

TRAVAIL, EMPLOI, CHÔMAGE

Introduction : Les notions de travail et d'emploi

I- Les faits : caractéristiques de l'emploi et du chômage (p.3 à 8)

A- La mesure des phénomènes

B- Les évolutions du chômage

C- les évolutions de l'emploi

II- Les mécanismes : fonctionnement du marché du travail et explications du chômage dans les théories économiques (p.9 à 12)

A- les théories traditionnelles

B- les réactualisations théoriques

III- Les politiques : les actions pour l'emploi (p. 13 à 18)

A- Une mise en perspective des politiques d'emploi

B- L'efficacité des politiques d'emploi

IV- La question du travail (p. 19 à 23)

A- La place et le sens du travail : déclin ou centralité du travail

B- Un nouveau modèle productif ?

BIBLIOGRAPHIE

Certaines parties du cours sont davantage développées que d'autres. C'est que ces dernières ont été abordées dans d'autres enseignements, en particulier en TD de sociologie consacrés à la société française ou dans le cours du semestre 1 consacré à l'histoire de la pensée économique. Les étudiants s'y reporteront.

La littérature économique et sociologique sur l'emploi, le chômage et le travail est une des plus riches en sciences sociales. Beaucoup d'auteurs ont inspiré ce cours. Citons en quelques uns. Les plus utilisés sont en caractères gras.

Livres

- **Ires, *Les mutations de l'emploi en France*, La Découverte / Repères, 2005**
- **O. Marchand et C. Thélot, *Le travail en France, 1900-2000*, Nathan, 1997**
- **J. Freyssinet, *Le chômage*, La Découverte / Repères, 1998**
- **Dares, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte / Repères, 2003**
- **Y L'Horthy, *Les nouvelles politiques de l'emploi*, La Découverte / Repères, 2006**
- M. Lallement, *Le travail, une sociologie contemporaine*, Folio/Essais, 2007.
- D. Demazière, *Sociologie des chômeurs*, La Découverte / Repères, 2006
- F. Dubet (dir.) et alii, *Injustices, L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, 2006.
- D. Cohen, *Trois leçons sur la société post-industrielle*, Seuil/ La République des idées, 2006.
- E. Reynaud & M. Maruani, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte / Repères, 2004
- P. Askenazy, *Les désordres du travail, enquête sur le nouveau productivisme*, Seuil/ la République des idées, 2004
- D. Cohen, *Nos temps modernes*, Flammarion, 1999.
- L. Boltanski & E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.
- S. Paugam, *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000
- J. Boutet, H. Jacot, J. Kergoat, D. Linhart (s/direction de), *Le Monde du travail*, La Découverte, 1998
- J.M. Fahy, *Le chômage en France*, PUF/Que sais-je ? 1975, rééd. 1993

Sites Internet

- www.insee.fr
- www.inegalites.fr
- www.cereq.fr
- www.travail.gouv.fr

Revue

- Alternatives économiques. De nombreux numéros traitent de ces questions. Cf. en particulier, le n° Hors-série 71, intitulé « *L'emploi* » 1^{er} trimestre 2007.

INTRODUCTION

- Le travail et l'emploi : deux notions distinctes.
- les questions relatives à l'emploi et au travail : une tradition de partage entre économie et sociologie. Mais des préoccupations communes dans la sociologie économique ou dans le courant économique des conventions.
- La question de l'emploi chez les économistes = 3 aspects : volume de l'emploi, qualification, rémunération.

I- CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE

A- La mesure des phénomènes

1- La mesure de l'emploi : simple en apparence complexe en réalité

- les notions de population active, population active occupée.
- Les sources statistiques : les enquêtes-emploi
- Les problèmes de mesure : l'économie souterraine, le travail au noir

2- La mesure du chômage : une mesure problématique et conflictuelle

- Le chômage, une construction récente (cf. Robert SALAIS, *L'invention du chômage*, 1986 ; cf. Christian TOPALOV, *Naissance du chômeur*, 1994).
- Le « halo du chômage ».
Le chômage est une construction relevant d'une « convention : des définitions différentes, des critères différents, des méthodes différentes, donc des résultats différents : le chômage au sens du BIT et au sens de l'ANPE
- Le « halo du chômage » renforcé par la complexité des statuts : situations entre l'inactivité et le chômage (ex. formation, cessation anticipée, chômeurs découragés), entre le chômage et l'emploi (temps partiel involontaire), entre l'emploi et l'inactivité (temps partiel volontaire) et à la frontière des trois (travail clandestin).

B- Caractéristiques et évolution du chômage

1- Evolution globale

La situation actuelle peut être consultée sur de nombreux sites de statistiques : voir la bibliographie.

- L'augmentation du chômage. 500 000 à 600 000 chômeurs jusqu'au milieu des années 1970 (2,5% de la P.A.) → près de 3 millions en 1993 (12,5% de la P.A.).
- Les causes de ces évolutions : Des interprétations différentes selon le cadre théorique de référence et, à chaque époque, des facteurs lourds spécifiques : modernisation économique pour affronter les défis européens et internationaux, modernisation sociale qui conduit les femmes sur le marché du travail, chocs pétroliers et monétaires des années 1970, choix

productifs visant à l'économie de main d'œuvre pour faire face à la dégradation de la rentabilité, rigueur monétaire qui renchérit le coût des investissements, stratégies financières des entreprises soumises aux diktats des marchés financiers...

2- Les inégalités face au chômage

Les statistiques macroéconomiques donnent, du chômage et du sous-emploi, une vision trop homogène. En réalité, plusieurs formes de discrimination sur le marché du travail, tant sur le plan de l'exposition au chômage que des chances de retour à l'emploi.

Ces différences justifient d'ailleurs largement le caractère ciblé sur des populations spécifiques des politiques d'emploi (cf. § III)

◆ Le sexe

Il joue un rôle important sur les chances de sortir du chômage que sur l'accès à l'emploi où les disparités ont diminué : en 1970, 2 chômeurs sur 3 étaient des chômeuses, le taux de chômage des femmes est aujourd'hui plus proche de celui des hommes. Cependant un écart subsiste qui tient à plusieurs facteurs (sexisme des employeurs, plus grande proportion de CDD chez les femmes, concentration des femmes sur des secteurs à forte restructuration...).

◆ L'âge

« *L'âge rigidifie les situations* » a-t-on dit. En effet, si un travailleur âgé est moins exposé au chômage qu'un jeune, en revanche, ses chances de retour à l'emploi sont plus faibles que celles d'un jeune. Les jeunes sont plutôt caractérisés par la *vulnérabilité* de leur emploi alors que les plus âgés connaissent davantage une situation d'*inemployabilité*.

Du coup, la durée du chômage sera beaucoup plus longue chez les travailleurs les plus âgés.

La vulnérabilité des jeunes s'explique, elle aussi, par les incertitudes des employeurs quant à leur productivité, par la forte proportion d'emplois précaires (CDD, intérim) qui, souvent, se terminent par un retour au chômage.

