaires avec la crise généralisée de l'emploi. L'argument contraire de cette logique est que les dépenses économisées par le non-versement des allocations chômage ou des minima sociaux ne sont certainement pas suffisantes pour financer des stages de formation qualifiants et des mesures d'insertion de qualité pour les chômeurs. En effet, les programmes « actifs » supposent pour être efficaces une forte infrastructure et un savoir-faire qui ne peut s'improviser par la simple allocation de ressources, car recycler des chômeurs demande des formateurs, des réseaux de certification qualifiantes (acceptées par les entreprises).

## 2.2. Des allocataires du RMI

Les politiques de lutte contre l'exclusion ont favorisé le développement de situations de travail diluées, de contrats dérogatoires, permettant d'insérer plus de personnes que ne le permettrait le seul marché du travail. Après 15 années de RMI, le nombre d'allocataires a doublé, atteignant aujourd'hui près d'un million de personnes et deux millions de bénéficiaires.

De manière générale, l'insertion des allocataires du RMI est faible en nombre (aujourd'hui un allocataire sur deux bénéficie d'un contrat d'insertion) et en qualité puisqu'elle se fait majoritairement vers des emplois aidés du secteur non marchand (CES ou CEC), des stages rémunérés ou vers des emplois faiblement rémunérés, à temps partiel, en intérim ou à durée déterminée (27 % des allocataires du RMI qui ont trouvé un emploi travaillent en intérim ou en CDD)<sup>1</sup>. Sur l'ensemble des bénéficiaires du RMI recensés début 1998, et ayant trouvé un emploi, ils étaient 84 % à l'avoir perdu dix mois plus tard.

Il semble que les mécanismes d'intéressement (cumul d'un revenu d'activité avec une allocation de solidarité) n'aient pas rempli tous les espoirs, les retours à l'emploi n'ayant pas connu une hausse importante depuis. Les raisons de ce constat ne sont pas très nettes encore mais il semble que la complexité du dispositif ait particulièrement joué dans la non-information des allocataires. Ce qui semble le plus faire défaut aux allocataires dans leur réinsertion, c'est l'absence de formation et de diplômes d'où la pertinence de mesures visant à faciliter leur insertion comme celle du cumul revenus du travail et RMI.

Dans le cadre de la décentralisation de l'attribution et du financement du RMI au profit des départements (qui géraient déjà le volet « insertion »), est engagé le débat parlementaire sur un Revenu minimum d'activité (RMA), venant compléter le RMI dans l'objectif de réinsertion des allocataires. La démarche suivie vise à la fois à sortir les personnes d'un régime d'assistance dans lequel elles peuvent demeurer sur une longue période sans possibilité d'en sortir par l'effet de leur seule volonté, mais également de donner un signe positif dans une perspective de revalorisation des revenus du travail. Le projet de loi établit une distinction entre les allocataires « proches du marché du travail » et ceux qui, depuis deux et plus au RMI, se trouvent « en très grande difficulté ».

Le mécanisme est basé sur un contrat de travail d'une durée de vingt heures par semaine pour une période maximale de dix-huit mois pendant laquelle l'allocataire conserve les droits garantis aux bénéficiaires du RMI, le versement de l'allocation forfaitaire de RMI complétée par l'employeur pour atteindre l'équivalent d'un SMIC de 20 heures. Le RMA est ouvert aux bénéficiaires du RMI allocataires depuis plus de deux ans. Ces personnes, les plus éloignées de l'emploi, doivent être accompagnées dans l'entreprise (du secteur marchand et non marchand, hors particuliers employeurs, Etat et départements) par des actions de tutorat, de suivi individualisé et de formation définies dans leur mise en oeuvre par l'employeur à l'intérieur d'une convention co-signée par le département. Cette nouvelle mesure s'inscrit bien dans la logique d'activation pour un retour à l'emploi, basée sur la solidarité collective et la responsabilité individuelle. A cet égard, et si l'on repart des distinctions opérées pour les besoins de l'analyse entre activité et travail, il semble que la dénomination « d'activité », s'agissant des 20 heures qui pourront être travaillées par le

---

<sup>1</sup> INSEE Première, n° 720, juin 2000.

bénéficiaire du RMA, ne recouvre pas parfaitement la finalité de la démarche. S'il s'agit d'activer les dépenses solidaires dans la perspective d'aider les individus à retrouver un « travail », il pourrait être plus clair et mobilisateur pour les allocataires concernés de donner à la mesure un intitulé qui se rapporte au travail.

Au delà, les emplois aidés et subventionnés permettent aux personnes exclues un temps de l'emploi d'y retourner et ont de fait des vertus, notamment en tant que moyen pour ces personnes de retrouver une utilité dans la société et d'aller vers le retour à un emploi de droit commun. Il convient tout de même de souligner sur cette question que ces contrats dérogatoires, nombreux et sédimentés au risque d'une absence de lisibilité, répondent par ailleurs à une demande des entreprises, sur certaines populations de travailleurs peu qualifiés, de baisse du coût du travail.

Ces politiques d'emplois subventionnés et de contrats de travail conçus comme des sas vers l'emploi et le droit commun ne se développent en effet pas sans que des effets d'aubaines puissent être identifiés, privilégiant le plus souvent les personnes les moins éloignées du travail. Les résultats de ces politiques sociales de lutte contre le chômage et l'exclusion montrent qu'elles sont encore souvent insuffisantes pour aider le demandeur d'emploi à réintégrer un emploi stable, et que les parcours professionnels qui en résultent sont en fait hachés et chaotiques, alternant stages, chômage, petits boulots peu rémunérateurs.

La question sous-jacente est celle de savoir quelle norme d'emploi, salaire et fonctionnement du marché du travail la société veut générer : le développement d'emplois faiblement qualifiés, faiblement rémunérateurs, précaires pour les individus les plus vulnérables sur le marché du travail ne saurait de ce point de vue constituer la panacée pour résoudre le problème de fonds du chômage. Cette question interroge les conditions de la réalisation du plein emploi.

#### B - QUEL PLEIN EMPLOI POUR DEMAIN ?

Pour approcher les conditions de l'amélioration de la situation de l'emploi, voire du plein emploi de demain, il semble nécessaire de fournir quelques éléments d'analyse des dysfonctionnements du marché du travail actuel. Ce marché ne parvient en effet pas à insérer tous les individus en âge de travailler et qui souhaiteraient le faire. S'agissant dans un premier temps de ceux qui disposent d'un emploi, l'on constate que le travail dont ils disposent n'est pas nécessairement en mesure d'offrir à tous un niveau de vie suffisamment éloigné des situations de pauvreté. Facteur d'inquiétude supplémentaire, on observe dans les dernières décennies que le marché du travail est particulièrement fermé à certaines catégories de travailleurs (au titre desquelles spécialement les travailleurs âgés), qui éprouvent d'importantes difficultés à se maintenir sur le marché du travail. Cet état de fait conduit à une concentration inquiétante de la

population active sur les âges intermédiaires de la vie active, ainsi que le montre Dominique Schnapper.

### 1. Les « bas salaires » et les « travailleurs pauvres »

L'éventail des salaires s'est nettement resserré de 1967 jusqu'au milieu des années quatre-vingt pour se rouvrir à nouveau et enfin se stabiliser dans les années quatre-vingt-dix. Dans le même temps, la proportion des salaires situés en dessous des deux tiers du salaire médian (autrement dit, les bas salaires) est passée de 11 % en 1983, à 13 % en 1989, grim pant à 16 % en 1990 et 18 % en 1995 pour enfin retomber à 17 % en 2001.

Avec le développement dans les années quatre-vingt-dix de l'emploi à temps partiel, les inégalités salariales n'ont cessé de se creuser. Tout d'abord parce que le salaire horaire des salariés à temps partiel est en moyenne nettement plus faible que celui perçu par les salariés à temps complet<sup>1</sup> mais aussi parce que les temps partiels sont concentrés sur les plus bas niveaux de qualification et dans les secteurs les moins rémunérateurs<sup>2</sup>.

En 2001, un salarié sur six percevait un « bas salaire » (les deux tiers du salaire net mensuel médian qui s'élève à 1 260 € en 2001) c'est à dire moins de 840 € net par mois. 11,4 % des salariés en 1983, ils représentent 16,6 % en 2001, après avoir atteint 18,4 % en 1995. La progression des « très bas salaires » (moins de la moitié du salaire net mensuel médian) est plus rapide encore sur cette même période : de 1983 à 2001, on passe de 5 % à 9 % des salariés percevant moins de 630 € par mois.

Les emplois à bas salaires sont donc plus nombreux, et parmi eux les emplois les moins bien payés augmentent progressivement. Les emplois à temps partiel, à durée déterminée et ceux relevant des politiques de l'emploi sont nettement plus représentés (entre quatre et six fois plus) parmi les emplois à bas salaire que dans l'ensemble des emplois. Sans surprise, les femmes occupent 80 % de ces emplois, ainsi que les jeunes, sur-représentés par rapport à la moyenne dès lors que leur niveau de diplôme est peu élevé.