◆ le diplôme

Le niveau de formation est une bonne garantie contre le chômage et sa durée : le taux de chômage des non diplômés étant environ deux fois plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement supérieur. Souvent, il suffit d'avoir un très faible niveau de diplôme pour être beaucoup moins exposé au chômage, le niveau d'instruction jouant comme indicateur de socialisation autant que comme mesure de la compétence.

◆ Autres facteurs

D'autres facteurs de disparités existent. On trouve ainsi de fortes différences selon la catégorie socioprofessionnelle : les PCS hiérarchiquement élevées sont moins exposées au chômage (moins de 5% chez les cadres supérieurs et près de 13% chez les ouvriers) et bénéficient d'un plus facile retour à l'emploi que les PCS du bas de la hiérarchie.

L'origine ethnique et la situation géographique des travailleurs sont aussi des facteurs de discrimination mais ces disparités sont beaucoup moins documentées statistiquement.

3- La durée du chômage

Avant le milieu des années 1970, un chômeur sur 4 était encore au chômage au bout d'un an (durée qui correspond à la notion de chômage de longue durée). De nos jours, cette proportion est passée à près d'un chômeur sur deux.

Ceci montre que le chômage ne fonctionne plus comme une « file d'attente » (selon l'expression de R. Salais), mais comme une machine à exclure. L'employabilité des travailleurs semble donc bien inversement liée à la durée du chômage, contrairement à ce qu suggère le théorie du job search (cf. § II).

La longue durée du chômage tient d'abord à la difficulté de retrouver un emploi mais également au moindre retrait des chômeurs vers l'inactivité comme c'était le cas dans les années 1970.

C- Caractéristiques et évolution de l'emploi.

1- Evolution globale à long terme

L'emploi connaît depuis un ½ siècle des transformations majeures. Nous rappelons les plus importantes.

◆ Extension du salariat.

Ce mouvement de salarisation ne s'est jamais interrompu. A l'heure actuelle, environ 88 % de la population active est salariée. Le recul des activités indépendantes (agriculteurs, patrons de l'industrie et du commerce) est dû à la fois à la taille prise par les entreprises et aux transformations juridiques des entreprises qui, en devenant des sociétés, ont fait passer leurs dirigeants du statut de patrons à celui de PDG.

L'extension du salariat a eu de nombreuses conséquences, en particulier l'extension du recours au marché pour la satisfaction de tous les besoins et, par ailleurs, une emprise très forte des salariés sur la définition des modèles culturels qui ne sont plus tant ceux de la bourgeoisie industrielle et commerciale mais ceux des franges supérieures du salariat.

◆ Tertiairisation.

Près de 3 actifs sur 4 travaillent aujourd'hui dans le « secteur tertiaire », c'est-à-dire si l'on reprend la typologie de Colin Clark, dans les services. La place prise par le tertiaire résulte d'un phénomène que le français Alfred Sauvy a désigné du nom de « déversement » : la main d'œuvre rendue disponible dans l'agriculture et l'industrie s'est « déversée » dans les services.

Liée à la moindre productivité de ce secteur par rapport à celles des secteurs primaire et secondaire (cf. Baumol) mais aussi à l'extension croissante de la demande de services, (cf. loi de A. Wagner du XIX^e siècle) la tertiairisation est aussi le fait de l'extériorisation d'activités tertiaires vers des entreprises industrielles. De ce point de vue, les activités tertiaires ont moins progressé que les activités organisées par le secteur tertiaire.

◆ Féminisation

46% des salariés sont aujourd'hui des salariées. Le mouvement de féminisation des emplois s'est renforcé à partir du début des années 1970 : entre 1975 et 1982, près de 200 000 femmes sont entrées dans l'activité chaque année en moyenne contre 35 000 hommes ; dans la période 1954-1962, les chiffres de la population active augmentaient respectivement de 3000 pour les femmes et 36 000 pour les hommes chaque année

La féminisation des emplois est allée de pair avec l'extension du secteur tertiaire puisque c'est dans ce secteur que la proportion de femmes est la plus large : la moitié des professions intermédiaires, 36% des cadres et 77% des employés sont des femmes.

Cette féminisation a eu des causes diverses : désir d'indépendance et d'épanouissement personnel lié à la « libération des femmes et à l'augmentation des diplômées qui ont cherché à valoriser leur capital scolaire sur le marché du travail ; nécessité d'augmenter le revenu du ménage pour entrer dans l'ère de la consommation de masse ; transformations de la famille (divorces, monoparentalité) qui a rendu le travail des femmes obligatoire... Cette nouvelle donne a, dès lors, atténué mais sans le faire disparaître, le clivage hommes-femmes entre activités économiques et activités sociales et domestiques ; il a d'autre part contribué à transformer les images paternelles et maternelles dans le processus de socialisation.

2- Les tendances récentes de l'emploi

On peut retenir trois tendances récentes du marché de l'emploi qui marquent une certaine rupture par rapport aux évolutions de longue période.

◆ Le recul du chômage

La plupart des méthodes statistiques utilisées aboutissent au même résultat : depuis le milieu des années 1990, le chômage est repassé sous la barre des 10 % alors qu'il s'élevait à près de 13% en 1993 !

Les interprétations de ce reflux ne sont pas faciles. Il y a d'une part les méthodes de comptage qui ont conduit à la radiation de nombreux chômeurs des listes de l'ANPE. Il y a eu, d'autre part, un effet positif sur l'emploi de la baisse des taux d'intérêt qui a redynamisé la consommation et l'investissement depuis le début des années 2000. En troisième lieu, les gains de productivité se sont ralentis, ce qui a permis moins de suppressions d'emplois. Par ailleurs, les dispositifs d'indemnisation sont, depuis la réforme de 1992, devenus moins généreux pour les chômeurs et les a incités à accepter davantage tout type d'emploi qu'on leur a proposé. Enfin, il convient de rajouter que la croissance économique, pour molle qu'elle ait été ces dernières années, n'en a pas été moins riche en emplois.

◆ Une croissance plus riche en emplois

Cet enrichissement de la croissance en emplois peut se lire dans l'évolution de la productivité du travail. La conservation des emplois peut en effet signifier que les gains de productivité ont été faibles et qu'ils n'ont donc pas conduit à supprimer des emplois. Or, la productivité connaît, depuis les années 1990, un ralentissement notable. On a pu établir que

300 000 à 500 000 emplois ont pu être épargnés, essentiellement dans les services, grâce à la faible progression de la productivité du travail.

*COURS DE Mr DI ROBERTO
UNIVERSITE VICTOR SEGALEN-BORDEAUX 2*

Les interprétations de ces phénomènes sont cependant discordantes. Certains ont mis en avant les effets du développement du temps partiel qui auraient, depuis 1992, augmenté les effectifs de salariés pour la même durée totale de travail embauché, par un mécanisme de partage du travail. D'autres attribuent le ralentissement de la productivité à l'augmentation de la part des services dans la valeur ajoutée. D'autres encore soulignent la modération du coût salarial et la baisse de la durée du travail pour expliquer le ralentissement de la productivité et l'enrichissement de la croissance qui en a résulté. Les politiques de l'emploi ont donc des effets sur le volume des emplois et le contenu en emplois de la croissance économique.

◆ La déqualification des emplois.

Remarque préliminaire : la qualification est une notion complexe. D'une part, on ne parle pas de la même chose quand on envisage la qualification du salarié et celle du poste qu'il occupe. Un salarié diplômé peut occuper un poste faiblement qualifié parce qu'il n'a pas trouvé de meilleur emploi. D'autre part, il n'y a pas de définition institutionnalisée de la qualification à l'exception des conventions collectives qui définissent les emplois qualifiés et déqualifiés : ainsi, les grilles Parodi distinguent ainsi les différents types d'ouvriers selon leur degré de qualification (OQ, OS, Manœuvres). Le problème est que les non qualifiés étaient surtout ouvriers alors qu'aujourd'hui, ils sont parmi les employés majoritairement. Et là, il n'y a pas de conventions collectives sur lesquelles s'appuyer pour distinguer les salariés. Les définitions sont, du coup, nombreuses.

Cependant, quelle que soit la définition choisie, un fait s'impose : alors que l'emploi non qualifié a reculé jusqu'au début des années 1990, il remonte depuis. L'enrichissement de la croissance en emplois semble donc surtout concerner des emplois à faible qualification. En 1982, 3% des actifs ayant un niveau égal ou supérieur au baccalauréat occupaient des postes déqualifiés ; en 2002, la proportion est passée à 13 %.

On peut attribuer cette déqualification des emplois aux mesures d'exonérations sur les bas salaires qui ont encouragé les chefs d'entreprise à embaucher des travailleurs moins qualifiés mais qui leur coûteraient moins cher. Du coup, la déqualification des emplois permet d'expliquer le ralentissement des gains de productivité ainsi que l'enrichissement de la croissance en emplois.

Le problème est alors celui de la fragilité des emplois créés.

3- La fragilité des emplois

◆ Les faits de précarité.

Sur environ 25 millions de salariés, près de 13% occupent aujourd'hui un emploi précaire (CDD, missions d'intérim, stages rémunérés de formation professionnelle ou de contrats d'apprentissage). Les emplois précaires se trouvent le plus souvent dans le secteur privé, qui emploie 3,5 fois plus de salariés que le public. Mais, proportionnellement, le secteur public ne met pas davantage que le privé les salariés à l'abri de la précarité.

Près de 17% des salariés, soit 4 millions de personnes travaillent à temps partiel. Une femme sur 3 travaille en temps partiel. Ce temps partiel est parfois choisi mais pour un nombre de plus en plus élevé de femmes, ce type d'emploi est accepté faute de contrat à temps plein : les offres d'emploi à temps partiel se sont multipliées, et sont beaucoup plus souvent destinées aux femmes qu'aux hommes.

Globalement, c'est un salarié sur 4 qui est sur une forme atypique d'emploi.

La montée de la précarité témoigne d'un effritement de plus en plus prononcé de la norme d'emploi dite « fordiste » qui a prévalu dans les « trente glorieuses » et qui a caractérisé ce que l'on appelle la « société salariale » : emploi à temps plein, à durée indéterminée, doté de protections juridiques et sociales.

◆ Les causes de la précarité

La précarisation des emplois a trouvé plusieurs types d'interprétation :

- l'incertitude sur la demande adressée à l'entreprise : celle-ci embaucherait alors un volant de travailleurs précaires pour faire face aux pics de production et que l'on remerciait dès que la conjoncture baisse de nouveau.
- L'incertitude sur les qualifications des salariés : l'entreprise utiliserait alors les contrats précaires comme un round d'observation du travailleur. Le contrat serait converti en CDI seulement si le salarié se montre à la hauteur des attentes de la hiérarchie.
- La recherche d'une division du collectif de travail : les précaires feraient pression à la baisse des salaires et permettraient de contenir les exigences des salariés fixes de l'entreprise.

◆ Les conséquences de précarité :

- baisse de la mobilité des salariés
- baisse de leur pouvoir d'achat avec ses conséquences sur la demande de consommation
- individualisation de la négociation salariale, les employeurs ayant intérêt à cette individualisation pour sortir des inconvénients que représentait pour eux la convention collective.
- Nouveau type d'inégalités qui séparent des individus aux parcours de plus en plus proches. D. Cohen rappelle que 70% du phénomène inégalitaire américain concerne des personnes d'âges, de diplômes ou de catégories socioprofessionnelles identiques. C'est ce que J.P. Fitoussi et P. Rosanvallon ont appelé « *le nouvel âge des inégalités* ».

« La nouvelle misère du capitalisme contemporain est donc de créer, au sein de chaque groupe social, au sein de chaque vie, des tensions qui étaient jusqu'alors l'apanage des rivalités inter-groupes. Cette propriété « fractale » du phénomène inégalitaire est incompréhensible à ceux qui pensent que la mondialisation, l'immigration ou n'importe quel phénomène sectoriel est la cause principale du phénomène inégalitaire. Chacune de ces théories ne peut expliquer que le creusement des inégalités entre grandes catégories d'emploi. Elles ne peuvent pas comprendre pourquoi l'augmentation des inégalités se fait tout autant au sein de chaque tranche d'âge ou au sein de chaque secteur. » (Daniel Cohen, *Richesse du monde, pauvretés des nations*, Flammarion-1997).

II- MÉCANISMES : FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET EXPLICATIONS DU CHÔMAGE.

Rappel. Les aspects théoriques ayant été en partie abordés au 1^{er} semestre (cours sur l'Histoire de la Pensée Economique) ce paragraphe sera traité de façon succincte. Il est recommandé de revoir le cours mentionné sur le site du département de sociologie.

A- Les théories traditionnelles

1- Les théories classiques : l'équilibre par élimination

- Le salaire « *naturel* » est le salaire de « *subsistance* » celui que l'on donne à ceux réalisant « *des travaux simples et grossiers* » (J.B.SAY), celui qui permet d'acheter un « panier » nécessaire à l'entretien des travailleurs et de leurs familles (RICARDO).
- La croissance démographique tend à abaisser le salaire au dessous du seuil de subsistance et conduit à l'élimination physique des travailleurs, donc à la baisse de l'offre de travail, ce qui ramène le salaire au niveau de subsistance. « *Au banquet de la nature, pas de place pour les pauvres* » (MALTHUS)

2- L'analyse de Marx : l'emploi comme lieu de l'exploitation capitaliste.

- Le niveau de subsistance est « socialement déterminé ». A chaque époque correspondent des besoins sociaux différents.
- La reproduction de la force de travail : Le salaire se fixe au niveau où il permet au salarié de reproduire sa force de travail et celle de sa famille.
- L'« armée industrielle de réserve » : le chômage relève d'une stratégie du mode de production capitaliste pour faire pression à la baisse des salaires.