Le développement de la notion de travailleurs pauvres est tout d'abord initié par le marché du travail américain qui a pu créer des emplois mais ces créations d'emplois ne concernent que des emplois faiblement qualifiés et faiblement rémunérés qui génèrent l'apparition d'une vaste classe de travailleurs pauvres (*Working Poors*). La définition de la notion même de travailleurs pauvres mérite d'être précisée puisqu'elle ne se confond pas avec le fait pour les salariés de percevoir de bas, voire de très bas salaires. Au sens de l'INSEE, un travailleur est un actif qui a été présent au moins six mois sur le marché du travail et qui a travaillé un mois dans l'année au minimum ; il est pauvre quand

<sup>1</sup> Christel Colin, *L'écart en France entre les deux taux moyen de salaires entre temps complet et temps partiel était de 26 % en 1990, Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ?*, INSEE Première n° 549, octobre 1997.

<sup>2</sup> OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 1998.

le revenu du ménage auquel il appartient est inférieur à la moitié du revenu médian.

Les années quatre-vingt-dix ont été celles du développement de la pauvreté qui touche avant tout les couches les plus fragiles du salariat. L'exercice continu d'une activité ne met pas à l'abri de la pauvreté : les deux tiers des « travailleurs pauvres » ont occupé un emploi, salarié ou indépendant, toute l'année. Le risque de pauvreté laborieuse en France apparaît donc clairement lié à la mauvaise qualité des emplois, elle-même résultante de la faiblesse des durées hebdomadaires offertes. La pauvreté d'un travailleur dépend aussi de sa situation familiale, les transferts sociaux réduisant fortement la pauvreté des familles monoparentales, par rapport au couple sans enfant avec un seul revenu. Alors que la question des bas salaires renvoie aux inégalités hommes-femmes dans l'accès à l'emploi, celle des travailleurs pauvres fait plus référence à la dégradation du partage entre salaires et profits au niveau macroéconomique.

L'hétérogénéité croissante des conditions d'emploi n'est pas sans conséquence : le creusement des écarts de situation entre les salariés provoque un dualisme croissant du marché du travail qui n'est pas sans rappeler la théorie *Insiders/Outsiders* de segmentation du marché du travail. Selon cette théorie, les travailleurs placés en position stable dans l'emploi font bloc pour maintenir leur stabilité et leurs avantages au détriment de toute la périphérie des emplois plus précaires (CDD, temps partiel, travail intérimaire, mais aussi emplois faiblement qualifiés, peu rémunérés...), ces derniers ne pouvant dès lors se rapprocher du noyau dur de l'emploi.

Les alternances entre le chômage et les bas salaires sont plus fréquentes et touchent de plus en plus de personnes<sup>1</sup>, illustrant un risque accru de bas salaires, qui se concentre aussi plus fortement que précédemment sur certaines catégories de salariés.

L'élément intéressant dans l'analyse de la situation américaine est que malgré un faible taux de chômage (de l'ordre de 5 % de la population active en 1997), et donc une situation de quasi plein-emploi, la situation sociale connaît une dégradation forte du fait de tensions sociales croissantes, qui ne pourront garantir à long terme la cohésion sociale. La question soulevée par le cas américain est celle des conditions de réalisation du plein emploi, celle de savoir si le plein emploi en lui-même est d'un quelconque intérêt s'il est acquis au détriment d'une partie de la population.

## **2. L'éviction du marché du travail à l'entrée et à la sortie de la vie active**

Le marché actuel du travail n'est plus aujourd'hui en capacité de générer des emplois de qualité permettant à l'ensemble de la population active d'être définitivement à l'abri de la pauvreté. La question de la qualité des emplois

<sup>1</sup> 7,3 % de la population active de 1983 à 1985 ont été sur trois années successives soit au chômage soit sur des bas salaires mais la proportion passe à 14,5 % pour la période de 1998 à 2000.

offerts par le marché du travail ne doit pas masquer les conditions de l'accès à ce marché, les deux questions devant être examinées conjointement. A l'entrée, les jeunes générations peinent à trouver une place qui leur permette de construire une vie personnelle et familiale stable ; à la sortie, les salariés les plus âgés vivent souvent une discrimination par l'âge au sein de leurs entreprises. Les ruptures qui en découlent sont dramatiques pour les individus en terme de reconnaissance sociale, et à terme dangereuses pour l'économie elle-même.

### *2.1. Les jeunes générations et l'emploi*

En 2001, les créations d'emploi n'ont été « que » de 200 000 emplois alors que sur les années précédentes, elles s'élevaient à 600 000 créations nettes en 1999 et 2000. Parallèlement, le nombre de personnes sortant de la formation initiale qui ont trouvé un emploi l'année suivante de cette sortie n'est plus en augmentation, contrairement à la période 1996-2001. En mars 2002, 66 % des sortants de 2001 occupent un emploi (53 % sont de tout nouveaux embauchés, 13 % travaillant déjà pendant leurs études dans la même entreprise l'année précédente).

Les jeunes en phase d'insertion (sortis depuis moins de cinq ans du système éducatif) occupent moins souvent que leurs aînés un emploi stable, ils sont deux fois plus nombreux au chômage et trois fois plus nombreux à avoir un contrat à durée limitée. Si on parle de crise de l'insertion des jeunes dans l'emploi, il s'agit bien d'un constat d'un taux de chômage élevé à l'entrée du marché du travail. Les chiffres montrent que globalement les trajectoires avec chômage concernent davantage les plus jeunes.

Au sein de cette génération, le chômage représente un ou plusieurs épisodes insérés dans un calendrier très varié, comportant le plus souvent de nombreux changements de situation vis à vis de l'emploi. Cependant, un à quatre ans après la sortie de l'école, la part des jeunes occupant un emploi a progressé à tous les niveaux de diplômés de 1997 à 2001 avec l'embellie économique. Les jeunes de moins de 26 ans ont aussi vu leurs conditions d'emploi s'améliorer sur cette période. De fait avec la confirmation de la reprise à la fin des années quatre-vingt dix, la part des contrats temporaires (intérim, CDD, stages rémunérés, contrats d'emploi aidé) dans les recrutements a diminué.

Face aux exigences fortes des entreprises, à leur plus grande sélectivité, les jeunes générations sans expérience le plus souvent ont du mal à faire la preuve de leur capacité de travail. Si le prolongement des études est une chance, l'accès aux diplômes n'est plus une garantie suffisante contre des périodes de chômage ou des emplois de moindre qualification, occupés faute de mieux. Toutefois, il reste vrai que plus le niveau de formation est élevé, plus les changements de statut (entre forme particulière d'emploi et emploi stable ou entre chômage et emploi) sont favorables aux individus.

La réforme du service national intervenue de 1997 à 2002 s'est traduite par une augmentation du chômage des jeunes hommes récemment sortis de

formation initiale. Avec la suppression du service national et la montée régulière des taux d'activité féminine, les différences s'atténuent entre les hommes et les femmes débutant sur le marché du travail. Après le printemps 2001, la dégradation de la conjoncture a concerné en priorité les hommes, plus présents dans les secteurs les plus vulnérables comme l'industrie, ses sous-traitances et l'intérim. Les plus touchés par ce ralentissement dans le recul du chômage ont avant tout été les jeunes sortis les derniers du système éducatif.

Une autre caractéristique de l'insertion des jeunes générations dans le monde du travail est qu'elles connaissent plus que d'autres le sous-emploi. Par sous-emploi, on fait référence aux actifs occupés qui souhaiteraient travailler davantage, souvent dans des situations de temps partiel que les individus espèrent provisoires en attendant d'accéder à un temps complet. Si le taux de sous-emploi a connu pour l'ensemble de la population active occupée une progression importante sur la période 1990-1997, le sous-emploi des plus jeunes, les 15-24 ans, a grimpé plus fortement encore. La hausse du taux de sous-emploi apparaît liée au développement du temps partiel de manière générale mais aussi aux changements de la situation économique, cette dernière variable semblant se répercuter plus fortement sur les plus jeunes générations. A partir de 1997, ce travail à temps partiel contraint a rapidement reculé et la baisse s'est poursuivie entre 2001 et 2002.

Au-delà du chômage et du sous-emploi, le déclassement peut aussi constituer une autre forme de l'insertion dégradée des jeunes générations sur le marché du travail. Le déclassement caractérise la situation des personnes « sur-diplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent. Pour les jeunes, la montée de l'offre d'une main d'œuvre qualifiée en lien avec celle de la formation ne s'est pas toujours ajustée avec le nombre de postes qualifiés disponibles dans les entreprises. Dans cette sélection plus vive de candidats plus qualifiés, les entreprises n'ont pas hésité à choisir les plus qualifiés, générant ce déclassement.