3- L'analyse néoclassique : l'impossibilité du sous-emploi

- L'offre de travail : comparaison entre le salaire et le coût du renoncement au loisir ; la demande de travail : comparaison entre le coût salarial et la productivité marginale du travail.
- Le rôle d'ajustement du salaire : la variation du prix du travail comme condition de l'équilibre du marché.
- Le chômage « frictionnel » : les délais d'adaptation de l'offre et de la demande.
- Le chômage « volontaire » : la responsabilité des syndicats et des protections administratives (le SMIC, les allocations de chômage).

4- L'analyse keynésienne : le chômage involontaire

- L'emploi doit s'analyser comme un élément de l'économie globale. Le chômage se forme sur le marché des biens et des services et dépend du niveau de la demande effective.
- Le plein emploi est donc une situation exceptionnelle en dehors de toute régulation de l'économie par la puissance publique.

- Le chômage est involontaire ; toute baisse des salaires, au lieu de favoriser l'emploi, engendre du chômage puisqu'elle conduit à la baisse de la demande effective.

B- Les réactualisations théoriques

1- La réactualisation des analyses libérales.

Face à la montée du chômage et constatant que le marché du travail n'est pas en mesure de garantir l'équilibre comme le prétend la théorie standard, les économistes libéraux se sont mis à explorer un certain nombre de pistes montrant que le fonctionnement du marché était susceptible d'imperfections.

Interprétations principales :

◆ Les imperfections de l'information

L'information sur les caractéristiques des échangistes est difficile à obtenir (George STIGLER, Edmund PHELPS). Pour y remédier, l'employeur peut proposer au salarié un « *salaire d'efficience* » plus élevé que celui du marché afin de provoquer une hausse de la productivité du salarié. D'un point de vue théorique, on rompt avec le modèle néoclassique standard qui stipulait que la productivité déterminait le salaire. Ici, c'est le salaire qui est censé conduire à accroître la productivité.

Les salariés et l'employeur peuvent aussi passer une sorte de « *contrat implicite* » : sorte de contrat d'assurance aux termes duquel si la situation économique se dégrade, le salaire sera conservé mais si la situation s'améliore, le salaire ne sera pas augmenté.

◆ La théorie du « job search » (ou recherche d'emploi)

Selon cette théorie née aux Etats-Unis, les chômeurs mettent à profit le temps du chômage pour rechercher le meilleur emploi possible. On prétend expliquer ainsi le sur-chômage des femmes et des jeunes : ceux-ci ayant moins besoin d'un revenu puisque leurs maris ou leurs parents travaillent, peuvent se consacrer plus longtemps à la recherche d'un meilleur emploi. Mais cette approche semble oublier la réalité statistique : la durée du chômage tend à éloigner de l'emploi plus qu'en rapprocher !

◆ L'inadaptation des qualifications : les théories du capital humain établissent que le capital humain (diplôme, savoir-faire, savoir être, relations) est long à obtenir alors que les qualifications demandées sont très vite obsolètes. Il y a donc un risque d'inadaptation entre les qualifications demandées et les qualifications possédées.

Malheureusement, le problème du marché du travail est aujourd'hui que beaucoup de travailleurs qualifiés occupent des postes déqualifiés. L'inadaptation semble être plutôt dans l'autre sens que celui souligné par la théorie libérale

2- Thèse institutionnaliste de la *segmentation du marché du travail*

Michaël PIORE et Peter DOERINGER ont montré en 1971 l'existence de 2 marchés du travail, un marché primaire et un marché secondaire. Sur chacun, des règles spécifiques de recrutement, de rémunération ou de promotion interne.

Sur le marché primaire, l'employeur conçoit le recrutement de main d'œuvre comme un investissement et non comme un achat d'une simple marchandise qui serait la force de travail. Les salariés, plutôt hommes, qualifiés, nationaux, ont des rémunérations plutôt élevées et des possibilités de promotion dans l'entreprise.

Sur le marché secondaire, le salaire est fixé par confrontation entre offre et demande, conformément à la vision néoclassique. On y trouve les travailleurs les plus stigmatisés (immigrés, femmes, jeunes, personnes sans qualification). Aucune institution telle qu'un syndicat ne vient perturber le jeu de la concurrence.

Cette segmentation a trouvé plusieurs types d'interprétations (cf. 1^{ère} partie) : incertitude de la demande ; incertitude sur la qualification des salariés recrutés ; division du collectif de travail.

Cette théorie de la segmentation a débouché sur une analyse en termes d' « *insiders-outsiders* » : ceux qui ont des positions protégées (insiders) négocient des niveaux de rémunération qui ne permettent pas d'embaucher ceux qui sont au chômage. Ceux-ci sont d'autant plus exposés au chômage que le niveau de syndicalisation est faible et que les outsiders sont mal défendus.

3- L'économie de la synthèse : néoclassiques et keynésiens

Vers la fin des années 1970, des économistes vont reprendre l'hypothèse des marchés à prix rigides de John Richard HICKS (1904-1989), prix Nobel 1972, et démontrer qu'en cas de prix rigides, les ajustements se font par les quantités. Cette théorie annoncera « l'économie de la synthèse » entre néoclassiques et keynésiens. Ainsi, au début des années 1980, Edmond MALINVAUD proposera une « *nouvelle théorie du chômage* » avec l'idée qu'il existe plusieurs sortes de déséquilibres sur le marchés des biens et services et sur le marché du travail : soit l'offre est supérieure à la demande sur les deux marchés ; les travailleurs sont rationnés mais les offreurs de biens aussi puisque la demande est insuffisante (« chômage keynésien ») ; soit l'offre est supérieure à la demande sur le marché du travail (chômage) et la demande supérieure à l'offre sur le marché des biens et services où les consommateurs sont rationnés (« chômage classique »). Le premier cas nécessite une politique de relance de la demande ; le second une politique de restauration de la rentabilité des entreprises. Le 3^{ème} cas envisagé ne correspond pas à une situation de chômage mais d'inflation face à laquelle il convient de mettre en œuvre une politique de stabilisation fondée, entre autres, sur une limitation de la masse monétaire et, donc, une augmentation des taux d'intérêt.

Marché des biens et services	Marché du travail	Type de chômage	Politique à mener
Offre > Demande	Offre > Demande	keynésien	Relance de la consommation et de l'investissement = politiques conjoncturelles
Demande > Offre	Offre > Demande	classique	Restauration de la rentabilité = politique structurelle.
Demande > Offre	Demande > Offre	Inflation	stabilisation

3- Une synthèse entre keynésiens et marxistes : l'école de la régulation

◆ Les notions : la *régulation* désigne « l'ensemble des conditions et des mécanismes institutionnels qui assurent la production et la reproduction de la force de travail » : modalités de la concurrence entre les entreprises, mode de fixation des salaires, modalités d'utilisation de ces salaires, procédures de redistribution et d'intervention de l'Etat.

◆ Une mise en perspective historique : Michel AGLIETTA ou Robert BOYER distinguent une *régulation concurrentielle* caractéristique du capitalisme jusqu'à la crise des années 1930, puis une *régulation monopoliste* de type « fordiste » après la deuxième guerre mondiale. Le « rapport salarial » est différent dans ces deux modèles : alors que l'emploi fonctionne comme une variable soumise aux aléas conjoncturels dans la première période, le plein emploi devient l'objectif de la politique économique de la seconde.

4- Le fonctionnement du marché du travail dans le courant de l'« économie des conventions »

- Prise en compte de l'arrière plan institutionnel des transactions économiques. Celles-ci se font dans le cadre de « conventions ». les transformations de ces conventions fournissent dès lors, mieux que la croissance ou le fonctionnement du marché du travail, les clés de compréhension du chômage et de l'emploi.
- Une première transformations concerne les qualifications : celles-ci ne sont plus définies de façon objective comme dans les « 30 glorieuses » ; la compétence de l'individu devient une variable clé. Mais, du coup, l'appréciation des travailleurs se fait sur des critères plus subjectifs alors qu'elle se faisait, dans la période antérieure, sur des grilles de qualification objectivées par des diplômes ou une expérience professionnelle
- Une deuxième transformation concerne le contrat de travail qui ne peut plus, comme dans la convention antérieure, être fixé une fois pour toutes. Il ouvre alors la voie à la flexibilité sans être pour autant, pour l'instant en tous cas, accompagné de sécurité dans les trajectoires professionnelles.

III- LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

La politique de l'emploi dépend de la manière de penser les questions du chômage et du fonctionnement du marché du travail.

De façon très générale, elle comprend « *l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers* » (selon la définition de J.-C.Barbier et J. Gautié).

Les politiques de l'emploi se répartissent selon plusieurs critères qui, d'ailleurs, se recoupent. On distingue ainsi :

- politiques générales et politiques concernant des publics spécifiques.
- politiques conjoncturelles de croissance et politiques structurelles de redéfinition des règles du marché du travail.
- Instruments quantitatifs comme les aides à l'embauche ou qualitatives comme la formation des travailleurs.
- politiques passives qui visent à atténuer les conséquences du chômage subies par les individus et les politiques actives qui consistent à créer des emplois.

A- Une mise en perspective des politiques de l'emploi

1- Jusqu'aux années 1970, la politique de l'emploi a été assimilée à la politique conjoncturelle de croissance économique dans la mesure où, conformément à l'analyse keynésienne, on pensait que le chômage ne pouvait venir que d'une insuffisance de l'activité économique. Les solutions au chômage ont été recherchées dans les politiques conjoncturelles budgétaires (relance de la demande) et monétaires (facilité du crédit au ménages et aux entreprises)

Jusqu'au milieu des années 1960, c'est plutôt la pénurie de main d'œuvre qui fait l'objet des attentions des pouvoirs publics. On y répond par l'appel au travail féminin, la formation professionnelle et l'encouragement à la mobilité des salariés.

2- À partir du milieu des années 1970, on admet que si le problème de l'emploi a, certes une composante conjoncturelle, sa résolution passe essentiellement par la mise en œuvre de réformes structurelles. Dominera l'idée que le chômage et la non intégration sur le marché du travail sont liées aux caractéristiques des individus : insuffisance de formation, âge, etc.

L'année 1974 marque une rupture dans l'évolution de l'économie. La montée du chômage appellera plusieurs mesures : aides aux entreprises en difficulté ; protection des salariés contre les licenciements dus à un ralentissement temporaire de l'activité ; renforcement de l'indemnisation du chômage. En 1976, le gouvernement de Raymond Barre mettra l'accent sur le retour à la compétitivité.

De 1977 à 1981, trois axes seront privilégiés :

- accompagnement des restructurations industrielles (sidérurgie, chantiers navals)
- limitation de la population active : « aide au retour » des immigrés ; accès aux préretraites
- insertion professionnelle des jeunes : pactes pour l'emploi qui combinent allègement de la charge salariale pour les employeurs et actions de formations pour les jeunes

3- À partir du début des années 1980, une nouvelle orientation de la politique économique se dessine. Au début de la période (1981 et 1982), la gauche poursuit une action volontariste de création d'emplois :

- création directe d'emplois : embauche de fonctionnaires
- réduction de la durée du travail à 39 heures par une loi de janvier 1982
- abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans en avril 1983

Mais très vite, confrontée à l'échec des mesures keynésiennes, le gouvernement socialiste s'oriente vers la rigueur. L'indemnisation du chômage sera réduite et la politique de l'emploi entre véritablement dans une nouvelle phase caractérisée par l'insertion professionnelle. L'objectif est de traiter le chômage, non plus par des mesures générales, mais des mesures sur des **publics cibles** : jeunes et chômeurs de longue durée. Le diagnostic sera moins celui d'une formation insuffisante que d'un manque d'adaptation à la culture de l'entreprise. En 1983, création des contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'initiation, complétée par la création des TUC (Travaux d'utilité collective) en 1984.

De même est mise en place une action en direction des chômeurs de plus d'un an avec des actions de formation ciblées.

4- A partir de 1986, c'est le coût du travail qui sera désigné comme le principal obstacle à l'emploi. Les politiques de l'emploi viseront donc à baisser le coût du travail grâce à des dispositifs souvent coûteux pour la collectivité. En 1986, le plan Seguin mettra en œuvre l'exonération des charges sociales pour les entreprises qui emploient des jeunes de moins de 25 ans.

A la fin 1992, une nouvelle voie est mise en place avec l'abattement des cotisations patronales de Sécurité sociale pour les contrats à temps partiel. Ce qui est nouveau, c'est que ce ne sont plus les caractéristiques de la personne embauchée qui déclenche l'aide à l'employeur mais les caractéristiques de l'emploi. Il ne s'agit plus de compenser un handicap mais d'augmenter le volume des emplois.

Dans le même temps, l'assurance chômage est encore réduite afin de rééquilibrer les comptes de l'Unedic. La réforme met en place l'Allocation Unique Dégressive. Et les cotisations chômage sont augmentées. La proportion des chômeurs indemnisés baissera de ce fait, notamment chez les jeunes. L'Unedic reviendra à l'excédent mais les bénéficiaires du RMI deviennent très nombreux.

A partir de 1993, la droite de retour au pouvoir (2^{ème} cohabitation Mitterrand-Balladur) renforcera les mesures d'allègement du coût du travail sur les salaires allant jusqu'à 1,6 fois le SMIC. Et après l'élection de J. Chirac à la Présidence de la République en 1995, la politique sera encore celle d'un allègement du coût du travail. La loi de Robien du 11 juin 1996 incitera à la réduction du temps de travail.

5- La politique de l'emploi sous Lionel Jospin

La gauche revenue aux affaires en 1997 ne remet pas en cause les dispositifs d'abaissement des charges salariales, la plupart des économistes considérant, comme E. Malinvaud, auteur d'un rapport de 1998, que la diminution du coût du travail sera efficace pour créer des emplois. Par ailleurs, 350 000 jeunes sont recrutés pour une durée de 5 ans dans les collectivités locales, les administrations publiques et le secteur associatif.