Lorsque l'on s'intéresse à l'accès des jeunes actifs dans l'emploi, on ne peut faire l'impasse sur l'activité professionnelle réalisée pendant les études, autant pour apporter une source de revenus que dans une démarche d'accumulation d'expériences pour faciliter une insertion future dans l'emploi. Parallèlement à leurs études, un tiers des étudiants ou élèves âgés de 17 à 30 ans exercent dans le courant de l'année une activité rémunérée. Les plus jeunes optent pour des jobs d'été, qui représentent la moitié des activités des élèves ou étudiants. Après 25 ans, un étudiant sur deux exerce un emploi, en général tout au long de l'année. 41 % travaillent au moins à mi-temps, au moins six mois par an, 19 % régulièrement mais moins longtemps, 29 % occasionnellement<sup>1</sup>. Tous secteurs confondus, la moitié des étudiants qui travaillent tire, par mois d'activité, un revenu inférieur à 572 €.

---

<sup>1</sup> B. Thiphaine, *Les étudiants et l'activité rémunérée*, Observatoire national de la vie étudiante, février 2002.

### 2.2. *Les travailleurs plus âgés*

On constate une accélération de la discrimination par l'âge de plus en plus marquée et depuis déjà de nombreuses années, particulièrement prégnante sur les travailleurs autour de 50 ans. La fragilisation de la seconde moitié de la carrière de ces individus est constatée dans l'ensemble de l'Europe mais à des degrés bien différents, la France étant dans ce domaine un des pays type où les plus de 50 ans hommes et femmes ne sont plus majoritairement en activité : en 1995, 38 % des hommes de cette classe d'âge étaient en emploi, ils étaient 64 % en Suède ; la moyenne de l'Union Européenne étant de 47 %. Les femmes aussi sont concernées par cette éviction : en 1995, 29 % des femmes de cette même classe d'âge en France, 60 % en Suède, la moyenne de l'Union européenne étant de 25 %. En 2001, cette tendance se réduit un peu mais les taux d'emploi sont toujours faibles. Cette discrimination par l'âge n'est pas à l'analyse un phénomène naturel mais bien plus un effet de la construction sociale qui semble résulter d'après les spécialistes de deux facteurs.

Tout d'abord, les politiques publiques menées en la matière, par les sorties anticipées de l'activité, ont eu un effet d'entraînement et ont légitimé publiquement le fait que dès que la croissance économique est incertaine, les salariés âgés sont considérés comme inemployables. Ceci n'a pas uniquement touché les salariés les plus âgés, mais s'est répandu sur la classe d'âge des quarante ans par ricochet, pour qui l'accès aux formations, aux promotions est devenu plus délicat. L'entrée en poste de jeunes cadres pour ces classes d'âge et dans de nombreuses entreprises a pu être vécue comme un désaveu des directions et a eu un effet fortement démobilisateur dans le travail.

Ensuite, la déstabilisation des marchés internes a accentué l'effet pervers de ces politiques. Alors que dans les décennies antérieures, les promotions, les carrières se construisaient avec l'ancienneté, la montée de la concurrence a défait les filières traditionnelles de cette promotion sans en trouver de nouvelles pour les salariés les plus âgés. D'une mobilité verticale, les entreprises ont du mettre en avant des parcours plus transversaux, qui obligent les individus à faire preuve d'adaptation.

La nécessaire adaptation, face à des manières de travailler qui se transforment, n'est pas un obstacle pour les salariés âgés qui par leur expérience peuvent se montrer aussi adaptables et donc tout autant productifs que les plus jeunes, dans la mesure où l'organisation du travail le leur permet. Il semble que cette dernière condition ne soit pas encore suffisamment remplie, les marges d'autonomie laissées étant encore trop restreintes, pour que l'expérience des plus âgés soit mobilisée et valorisée dans l'entreprise.

De plus, les compétences des salariés plus âgés n'ont souvent pas été revalorisées ou entretenues par des investissements en matière de formation de la part les entreprises qui se retrouvent aujourd'hui avec certains salariés dont les compétences sont devenues obsolètes par rapport à celles qu'il convient de mobiliser aujourd'hui dans l'activité.

L'évolution de l'opinion collective par rapport à ces mesures de retraites anticipées est significative : alors que dans les années soixante-dix, elles étaient encore vécues comme des drames pour ceux qui devaient s'arrêter de travailler, elles ont été intégrées par les acteurs qui se les sont appropriées, les considérant de plus en plus comme normales et même positives.

Dans d'autres pays européens, la sortie du monde du travail pour les générations les plus âgées s'est également opérée par contournement, même si les formes de cette éviction peuvent être bien différentes : entrée dans le régime de l'invalidité (Pays-Bas, Suède, Allemagne) ou du handicap (Royaume-Uni). Cependant, la logique opérée est identique.

Cette culture de la sortie précoce a été vivement combattue dans d'autres pays européens comme les Pays-Bas ou la Finlande, où la retraite couperet a cédé la place à des dispositifs de départ à la carte, plus souples permettant aux individus de choisir entre les différentes options de sorties du marché du travail jusqu'à 70 ans. Ces systèmes permettent donc à chacun d'arbitrer entre sa situation et ses besoins, le moment de son retrait du marché et le montant de la pension de retraite. La réussite de ces politiques offre aux autres pays européens de bonnes raisons de croire en la réversibilité d'une telle tendance d'éviction des travailleurs âgés.

### **3. Un retour possible au plein-emploi ?**

La question du plein-emploi renvoie à la capacité de chaque économie de fournir une quantité de travail telle que la demande de travail des entreprises et l'offre de travail des travailleurs s'équilibrent l'une l'autre. Elle est aussi liée à la capacité pour les entreprises de vendre des produits compétitifs dans une économie fortement concurrentielle. En réalité, la définition stricte du plein-emploi connaît des aménagements, puisqu'elle désigne plus la situation où la grande majorité des hommes et des femmes en âge de travailler inscrits sur le marché du travail ont effectivement un emploi productif, rémunéré et librement choisi. Historiquement, cette définition a admis un taux de chômage de 2 à 3 %, soit le taux qu'ont connu la plupart des pays industrialisés jusqu'au début des années soixante-dix. A partir de cette date, et avec le choc pétrolier, les économies des pays industriels entrent dans une phase de croissance faible et les taux de chômage nationaux connaissent une hausse importante et durable, chaque remontée du chômage successive rendant plus délicat le moindre retour en arrière. En début d'année 2003, 9 % de la population active étaient au chômage au sens du BIT, soit près de 2,5 millions de personnes.

Les forts taux de chômage que connaissent tant la France que d'autres pays européens illustrent les difficultés de la réalisation de ce plein emploi et sont à l'origine de nombreux travaux d'études des facteurs d'explication possibles de ce constat. Il semble que trois facteurs réunis soient responsables des forts taux de chômage actuels dans les économies contemporaines. Tout d'abord la faiblesse du taux de croissance (2,3 % en moyenne pour la décennie 1980 dans la

Communauté européenne, contre 2,5 % aux Etats Unis et 4,2 % au Japon)<sup>1</sup> qui serait le résultat d'un taux d'innovation insuffisant en matière de technologies de l'information et de la communication, d'une baisse d'investissement dans les secteurs public et privé mais aussi d'une politique monétaire de rigueur sur le long terme, servant la lutte contre l'inflation.

Ensuite la faiblesse du rapport « croissance-niveau d'emploi », expliquée par l'importance des coûts salariaux (bien que ce point soit controversé par ailleurs), en particulier les coûts non salariaux pour une main d'œuvre non qualifiée et par un recours trop faible au partage du travail entre les travailleurs. Un enrichissement de la croissance en emplois s'est tout de même opéré à travers le développement du temps partiel permettant de réduire la durée globale du travail et par la baisse des cotisations sociales sur les bas salaires, laquelle a rendu possible la stabilisation de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total.

Cette question de la richesse de la croissance en emploi doit être accolée à celle du rythme de croissance de la population active. Le ralentissement de la croissance de la population active pourrait laisser penser que le chômage va entamer une baisse automatique, cependant, les liens entre population active et chômage ne sont pas simples à analyser. Le taux d'activité n'est pas en effet sans rapport avec la performance du marché du travail. La participation au marché du travail peut s'accroître en période de baisse du chômage, par un effet d'encouragement pour les inactifs à y revenir. La question de la taille de la population active renvoie de plus aux situations d'éviction des travailleurs vieillissants, des jeunes générations, et à l'incitation au travail des chômeurs et ne peut être considérée comme un levier automatique de la baisse du chômage.

Le dernier élément d'explication porte sur la tolérance excessive d'un taux de chômage de longue durée, ce type de chômage dévalorisant fortement le capital humain et aggravant de fait la difficulté d'une réinsertion dans l'emploi. L'activation de la recherche d'emploi mise en pratique par les institutions gérant le marché du travail est certes la preuve d'une volonté de réduire le chômage de longue durée. Il n'en demeure pas moins que la création de nouveaux emplois, de nouvelles formations et le placement des demandeurs d'emplois se montrent encore insuffisamment efficaces au regard des résultats obtenus et des nécessités actuelles.

Les coûts économiques et sociaux liés au chômage montrent nettement que les chômeurs ne sont pas les seuls à faire les frais de cette absence d'emploi, les personnes en emploi (par une hausse des cotisations de l'assurance chômage notamment), les entreprises (par une baisse de la productivité et moindres débouchés) et les gouvernements (par les impôts non perçus et les dépenses publiques nécessaires) eux-mêmes payent le prix fort du sous-emploi. Des coûts

---

<sup>1</sup> Livre Blanc de la Commission des Communautés européennes sur la croissance, la compétitivité et l'emploi, 1993.

sociaux viennent alourdir le coût global comme une plus grande criminalité ou la dégradation de l'état de santé physique et morale.

Dans un rapport de l'OIT en 1996/1997 intitulé *L'Emploi dans le Monde*, les experts dénoncent la remise en question de l'utilité du concept de plein emploi et estiment que ces théories ne résistent pas à l'épreuve des faits, voire qu'elles sont potentiellement nuisibles à l'économie. Les auteurs du rapport concluent en effet que « *rien ne vient étayer de façon convaincante l'argument selon lequel il faut abandonner toute idée de plein emploi, à cause des transformations radicales de la demande de main-d'œuvre, de la nature du travail ou des attitudes individuelles à l'égard de l'emploi* ». Si des changements se sont effectivement produits, ils ne sont pas suffisants pour justifier une révision fondamentale des grands objectifs et instruments de la politique économique et sociale, y compris la réglementation du marché du travail.

Au-delà de la réalisation d'un objectif de plein emploi, il convient de s'interroger sur le type de plein emploi souhaité. Pour Günther Schmid<sup>1</sup>, le plein emploi n'est possible que par la coordination des différentes politiques nationales visant à stimuler une meilleure croissance qualitative par l'augmentation des produits et services en matière de santé, d'éducation, de soins, mais aussi en concentrant les efforts sur les infrastructures publiques, les technologies de l'information et la protection de l'environnement.

Il est donc nécessaire au préalable de s'entendre sur la définition même de ce plein emploi, qui, s'il doit prendre la forme, est celui qui permettra à toute personne à la recherche d'un emploi, de trouver cet emploi dans un délai raisonnable et à des conditions correspondantes à ses qualifications et à son expérience. Pour ce faire, il serait d'après lui intéressant par exemple de repenser le temps de travail en le réduisant à la norme, mais en autorisant les fluctuations selon les circonstances économiques et les attentes des individus.

#### IV - QUELLE ORGANISATION DES RAPPORTS SOCIAUX ?

##### 1. Les frontières incertaines du contrat de travail

Le temps de l'entreprise conçue comme un lieu unique de production et du contrat de travail sécurisé s'achève. Les frontières de l'entreprise deviennent incertaines et avec elles, celles du salariat.

Pendant de longues décennies, l'entreprise a pu être définie, telle une institution, comme un lieu clairement identifié et stable d'intégration sociale. La relation de travail, s'ordonnait ainsi à la mesure de la règle des trois unités de temps, de lieu et d'action (« *qu'en un lieu, qu'en un jour, un seul fait accompli* jusque à la fin le théâtre rempli » avait déjà ordonné Boileau... en 1674, dans « *L'art poétique* »).

---

<sup>1</sup> Günther Schmid et Bernard Gazier *The dynamics of full employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, 2002.

L'entreprise était vécue comme un lieu pour la vie de groupes de travail. Ce lieu était structuré par une production menée en commun, par une combinaison active des métiers au sein d'une profession commune, par le partage de valeurs et de normes, mais aussi par l'affrontement d'intérêts, tout en étant opposés, s'exprimaient sur un territoire commun.

Ce modèle traditionnel de l'entreprise s'est développé sur la base d'un contrat de loyauté réciproque - employeurs et salariés - et dans un cadre d'intégration des personnes à un projet commun. Le développement des relations sociales, par la voie du conflit ou par celle de la négociation et de la pratique contractuelle, permettait de garantir au mieux la satisfaction des besoins élémentaires de sécurité (emploi, rémunérations, conditions de travail, formation, droits individuels et collectifs) et les besoins de développement personnel (formation, développement personnel, itinéraire professionnel, etc.).

Le Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) a ainsi pu apparaître, spécialement dans la période des Trente Glorieuses, comme le modèle de la relation individuelle de travail. De la même façon, les contrats collectifs de travail (autrement dit les conventions collectives) ou les statuts collectifs ont pu apparaître comme la forme la plus efficace et la plus aboutie de garantie sociale et de sécurité collective des travailleurs salariés.

En perdant ses frontières, en éclatant son organisation, en cessant d'être un lieu de vie consacrant l'une des formes de rassemblement, les entreprises, et notamment les plus importantes d'entre elles, ont vu s'effacer cette règle des trois unités du temps de travail, du lieu de travail, du lien de subordination.

Le recours au CDI a progressivement été complété par l'accès à une série d'autres formes de contrats de travail, que les juristes spécialisés ont pu qualifier « d'atypiques » et les militants syndicaux de « précaires », qualificatifs reflétant par contre-coup la prééminence continuant dans les esprits à être accordée au CDI.

Mouvement amorcé dans les deux dernières décennies, une majorité des nouveaux recrutements s'organisent aujourd'hui dans le cadre des contrats de travail dits « atypiques »<sup>1</sup>. Pour autant, il convient d'affirmer que l'économie de la précarité ne doit pas devenir la norme, quand bien même les nouvelles mobilités de l'emploi, précédemment décrites, semblent prendre place dans nos sociétés pour longtemps, supplantant dans la pratique le modèle de l'emploi tel qu'il pouvait être défini antérieurement.

Dès lors se pose la question de la redéfinition des frontières et de la nature même du contrat (de travail ou commercial) reliant un travailleur (salarié, ou non salarié désormais) à l'entreprise pour laquelle il œuvre. L'insécurité et l'imprécision juridique de certaines formes empruntées par la relation institutionnelle de travail appellent à une adaptation de notre système réglementaire et contractuel. Travail à temps partagé, travail intermittent, travail

---

<sup>1</sup> Voir annexe n° 5.

intérimaire (pour sa part déjà structuré), portage salarial ou travail à la pige (pour les journalistes) se développent en marge d'un Code du travail qui ne semble pas avoir été fait pour eux. Entre le contrat salarié et le contrat commercial, le droit français n'a pas, à ce jour, structuré les nouvelles modalités que peut revêtir la relation professionnelle.

Certains juristes soulignent pourtant la nécessité d'engager une réflexion sur les conséquences juridiques des évolutions décrites, celles du passage d'une relation de subordination à une relation de sub-organisation ou de para-subordination. Les conséquences sociales de ces évolutions n'en sont pas moins importantes.

« *Il s'agit de renverser la problématique traditionnelle selon laquelle la mobilité du travail ne peut se faire qu'au détriment de la sécurité du travailleur* » écrit Jean Boissonnat<sup>1</sup>, rapporteur d'une commission du Commissariat général du Plan sur *Le travail dans vingt ans*, qui posait dès 1995 cette problématique, esquissait quelques pistes de réponse et ouvrait surtout un débat dont on peut dire qu'il se poursuit et s'approfondit aujourd'hui.

Dans leurs développements les plus récents, les recherches s'orientent vers la mise en place de dispositifs permettant d'établir des garanties individuelles et collectives aux travailleurs, tout au long de leur vie professionnelle, pour réduire les conséquences pour les personnes des ruptures éventuelles d'emploi ou de statut.

La négociation collective voit ici s'ouvrir devant elle de nouveaux champs d'expression. Cette évolution des formes de la relation individuelle de travail demande en effet à être organisée, dans un cadre qui passe pour partie, mais de manière incontournable, par une intensification du dialogue social européen et international, tant les effets de la concurrence entre entreprises et la financiarisation de l'économie deviennent vifs pour un marché du travail qui tend à devenir lui-même sans frontières.

## **2. Les aspects sociaux de la gouvernance d'entreprise**

L'installation de nos entreprises dans une économie mondialisée et la fin de l'époque du capitalisme industriel bouleversent en profondeur les systèmes de relations collectives de travail et percutent l'organisation de la vie sociale.

La montée en puissance des contraintes et des exigences financières des entreprises suscite des interrogations. Dans un nombre grandissant de décisions à caractère industriel (restructurations, délocalisations, fusions, cessions, fermetures), les choix dictés par les actionnaires semblent prendre une part de plus en plus grande.

---

<sup>1</sup> Le Figaro, 2 juin 2001.

Cette place grandissante de la composante financière des entreprises ne bouscule pas seulement l'organisation de l'activité économique et celle du marché de l'emploi. Elle provoque au delà une redéfinition des pratiques de relations collectives de travail et vient renouveler fortement la dialectique traditionnelle existant entre travail et capital.

Depuis une quinzaine d'années, la fin de l'antagonisme Est-Ouest et la distinction opérée entre système politique en vigueur et positionnement stratégique dans le jeu économique, la globalisation des échanges et la forte réactivité attendue du système productif avec l'invention de techniques permettant d'effacer les frontières de temps et d'espace, ont donné aux forces financières une place prépondérante dans l'organisation et le développement des échanges internationaux.