Mais la mesure la plus spectaculaire du gouvernement Jospin sera la RTT issue des lois Aubry de 1998 et 2000 : la durée légale de travail est ramenée à 35 heures ou, en équivalent annuel, à 1600 heures.

Malgré son apparente nouveauté cette mesure s'inscrivait dans une continuité séculaire puisque la durée travaillée était de plus de 3000 heures par an au début du XX^e siècle. Jusqu'en 1981, la réduction de la durée du travail avait une dimension sociale : en 1841, fut réduite la durée de travail des enfants ; en 1936 étaient votées la loi sur les 40 heures hebdomadaires et les congés payés de deux semaines. A partir de 1981, la RTT a un objectif économique de création d'emplois. Il n'est pas sûr que ce soit sur ce plan là que la RTT ait le mieux réussi.

Sur le plan conceptuel, ce qui est nouveau à la fin des années 1990, c'est une analyse du chômage comme étant le fait de la renonciation des chômeurs à reprendre un emploi, le gain monétaire de celui-ci leur paraissant insuffisant (problème des « trappes à inactivité »). Des études vont montrer que la moitié des chômeurs et le tiers des inactifs retirent moins de 500F. (76 euros) de la prise d'un emploi à mi-temps. Ce constat va se traduire notamment par la création d'une « prime pour l'emploi » : réduction de l'impôt pour les foyers aux revenus d'activité modestes afin d'encourager les chômeurs à revenir vers l'activité. Les salariés au voisinage du SMIC percevront alors non seulement un salaire mais également une prime d'activité.

Par ailleurs, des mesures d'accompagnement personnalisé des chômeurs seront mises en œuvre dont les Plans d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) ou le Projet d'Action Personnalisé (PAP). L'allocation dégressive de chômage est rebaptisée « Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi ».

Les mesures du gouvernement Jospin seront remises en cause avec le retour de la Droite. Celle-ci remettra l'accent sur les emplois marchands du secteur privé plutôt que sur les emplois publics. Ainsi, le dispositif « emplois jeunes » est abandonné. Quant à la RTT, elle fera l'objet de toutes les critiques, même si elle n'est pas remise tout de suite en cause.

Au total, on voit que la politique de l'emploi s'est traduite par un empilement de mesures et de dispositifs dont il faut reconnaître les insuffisances.

Dans la première étape qui s'est ouverte dans les années 1970, on a considéré que le chômage tenait aux caractéristiques individuelles des chômeurs et la principale politique a été celle de la formation.

Puis, c'est le coût du travail qui a été invoqué pour expliquer l'insuffisance de la demande de travail des employeurs. Il convenait dans ces conditions d'alléger le coût du travail.

Enfin, à partir de la fin des années 1990, la cause du chômage sera recherchée dans les comportements des salariés et dans le calcul, financièrement rationnel, qui les éloigne de la reprise de l'emploi. On imaginera alors des mesures pour les sortir de ces trappes à inactivité.

B- L'efficacité des politiques d'emploi

Les politiques d'emploi ont consisté, dans la période récente, soit en subventions aux employeurs, soit en subventions aux salariés. Elles ont été complétées par des incitations non monétaires.

1- L'efficacité des subventions aux employeurs

La France est le premier pays à avoir mis en place des mesures de subventions aux employeurs sous forme d'exonérations des cotisations sur les bas salaires. Ces exonérations étaient justifiées par la lutte contre le chômage des moins qualifiés. Elles étaient à la fois générales puisqu'elles concernaient tous les salariés et ciblées puisque concentrées sur les bas salaires.

Les allègements ont fait l'objet de plusieurs réformes à partir du début des années 1990 où les rapports Charpin (1992) puis Maarek (1993), commissaires au Plan, mettent l'accent sur le poids excessif des prélèvements sociaux. Ces réformes seront notamment celles des gouvernements Balladur en 1993, Juppé en 1995, Jospin en 1998 et Fillon en 2003.

Quel bilan peut-on tirer de ces mesures ?

D'un point de vue microéconomique, il se produit deux effets :

- un *effet de substitution* des travailleurs déqualifiés aux travailleurs qualifiés : dans ce cas, les premiers voient leur taux de chômage baisser mais celui des seconds augmente.
- un *effet de volume* : le coût du travail étant moins cher, l'entreprise est plus compétitive ; d'où sa production augmente et son embauche aussi.

Dans ces conditions, tout dépend de l'effet le plus important : si c'est l'effet volume, la mesure aura été efficace ; si c'est l'effet de substitution, on aura seulement remplacé les chômeurs déqualifiés par des chômeurs qualifiés.

Un certain nombre d'études ont montré que les effets de substitution avaient été supérieurs aux effets de volume. Du coup, les mesures de réduction des charges auraient eu des conséquences sur la structure des qualifications plus que sur la réduction du chômage. D'autres études ont conduit à la démonstration que l'effet sur l'emploi n'avait pas été négligeable. Mais le plus souvent, on a conclu que les effets avaient été moins importants que prévu.

La diversité des résultats tient largement au fait que ces différentes études n'adoptent pas la même définition du travail non qualifié : pour certains, ce sont les salariés au SMIC, pour d'autres ce sont les salariés à très bas salaires ; pour d'autres encore, la qualification est celle fournie par les diplômes...

Si l'on admet que les exonérations sociales ont été moins efficaces que la théorie le promettait, c'est pour 2 raisons principales :

- D'abord, ces mesures ont souvent été empilées sans qu'aucune n'ait le temps de produire ses effets.
- Ensuite, ces mesures ont souvent servi aux employeurs à compenser les augmentations du SMIC. Du coup, le pouvoir d'achat des salariés a moins augmenté en valeur réelle que ce qui était annoncé dans les indices, d'autant plus que les charges sociales et les impôts qui ont pesé sur eux se sont accrus afin de financer les exonérations des employeurs. Le gain microéconomique de ces mesures a donc été amputé par le ralentissement de la consommation des ménages.

2- les subventions aux salariés pour un retour à l'emploi

Alors que jusqu'au milieu des années 1990, on incitait les salariés au retrait d'activité (seniors, mères de familles nombreuses), dix ans plus tard, ces incitations ont été toutes supprimées et la nouvelle politique de lutte contre le chômage consiste à favoriser monétairement le retour à l'emploi. Le mot d'ordre est devenu « make to work pay » (faire que le travail rapporte) inspire désormais la plupart des réformes.

Celles-ci se sont d'abord traduites par un durcissement d'accès aux préretraites (diminution de moitié en 10 ans). En deuxième lieu, l'indemnisation du chômage a été amputée. Les principales mesures ont consisté à réduire l'écart entre les minima sociaux et les revenus d'activité (exemple : loi de mai 2001 instituant « la prime à l'emploi »)

Comment expliquer ce changement de conception concernant la politique de l'emploi ?