Cette montée en puissance du pouvoir de décision des places financières a pour effet de mettre en question, si ce n'est en cause, la finalité même de l'entreprise. Celle-ci semble cesser d'être le service du client, démarche traditionnelle dans laquelle la réussite était récompensée par le profit. L'un des buts si ce n'est le but assigné, semble devenir la recherche quasi-exclusive de rendements financiers de court terme et à deux chiffres, au détriment du développement durable de l'entreprise et de l'emploi des salariés. Autrement dit, le profit cesse d'être la récompense d'un service performant rendu aux clients pour devenir une fin en soi.

La déconnexion progressive à l'œuvre entre les propriétaires des entreprises et les gestionnaires des entreprises n'est pas vraiment nouvelle (la création de sociétés anonymes par action sans autorisation gouvernementale remonte à 1867). Ce qui, en revanche, semble nouveau, a plutôt trait à la capacité accrue des actionnaires à ordonner l'entreprise en fonction de leurs intérêts propres, de façon différenciée des intérêts des autres composantes de l'entreprise. Cette distanciation produit aujourd'hui des effets inquiétants.

Les *managers* avaient naguère à organiser l'activité économique des entreprises dont ils avaient la charge en fonction d'actionnaires proches d'eux et proches de leurs préoccupations de performance industrielle ou commerciale. Cette ère des *managers* (pour reprendre l'expression de James Burnham dans son livre *The managerial revolution*) s'estompe. Les *managers* peuvent se trouver aujourd'hui conduits à prendre des décisions en rupture avec la logique du développement industriel ou commercial de leur entreprise, au regard des exigences d'actionnaires dont les objectifs suivent une logique autre.

Dans un contexte où les normes applicables ont de plus en plus souvent une source extérieure à la Nation, qu'elles résultent du niveau européen ou international, les salariés et les syndicats français découvrent que leurs « patrons » sont moins leurs directeurs que les actionnaires majoritaires qu'ils ne rencontreront jamais. Ils découvrent également qu'ils peuvent avoir plus à redouter désormais des retraités de l'Etat du Minnesota que des héritiers des familles fondatrices des entreprises, héritiers fidèles à la continuation du projet

industriel ou commercial et fidèles (jusque dans leurs manifestations paternalistes) à la notion de communauté d'entreprise.

Dès lors, deux questions se posent. La première est celle d'un gouvernement d'entreprise confronté à l'exigence de développement durable, alors que les détenteurs de l'autorité suprême (les actionnaires) peuvent se sentir attirés par une logique de valorisation à court terme. Les réflexions menées ces dernières années sur la notion de gouvernement d'entreprise (*corporate governance*) portent davantage sur le capital social des entreprises, sur les pouvoirs des actionnaires que sur la nature économique des entreprises et sur la combinaison des acteurs qui façonnent l'entreprise tant à l'intérieur (salariés, managers, actionnaires) qu'à l'extérieur (fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux mais aussi collectivités locales ou médias). Un recentrage du débat sur le gouvernement d'entreprise est ici requis, à partir d'un regard plus économique que juridique posé sur l'entreprise.

La deuxième question est celle des formes prises par le pouvoir salarié et des relations qu'entretiennent salariés et employeurs. Les recherches en action les représentants des salariés et les directions. Le lieu de direction et de décision ultime se déplace depuis le monde des « managers » vers celui des actionnaires, le syndicalisme. Face à ce problème, le syndicalisme en quête d'efficacité se trouve appelé à élaborer de nouvelles formes d'intervention, dans un déplacement de la question sociale de l'intérieur de l'entreprise vers l'extérieur du lieu de production.

Dans cette nouvelle dialectique, opposant l'actionnaire au producteur (terme permettant d'englober tout à la fois la direction, l'encadrement et les opérateurs), de nouveaux équilibres de pouvoir se cherchent, conduisant les actionnaires à une plus grande responsabilité dans leurs choix financiers et permettant aux salariés de rappeler à leurs interlocuteurs actionnaires l'exigence de la dimension économique et sociale de l'entreprise.

C'est ici que se redéploie, dans toutes ses dimensions, la notion de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise. Cette participation est susceptible de s'exprimer par des formes d'intervention des travailleurs sur le marché des capitaux.

Le développement de l'actionnariat salarié et de l'épargne salariale est important dans notre pays. Les mécanismes réglementaires existants (redynamisés à dessein par la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale) ainsi que l'essor de l'actionnariat salarié dans les autres pays européens viennent accentuer le mouvement.

Les différentes formules d'épargne salariale se développent : participation (40 % des salariés sont couverts par la formule pour une moyenne de 1 000 € par salarié et par an), intéressement (28 % des salariés sont couverts), plans d'épargne d'entreprise ou encore actionnariat.

De ce fait, la part des actions dans le patrimoine des Français a notablement cru depuis la fin des années soixante-dix, passant de 12 % en 1977 à 30 % en 2001, selon un rapport du Commissariat général du Plan de décembre 2002.

Les syndicats français s'intéressent au développement de ce phénomène, en établissant, par exemple, des labels d'épargne salariale (en attestent les labels délivrés en France par le Comité intersyndical d'épargne salariale créé par quatre confédérations de salariés en janvier 2002).

La participation des travailleurs n'est pas seulement financière, elle passe également par la participation aux décisions. L'accession de représentants des salariés dans les conseils de surveillance ou les conseils d'administration se développe, aux côtés des représentants des salariés actionnaires. Cette présence permet à ces représentants d'affirmer le point de vue sur les grandes orientations des entreprises, sans pour autant engager les salariés dans la responsabilité des décisions de gestion.

La question de fond n'est pas tant celle du partage du pouvoir ou de l'autorité (le pouvoir de gouverner l'entreprise ne peut pas se fragmenter sous peine d'incohérence et de conflit grave, mais il peut, en revanche, être largement diffusé et délégué) que celle de la définition de l'entreprise et des droits et devoirs de tous ceux qui concourent à son développement.

### **3. Les nouvelles expressions de la régulation sociale**

La montée régulière du phénomène abstentionniste, l'instabilité de l'électorat, le caractère éphémère de certains engagements militants, l'émergence d'organisations défendant des intérêts spécifiques ou catégoriels, constituent aujourd'hui, tant sur le terrain politique que sur le terrain de la régulation sociale, les multiples expressions d'un même mouvement : celui de l'affaiblissement des structures traditionnelles de la représentation.

Cet affaiblissement, appliqué au monde des relations collectives de travail, vise tout particulièrement le syndicalisme. Toutes tendances confondues, il convient de noter que le mouvement syndical français a perdu la moitié de ses effectifs en vingt ans, alors que le taux de syndicalisation est en France le plus bas de l'ensemble des pays économiquement développés (9 % des salariés, selon l'OIT).

On observe dans un même temps une baisse apparente de l'audience, forte si on la mesure à la participation aux élections prud'homales, moins marquée toutefois dès lors que l'on s'intéresse aux élections des représentants du personnel et notamment à celle des représentants élus aux comités d'entreprise. Le faible taux de participation dans le collège employeur pose, quoique dans des termes sensiblement différents pour les organisations professionnelles, la question d'un affaiblissement sensible des formes de la représentation collective traditionnelle, qui déborde à l'évidence le seul monde des salariés. Le lien entre les actions conduites par les militants et les résultats obtenus pour leurs mandants n'est pas toujours apprécié à sa juste valeur, le système français de relations

sociales ne réservant guère les produits de l'action collective aux seuls membres adhérents des organisations qui en sont à l'origine.

Le syndicalisme français éprouve dès lors des difficultés à échapper aux risques de la fragmentation, dans le même temps où émergent ou se développent de nouveaux modes d'expression collective, notamment favorisés par la diffusion et l'usage des nouvelles technologies.

Dans l'entreprise, la désyndicalisation, la division syndicale, la dévalorisation de l'action des représentants du personnel, ont conduit nombre d'entreprises à tenter de s'affranchir des contre-pouvoirs internes, avec l'assentiment des salariés.

Si la gestion sociale décentralisée et l'affirmation du rôle social de l'encadrement ont toujours constitué des données importantes de la régulation sociale d'entreprise, un mouvement se dessine de contournement de la représentation syndicale par le recours à la consultation collective directe des salariés et par la valorisation des représentants élus des personnels.

Le recours à des enquêtes de climat social, à des sondages réalisés directement auprès du personnel ou encore à des référendums se développe, tandis que se diffuse l'idée d'installer les instances élues du personnel (comité d'entreprise tout particulièrement) comme lieu de négociation et d'élaboration des accords d'entreprise. L'affaiblissement des représentants syndicaux se trouve amplifié par le rôle nouveau accordé à des instances encore à ce jour définies comme devant exprimer un avis, sans disposer pour autant de la capacité à négocier.

Hors de l'entreprise, l'affaiblissement de la négociation nationale interprofessionnelle, un moindre intérêt porté à la négociation de branche (au regard du développement ces dernières années de la négociation d'entreprise), et enfin le caractère balbutiant de l'approche par les territoires tendent à réduire la visibilité du rôle des organisations syndicales.