- Une première raison est d'ordre conjoncturel : le retour de la croissance à la fin des années 1990 a permis de créer 2 millions d'emplois en 5 ans. Le problème de la période a été moins l'aggravation du chômage, comme dans les périodes antérieures, que les pénuries de main d'œuvre. C'est donc l'augmentation de la demande de travail qui va impulser une nouvelle politique de l'offre de travail.
- La deuxième raison tient dans un grand nombre d'études qui vont montrer le peu de gain monétaire des chômeurs lors d'un retour à l'emploi : comme le RMI est environ d'un demi SMIC, un emploi à mi-temps rémunéré au SMIC ne fait rien gagner à celui qui accepte de l'occuper. En outre, la fiscalité et les prélèvements obligatoires ne conduisent pas à inverser le calcul des bas revenus. : plus le revenu est faible, plus il est coûteux, en termes fiscaux, d'accroître son revenu.
- Enfin, la troisième raison tient au fait que le retour à l'emploi se fait le plus souvent sur des emplois précaires et à temps partiel. La comparaison entre le retour à l'emploi et la conservation d'un RMI n'est donc pas en faveur du premier. On touche ici à la contradiction entre les politiques de l'emploi. A une certaine époque, on a développé ces formes atypiques d'emploi pour lutter contre le chômage ; elles deviennent, dans la période actuelle, peu incitatives pour un retour à l'emploi.

3- Les incitations non monétaires

Les politiques de retour à l'emploi se sont également traduites par des incitations non monétaires. Elles ont été, elles aussi, orientées soit vers les employeurs, soit vers les salariés.

♦ **Du côté des employeurs**, elles ont consisté en simplification des procédures administratives d'embauche telles que les chèques emploi ou les CNE (contrats de nouvelle embauche). Ces pratiques ont parfois suscité de vives oppositions comme en a témoigné la mobilisation contre le CPE (contrat de première embauche).

La tendance est depuis longtemps au développement de la flexibilité du travail. Rappelons que le concept de flexibilité est ambigu dans la mesure où existent plusieurs types de flexibilité.

- la flexibilité des salaires qui a été privilégiée par la théorie néoclassique

- la flexibilité de l'emploi ou « flexibilité externe » qui consistent en assouplissements, pour l'employeur, des contraintes juridiques régissant le contrat de travail.
- La flexibilité fonctionnelle qui consiste à développer la polyvalence dans l'entreprise, en investissant dans la formation permanente des salariés.

La réflexion s'oriente depuis quelques années sur les formes de **flexicurité**. La question est celle de trouver « *un nouvel équilibre susceptible de concilier à la fois le développement des entreprises et de l'emploi, la mobilité de l'emploi inhérente aux mutations économiques et la sécurité des salariés contre le risque de chômage* ». C'est le sens du rapport remis par Eric Besson le 22/02/2008 au Président français. Les pays du Nord de l'Europe (Suède et Danemark) sont devenus, à cet égard, des exemples de la politique de l'emploi.

C'est également le sens de l'accord du 11/01/2008 entre les organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) et quatre organisations syndicales (CFTC, FO, CFDT et CFE-CGC).

♦ **Du côté des salariés**, les incitations non monétaires ont pris la forme de campagnes de communication visant à réévaluer l'image du travail, de dispositifs de formation et de qualification, d'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la pénibilité du travail.

IV – LA QUESTION DU TRAVAIL

Les questions relatives à l'emploi et au chômage ont, au tournant des années 1980, remplacé celles relatives au travail dans la réflexion sociologique et dans le débat social et politique.

- *Dans la réflexion sociologique d'abord.* Dans les années 20-30, les questions principales ont porté sur l'organisation du travail. Les études d'E.Mayo à la Western Electric Cie en 1924, ont notamment montré que le collectif de travail n'était pas qu'une somme d'individus mais le résultat d'une coopération. Dans les années 60, c'est la question de l'appauvrissement des tâches qui devint essentielle, comme par exemple dans la sociologie de G.Friedman (« Le travail en miettes », « Où va le travail humain »). Après 1968, l'accent sera porté sur la question de l'aliénation au travail, les thèses d'H.Marcuse étant exemplaires de cette préoccupation (« L'homme unidimensionnel »). Dans les années 70, c'est également la question de la conscience ouvrière que des auteurs comme A.Touraine poseront avec le passage aux sociétés qu'il appellera « post-industrielles ».

Or, à partir des années 80, les questions du travail, même si elles ne s'effacent pas, laissent un champ beaucoup plus large à celles de l'emploi et du chômage. Un exemple peut être donné avec la publication du livre de D.Schnapper, « l'épreuve du chômage » en 1981.

- La même réorientation se fait *dans les débats politiques et sociaux*. Jusqu'aux années 80, ceux-ci étaient surtout relatifs aux conditions de travail, à la santé, à la dignité des travailleurs ou au sens du travail. Ils se déroulaient dans un contexte de critique de l'entreprise (désignée comme un lieu d'exploitation et d'aliénation), de l'Etat et de la classe capitaliste qu'il était accusé de servir.

A partir des années 80, la critique du travail deviendra moins celle de l'organisation que celle de la discrimination entre les emplois stables et les contrats précaires, entre les « in » et les « out ». La critique de l'entreprise cèdera devant ce que A. Ehrenberg appellera son « réenchantement » (l'entrepreneur Bernard Tapie sera la figure exemplaire de l'entreprise des temps de crise). La critique de l'« Etat capitaliste » laissera place au doute sur les capacités des pouvoirs publics à résoudre les questions sociales. Ceux-ci se demanderont d'ailleurs un peu moins comment promouvoir les qualifications (contrairement aux années 70 où fut notamment créé le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications – CEREQ-) et un peu plus comment accroître la flexibilité ou réduire le coût du travail. Même la réduction du temps de travail sera vue davantage sous l'angle quantitatif de la création d'emplois que sous l'angle qualitatif de la libération du temps.

La question du travail va cependant revenir sur le devant de la scène depuis le milieu des années 90 à travers deux problématiques. L'une concernera la place et le sens que nos sociétés pouvaient encore accorder au travail à l'heure de la « troisième révolution technologique ».

L'autre portera sur les transformations des conditions de travail qu'induit ce que l'on a convenu d'appeler le « nouveau modèle productif ». Sur l'une comme sur l'autre de ces questions, les avis sont partagés.

A – La place et le sens du travail : déclin ou centralité ?