Ce faisant, d'autres modes de représentation collective émergent, notamment à la faveur de la place que les médias leur accordent, avec des expressions très diverses, et malgré les difficultés à les quantifier très précisément. Ils tendent à la valorisation d'intérêts catégoriels ou professionnels précis au sein de syndicats autonomes que n'encadrent plus les organisations confédérées, tentent de fédérer les mouvements de chômeurs (6 000 associations en France mais pour combien d'adhérents ?) ou de retraités s'exprimant sur le mode de groupes de pression<sup>1</sup>. Ils prennent enfin la forme d'une multitude d'associations locales, nationales ou internationales exprimant des revendications au carrefour des préoccupations professionnelles et des préoccupations sociétales.

---

<sup>1</sup> Cf. Jean-Philippe Viriot-Durandal, *Le pouvoir gris*, PUF, 2003.

Cette dernière expression devient aujourd'hui suffisamment forte pour que se pose, d'une part, la question de la capacité, de la légitimité et du positionnement de chaque catégorie d'acteurs, et d'autre part, celle des conditions de leur aptitude à embrasser des problématiques larges et multifformes telles que celle de l'instabilité croissante des parcours professionnels.

Sur la scène internationale, le développement des Organisations non gouvernementales (ONG) participe d'un mouvement émergent d'autorités privées interpellant l'autorité publique et bousculant les canons de la démocratie représentative. La revue *Sciences humaines*<sup>1</sup> rappelle ainsi que l'ONU recense naturellement 50 000 ONG, contre 10 000 au début des années quatre-vingt et 700 en 1939.

Les pouvoirs publics tout comme, au sein des entreprises, les directions générales se trouvent de la même manière confrontés à la nécessité d'une réflexion sur la notion même de représentativité, en préalable à son usage en direction de leurs interlocuteurs. En effet, en parallèle aux acteurs institutionnalisés du dialogue social, on observe une utilisation extérieure du canal médiatique, dans une culture de l'instant, et un recours à des formes radicales d'expression et de militantisme installant dans les esprits si ce n'est dans les faits certaines de ces associations comme des interlocuteurs incontournables de la puissance publique. Ce mouvement de renouvellement de l'expression bouscule donc en profondeur notre système de démocratie représentative et pose aux pouvoirs publics la délicate question de la représentativité des acteurs sociaux. Sa résolution semble en effet se présenter comme l'un des préalables à la définition du rôle et de la place de chacun des acteurs, et en l'occurrence des représentants du monde du travail et de l'Etat et des collectivités dans la définition des éléments constitutifs d'un nouveau pacte ou contrat social, respectueux de l'histoire sociale de la Nation et renouvelant au service des générations futures les données fondant le modèle social européen.

---

<sup>1</sup> Octobre 2002.

## CONCLUSION

L'essentiel du droit du travail et des régulations sociales en vigueur aujourd'hui a, pour l'essentiel, été élaboré dans le cadre historique du compromis « fordiste » : d'importantes structures industrielles réunissant en un lieu unique un grand nombre de salariés effectuant en commun des tâches organisées de façon scientifique. Pendant les Trente Glorieuses, période d'expansion de ce modèle de relation salariale, l'emploi n'est pas un bien rare et chacun participe dans un même mouvement à sa prospérité, à la construction de l'avenir de ses enfants et au progrès collectif. L'expansion économique couplée à l'impulsion de l'Etat assurent un emploi, un revenu et une protection aux travailleurs qui peuvent prétendre au bien-être social, pour eux et leur famille, au travers d'une consommation de biens manufacturés ou de services et d'un accès en voie de démocratisation à l'éducation, à la culture ou aux services de santé.

On constate aujourd'hui après trente ans de turbulence de l'économie et d'adaptation du compromis social d'après guerre que l'entreprise vit désormais au rythme des mutations qui s'enchaînent et des frontières qui semblent se déplacer simultanément : la structure de l'activité économique, les moyens de réalisation de cette activité, la physionomie de la population active. Intrinsèquement donc, l'organisation de l'activité productive s'en trouve révolutionnée, d'autres éléments, plus récents et de nature exogène, poursuivant et venant amplifier ce mouvement. L'ouverture sur le monde, les nouvelles technologies et le développement de l'immatériel marquent le passage d'une économie traditionnelle à une économie post-industrielle. Parallèlement, l'économie connaît un ralentissement progressif de la croissance, tandis que de nouvelles contraintes apparaissent pour les entreprises, qui modifient leur gestion et sont sommées d'introduire un niveau de flexibilité permettant d'être toujours plus réactives face aux incertitudes des marchés. Dans cette recherche de flexibilité, les formes de l'emploi deviennent moins stables et l'organisation du travail plus dense et plus complexe.

Malgré ces bouleversements de fond, certaines fonctions du travail apparaissent comme permanentes et viennent solidement ancrer dans la conception des individus la centralité de la valeur du travail. Le travail continue de constituer le principal apport de revenus, celui qui permet d'être autonome vis à vis de la collectivité et de satisfaire ses besoins. Il est également l'élément essentiel de la construction de l'identité de chacun et l'un des importants vecteurs du lien social.

Le débat sur la valeur du travail renvoie à celui sur la multitude de ses facteurs de crises actuelles, cherchant à trouver les bases de l'emploi de demain. A celles sur le coût du travail et les conditions de réduction du chômage qui divisent les économistes, viennent s'ajouter des interrogations profondes sur l'organisation et les conditions du travail, le rôle du travail dans la cohésion sociale ou plus profondément encore sa pertinence dans les décennies à venir.

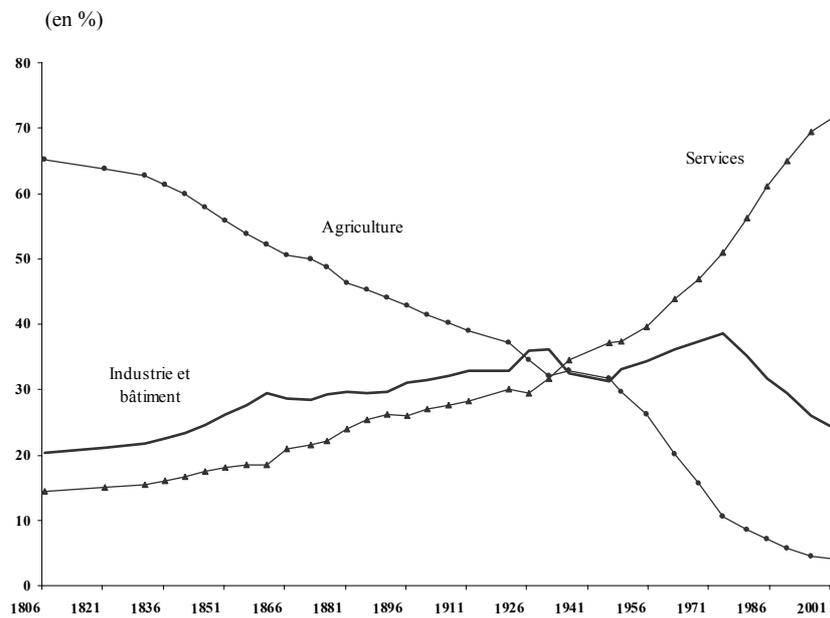
Les réponses que ces remises en cause soulèvent ne peuvent être esquissées qu'à partir de nouvelles problématiques qui serviront de fondements à la construction du travail de demain, celui qui devra répondre tout autant à la satisfaction des besoins qu'aux conditions de réalisation de l'activité économique elle-même. Le contenu du travail, l'organisation de l'activité sur le cycle de vie, la place du travail dans le contrat social ou vis à vis des rapports sociaux sont autant de pistes de réflexion à suivre qui appellent de véritables choix de société.

Si le fonctionnement actuel de notre système économique s'avère durablement moins capable que par le passé à procurer un emploi stable et de qualité à tous celles et ceux qui aspirent à travailler, de nouvelles modalités de régulations économiques et sociales doivent alors être imaginées, formalisées et mises en œuvre, à l'issue d'une large concertation. Le système qui pourrait en résulter devrait en tout état de cause partir du diagnostic de sociétés fondées sur le travail et vivant avec inquiétude le chômage de masse et la fragmentation des parcours professionnels. Il devrait également prendre en compte l'évolution des modes de vie et celle des aspirations des citoyens à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

ANNEXES



Annexe 1 : Structure de la population active de 1806 à 2002, selon le secteur d'activité

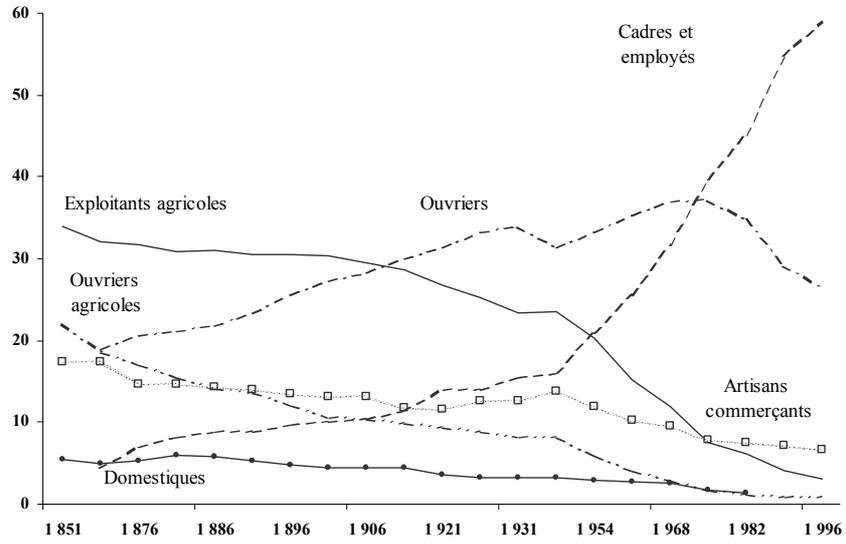


Actifs jusqu'en 1896, Actifs occupés en 1896 et après.

Source : Olivier Marchand, Claude Thévenot, *Le travail en France (1800-2000)*, Collection Essais et Recherches, Nathan.

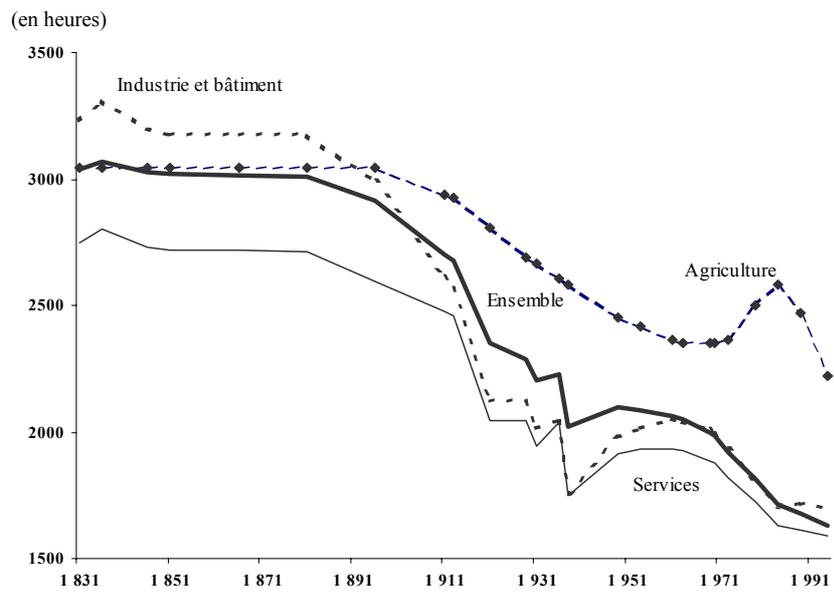
Annexe 2 : Evolution de la structure sociale de 1851 à 1996

(en %)



Source : Olivier Marchand, Claude Thévenot, *Le travail en France (1800-2000)*, Collection Essais et Recherches, Nathan.

Annexe 3 : Durée annuelle du travail à partir de 1831



Source : Olivier Marchand, Claude Thévenot, *Le travail en France (1800-2000)*, Collection Essais et Recherches, Nathan.

Annexe 4 : Répartition des entreprises par nombre de salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2001

Nombre de salariés	Nombre d'entreprises		Nombre de salariés correspondant	
	Effectifs en milliers	%	Effectifs en milliers	%
Non déterminé	30,13	1,25	4,57	0,03
0 salariés	1184,68	49,00	0,00	0,00
1 à 9	1029,56	42,58	2903,75	21,75
10 à 49	145,17	6,00	2911,18	21,80
50 à 99	14,78	0,61	1016,05	7,61
100 à 499	11,50	0,48	2280,15	17,08
500 et plus	2,14	0,09	4237,31	31,73
<b>Total</b>	<b>2417,95</b>	<b>100,00</b>	<b>13353,01</b>	<b>100,00</b>

Champ : Industrie, construction, commerce, services (ICS) hors entreprise agricole et financière.

Source : Sirène.

## Annexe 5 : Salariés (hors Etat et collectivités locales) selon le statut détaillé et le temps de travail

Les salariés (hors Etat et collectivités locales)	Répartition en 2002 et en % selon le statut et le temps de travail			Evolution en % entre 1990 et 2002 selon le statut et le temps de travail		
	Temps complet	Temps partiel	Ensemble	Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Intérimaires	3,4	1,7	3,1	115,3	214,2	121,4
Apprentis	1,6	1,9	1,7	13,3	88,7	22,6
Salariés sous CDD	4,5	10,7	5,5	24,7	171,5	51,3
Salariés sous CDI	88,9	78,0	87,1	8,4	61,0	13,9
Stagiaires et contrats aidés	1,6	7,7	2,6	59,6	46,0	52,6
Ensemble	100	100	100	11,6	68,9	18,2

Source : INSEE Enquête emploi.

Ligne de lecture : En mars 2002, selon l'enquête emploi, 5,5 % des salariés (hors Etat et collectivités locales) sont sous contrat à durée déterminée.

Ligne de lecture : Entre janvier 1990 et mars 2002, le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée (hors Etat et collectivités locales) a augmenté de 51,3 %.

Annexe 6 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées<sup>1</sup>

M. Hugues Blassel,	consultant
M. Hubert Bouchet,	secrétaire général de l'Union des cadres et ingénieurs Force-ouvrière
M. Jacques Brouillet,	avocat en droit social, président de l'Institut européen des juristes en droit social (IES)
M. Bernard Cabaret,	président du bureau de recherches de géologique et minière (BRGM)
M. Claude Cambus,	vice-président de la CFE-CGC
M. Robert Castel,	directeur d'étude à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)
M. Patrick Chalmel,	directeur des études de l'Institut supérieur du travail (IST)
M. Yves Clot,	professeur de psychologie du travail, CNAM
M. Michel Didier,	directeur de Rexecode
M. Michel Drancourt,	économiste
M. Claude Dubar,	professeur de sociologie, université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
M. François Dupuy,	président de Mercer Delta consulting
M. François Fayol	secrétaire général de CFDT cadres
M. François Gaudu,	professeur de droit social, université de Paris I
M. Bernard Gazier,	économiste du travail, université Paris I
M. Michel Godet,	professeur au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
M. Jacques Godfrain,	député, ancien ministre
M. Michel Gollac,	directeur de recherches au Centre d'étude de l'emploi
M. Xavier Grenet,	directeur des cadres dirigeants Saint-Gobain
M. Pierre Guillen,	président d'honneur de l'Union des industries métallurgiques et minières
Mme Anne-Marie Guillemard,	professeur de sociologie, Université Paris V Sorbonne, membre de l'Institut universitaire de France
M. François Guiraud,	président d'honneur de l'Institut de l'entreprise
M. Michel Guisembert,	secrétaire général des Compagnons du devoir
M. Bernard Ibal,	vice-président des Semaines sociales de France, président de l'IRES, président d'honneur de l'Union générale des ingénieurs et cadres CFTC

<sup>1</sup> Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

M. Gilbert Ioos,	consultant, ancien directeur des ressources humaines
M. Philippe d'Iribarne,	directeur de recherches, Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
M. Jean-Paul Lannegrace,	président de l'Observatoire chrétien de l'entreprise et de la société (OCHRES)
M. Jean-Christophe Le Duigou,	secrétaire confédéral CGT
M. Jean-Daniel Leroy,	directeur du Bureau international du travail en France
M. Jean-Nicolas Moreau,	directeur de Res Euro Conseil
M. Bernard Mourgues,	délégué général de l'Association française d'études des relations professionnelles (AFERP)
M. Jean-Emmanuel Ray,	professeur de droit du travail, Université de Paris I
M. Janek Rayer,	conseil en management et stratégie
Mme Dominique Schnapper,	professeur de sociologie à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)
M. Bernard Seillier,	sénateur, président du Conseil national des politiques de lutte contre l'exclusion
M. Bernard Simonin,	chargé de mission marché du travail, emplois et salaires, service des affaires sociales du Commissariat général du plan
M. Roger Sue,	professeur des universités, université René Descartes, Paris V
M. Pascal Ughetto,	chercheur IRES
M. Pierre Vanlerenberghe,	chef du service des affaires sociales, Commissariat général du plan,
M. de Witt François,	rédacteur en chef de <i>Mieux vivre votre argent</i>



## LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- d'Alañçon Jean, *L'outil et l'homme au travail dans l'industrie*, Saint-Paul, 1994
- Artous Antoine, *Travail et émancipation sociale, Marx et le travail*, Syllepse, 2003
- Auer Peter, Gazier Bernard, *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*, Institut international d'études sociales, OIT, ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2002
- Autrement, *C'est quoi le travail ?* Revue Autrement, octobre 1997 ; *Travailler, premiers jours*, Revue Autrement, avril 2000
- Barrère-Maurisson Marie-Agnès, *Travail, famille : le nouveau contrat*, Folio-Gallimard, 2003
- Baudelot Christian, Gollac Michel, *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, 2003
- Bellier Sandra, Rouvillois Samuel, Vuillet Patrick, *Le travail à visage humain*, Editions Liaisons, 2000
- Boisard Pierre, Cohen Daniel, Elbaum Mireille, Gaullier Xavier, Laville Jean-Louis, Lichtenberger Yves, Méda Dominique, Mothé Daniel, Perret Bernard, *Le travail, quel avenir ?*, Folio actuel, Gallimard, 1977
- Boissonnat Jean, *Le travail dans vingt ans*, Rapport du Commissariat général du Plan, Odile Jacob, 1995
- Bonnet Yannick, *Etre heureux du travail*, Droguet-Arden, 1992
- Bouffartigue et Eckert, *Le travail à l'épreuve du salariat. A propos de la fin du travail*, L'Harmattan, Logiques sociales, 1997
- Cadres CFDT, *Les nouvelles formes de travail*, n° 403 et 404, 2003
- Calvez Jean-Yves, *Nécessité du travail. Disparition d'une valeur ou redéfinition ?*, Edition de l'Atelier, 1997
- Castel Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995
- CFDT - Préface Nicole Notat, *Le travail en question, Enquêtes sur les mutations du travail*, La Découverte et Syros, 2001
- Capdevielle Jacques, *Modernité du corporatisme*, Presses de Sciences Po, 2001
- Chalmel Patrick, *L'entreprise de demain et le travail des hommes*, Collection Repères-Mame, 1992
- Chenau Jean-Philippe, Weiss Pierre, *Partage du travail : la grande illusion*, Etudes & Enquêtes, n° 19, Centre patronal Lausanne, 1993

- CNAF, *Les vacances et le temps libre : quelle actualité ?*, Informations sociales, n° 100, 2002
- Commissariat général du Plan, *Avenir des métiers*, La Documentation française, 2002 ; *Comment vivrons-nous demain ?* La Documentation française ; 1983
- Commission sociale de l'épiscopat, *Face au chômage, changer le travail*, Centurion, 1993
- Deleu Alain, *Travail, reprends ta place !*, Fayard, 1997
- Dereymez Jean-William, *Le travail, histoire, perspectives*, PUG, 1995
- Drancourt Michel, *La fin du travail*, Hachette, Collection Pluriel, 1984
- Dubar Claude, *La crise des identités*, Armand Colin, 2000
- Esprit, *L'avenir du travail*, Revue Esprit, août-sept. 1995
- Ettighoffer Denis et Blanc Gérard, *Du mal travailler au mal vivre*, Eyrolles société, 2003
- Forrester Viviane, *L'horreur économique*, Fayard, 1996
- de Foucauld Jean-Baptiste, *Travailler et vivre*, Semaines sociales de France, Bayard, 2002
- Fourastié Jean, *Pourquoi nous travaillons*, PUF, 1959
- Friedmann Georges, *Le travail en miettes*, Gallimard, 1956
- Gaullier Xavier, *Le temps des retraites*, Seuil, 2003
- Gazier Bernard, *Tous « Sublimes »*, Flammarion, 2003
- Godfrain Jacques, *Oser la participation*, Editions Technologia, 1995
- Gollac Michel, Serge Volkoff, *Les conditions de travail*, La Découverte, Repère, 2000
- Goldfinger Charles, *Travail et hors travail. Vers une société fluide*, Odile Jacob, 1998
- Gorz André, *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, Débats Galilée, 1988
- Gorz Alain, *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée 1997
- Grimaldi Jean, *Le travail*, PUF, 1998
- Grozelier Anne-Marie, *Pour en finir avec la fin du travail*, Les éditions de l'Atelier, 1998
- Guillaume Pierre, *Histoire sociale de la France au XX<sup>e</sup> siècle*, Masson histoire, 1993

- Guillemard Anne-Marie, *L'âge de l'emploi*, Armand Colin, 2003
- Huet Armel, Saez Guy, *Le règne des loisirs*, L'aube/Datar, 2002
- Humanisme, *Le travail*, Revue Humanisme, Hiver 2000-2001
- Ibac Bernard, *Le XXI<sup>e</sup> siècle en panne d'humanisme*, Bayard, 2002
- Jean-Paul II, *Le travail humain*, Tequi, 1981
- Lallement Michel, *Temps, travail et modes de vie*, PUF, 2003
- Laville Jean-Louis, *Une troisième voie pour le travail*, Sociologie économique/Desclée de Brouwer, 1999
- Lefranc Georges, *Histoire du travail et des travailleurs*, Flammarion, 1975
- Levaray Jean-Pierre, *Putain d'usine !*, L'insomniaque, 2002
- Lojkine Jean, Malétras Jean-Luc, *La guerre du temps. Le travail en quête de mesure*, L'Harmattan, 2002
- Marchand Olivier, Thélot Claude, *Le travail en France : 1800-2000*, Essais et Recherches, Nathan, 1997
- Marx Karl, *Manuscrits de 1844*, Flammarion, 2000
- Mauss, *Travailler est-il (bien) naturel ?*, La Découverte, revue du Mauss, n° 18, 2001
- Méda Dominique, *Le travail : une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1994
- Montelh Bernard, *C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants*, Autrement, Collection Mutations, n° 174, 1997 ; *Travailler, premiers jours*, Autrement, Collection Mutations n° 192, 2000
- Morin Pierre, *La grande mutation du travail et de l'emploi*, Les éditions d'organisation, 1994
- Osty Florence, *Le désir de métier*, PUR, 2003
- Païtra Jacques, Duplaix Henri, *Votre imaginaire interdit de travail*, Eyrolles société, 2002
- Païtra Jacques, *Votre imaginaire interdit de travail*, Editions Eyrolles, 2002
- Palier Bruno, *La réforme des retraites. Travailler plus ?*, PUF, 2002
- Parodi Maurice, Langevin Philippe, Oppenheim Jean-Pierre, Richez-Battesti Nadine, *La question sociale en France depuis 1945*, Armand Colin, 2000
- Paugam Serge, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000
- Perret Bernard, *L'avenir du travail*, Le Seuil, 1995

- Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, PUF, 2002
- Projet, *Le travail en reconversion*, Revue Projet, Septembre 1999
- Prujet, *Le travail à sa place*, Revue Prujet, Hiver 1993-1994
- Ray Jean-Emmanuel, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Droit vivant, Liaisons, 2001
- Rifkin Jérémy, *La fin du travail*, La Découverte, 1997
- Santelmann Paul, *Travail et vieillissement. Quelles perspectives d'emploi et de formation ?*, Problèmes politiques et sociaux, n° 873, La Documentation française, 2002
- Schnapper Dominique, *Contre la fin du travail*, Textuel, 1997 ; *La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine*, Gallimard, nrf essais, 2002
- Schwartz Yves, *Reconnaisances du travail*, PUF, 1997
- Semaines sociales de France, *Travailler et vivre*, Bayard, 2001
- Sewell William, *Gens de métiers et révolutions, le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Aubier, 1983
- Slomp Hans, *Les relations professionnelles en Europe*, l'Atelier, 2000
- Sue Roger, *Temps et ordre social*, PUF, 1994
- Supiot Alain, *Le travail en perspectives*, Droit et Société, 1998 ; *Au-delà de l'emploi*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion, 1999
- Terrier Jean, Poltier Hugues, *Vers de nouvelles dominations dans le travail ?*, Payot Lausanne, 2001
- Topalov Christian, *Naissance du chômeur 1800-1910*, Albin Michel, 1994
- Viard Jean avec Potier Françoise et Urbain Jean-Didier, *La France des temps libres et des vacances*, L'aube/Datar, 2002
- Viriot-Durandal Jean-Philippe, *Le pouvoir gris*, PUF 2003
- Weil Simone, *L'accroissement*, Gallimard, 1949 ; *La condition ouvrière*, Gallimard, 1951
- Zarifian Philippe, *A quoi sert le travail ?*, La Dispute, Comptoir de la politique, 2003

## TABLE DES SIGLES

ASS	: Allocation de solidarité spécifique
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CNUCED	: Commission des Nations Unies pour le commerce et le développement
IDE	: Investissement direct à l'étranger
NAIRU	: Non accelerating inflation rate of unemployment
NPI	: Nouveaux pays industrialisés
NTIC	: Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OIT	: Organisation internationale du travail
ONG	: Organisation non gouvernementale
PAP	: Plan d'aide au retour à l'emploi
PARE	: Plan d'aide au retour à l'emploi
PIB	: Produit intérieur brut
PME	: Petites et moyennes entreprises
RMA	: Revenu minimum d'activité
RME	: Revenu minimum d'existence
RMI	: Revenu minimum d'insertion
RTT	: Réduction du temps de travail
TPE	: Très petite entreprise