1 – La thèse de la « sortie du travail »

Un certain nombre d'ouvrages vont connaître, vers le milieu de la décennie 90, un succès qui dépassera largement le cercle des spécialistes :

D.Méda, « Le travail, une valeur en voie de disparition », 1995

J.Rifkin, « La fin du travail », 1995

A.Gorz, « Misères du présent, richesses des possibles », 1997

V.Forrester, « L'horreur économique », 1997

Bien que d'intérêts différents et aboutissant à des conclusions différentes, ces ouvrages postulent tous que nous serions en train de sortir du travail et que celui-ci cesserait de constituer une valeur et un vecteur de notre identité sociale. Ils s'inspirent de la thèse d'H.Arendt de 1961 (« La condition de l'homme moderne ») selon laquelle la modernité technologique créerait « le spectre d'une société de travailleurs sans travail », ce qui serait la pire des choses puisque les travailleurs seront libérés de la seule chose qu'ils sont en mesure de faire. Mais, prenant cette thèse à contre-pied, ces auteurs estiment que la sortie du travail serait aujourd'hui d'autant plus réalisable et facile que le travail n'est pas un « invariant anthropologique » (D.Méda) mais une invention historique récente. Cette « invention » se serait déroulée, toujours selon D.Méda, en trois actes. Fin du XVIIIème siècle : l'économie politique classique en fait la source de toute richesse. XIXème siècle : idéalisation du travail comme source de réalisation de soi par Hegel puis par Marx. Après-guerre : programmes sociaux de l'État-Providence fondés sur les revenus du travail. De cette histoire, D.Méda tire la conclusion que le travail ne pourra jamais constituer une valeur, sinon une valeur purement économique. Jamais, il ne sera producteur de lien social car il ne donne qu'une vision pauvre de ce lien : celle de l'échange marchand. Et, pour A.Gorz, même durant les Trente glorieuses, le travail n'a pas été intégrateur : ce qui a produit du lien social, c'était l'appartenance à un syndicat, la mobilisation collective, bref, l'opposition à une classe plus que l'adhésion à une valeur.

2 - Le travail, encore central

La thèse de la fin du travail s'appuie sur des faits objectifs (d'une moyenne de 3 000 heures de travail par an et par personne au début du XXème siècle, on est passé à un peu plus de la moitié de ce chiffre au début du siècle suivant) mais que l'on interprète abusivement. *La quantité de travail nécessaire pour produire a diminué moins que la durée de ce travail.* D'une part, les lieux de production qui étaient concentrés dans un nombre restreint de pays (les pays industriels développés) se sont étendus à de nouveaux pays qui participent aujourd'hui de façon croissante à la production mondiale. D'autre part, *tout* le travail effectué n'est pas comptabilisé : une partie est dissimulée dans le travail « au noir », une autre n'est pas considérée comme du travail au sens économique du terme et n'est donc pas prise en compte (travail domestique). En troisième lieu, la thèse du déclin du travail oublie que la productivité du travail a considérablement augmenté au siècle dernier et que, par conséquent, même si le temps de travail diminue, la valeur du travail mise en œuvre dans la production augmente.

Par ailleurs, le temps de travail « libéré » n'est pas forcément du temps « libre » : celui-ci est, en effet, de plus en plus « réinvesti » dans des activités liées au travail (on se forme, on s'informe, on se remet « en forme » pour être plus « performant » etc.).

Enfin, un certain nombre de contrats de travail mettent en œuvre davantage de travail que ce qui était prévu dans le contrat : c'est notamment le cas pour les salariés aux statuts précaires qui ont moins de moyens de faire respecter les engagements de l'employeur.

On voit à travers ces exemples en quoi la comptabilité du volume de l'emploi peut différer de la comptabilité du volume de travail, ce qui confirme la nécessité de ne pas assimiler ces deux notions.

La thèse de la « sortie du travail » a fait l'objet d'une deuxième critique et d'un éclaircissement majeur. Selon R.CASTEL (« Les métamorphoses de la question sociale »), *ce ne serait pas le travail qui tendrait à disparaître mais un certain type d'emploi* : celui qui s'était généralisé dans la « société salariale » d'après-guerre et qui a été considéré comme le vecteur de l'intégration sociale dans cette période : l'emploi salarié, stable, à temps plein. Ce type d'emploi (que l'on appelle encore aujourd'hui « typique » mais pour combien de temps ? a fourni, durant les « trente glorieuses », une cohérence à la société tout entière. En effet, d'abord, les identités individuelles se ramenaient largement à des statuts professionnels (savoir ce que l'on faisait permettait de savoir qui l'on était). D'autre part, les pouvoirs publics prenaient souvent l'emploi salarié comme référentiel de leurs politiques sociales (la redistribution de l'État-Providence était fondée sur des cotisations salariales).

Enfin, même les identités ethniques étaient recouvertes par la qualité de salarié (on parlait alors des « travailleurs » immigrés).

Si le « salariat » a pu constituer un ciment de l'intégration sociale, c'est, comme l'ont aussi montré les économistes de l'école de la Régulation, grâce à un compromis social qui a associé la nécessité économique de produire des richesses, et de les produire avec de plus en plus d'efficacité (de productivité), à l'exigence sociale de protéger ceux qui produisaient ces richesses. Autrement dit, l'intégration sociale par la protection était devenue la monnaie d'échange de la soumission du travailleur aux contraintes du système économique. Ce compromis a été possible tant qu'une croissance économique forte permettait de financer la couverture des risques sociaux et tant que les institutions de la protection sociale (Etat, Sécurité sociale) avaient une forte légitimité pour convaincre la société d'être solidaire. Le sentiment de crise de la valeur travail aujourd'hui serait lié, dans ces conditions, à un « effritement de la société salariale » (R.CASTEL) où il est moins facile de réaliser ce compromis et où les nécessités de l'économie (mutations technologiques, mondialisation, intégration européenne, compétitivité, etc.) semblent avoir la priorité sur les exigences sociales.

Parallèlement à cette approche historique, la thèse selon laquelle le travail constitue encore une valeur centrale a été confirmée par de nombreuses enquêtes. Ainsi, des travaux d'Hélène Riffaud (« Les valeurs des Français », Puf, 1994) jusqu'à ceux réalisés dans le cadre des enquêtes internationales en 1981, 1990 et 1999 (cf : Pierre Bréchon, « les valeurs des Français- 1980-2000 », A.Colin, 2000), il apparaît que le travail continue d'avoir une place importante. Certes, il s'inscrit moins dans un projet collectif ou dans une idéologie (le thème des classes sociales est ainsi plus faible, bien que le sentiment de clivages soit loin d'avoir disparu) mais les Français investissent de plus en plus dans le relationnel, qu'il soit familial, amical ou professionnel.

B - Un nouveau modèle productif ?

A côté de la question du sens du travail et de sa valeur, celle de son organisation est également revenue sur le devant de la scène, avec, là encore, des approches différentes. Pour les uns, la « troisième révolution technologique », celle des moyens d'information et de communication, signerait la fin du travail « fordiste ». Pour d'autres, l'évolution ne serait pas aussi nette et conduirait à une transformation des travailleurs plus qu'à celle du travail.

1 –« La fin du fordisme »

Le « fordisme » se caractérisait par un équilibre entre le secteur des biens (agricoles et surtout industriels) et celui des services. Aujourd'hui, la prédominance du secteur tertiaire est flagrante avec plus des deux tiers des emplois contre à peine un quart pour le secondaire et moins de 4% dans l'agriculture. Du coup, la logique de la production se voit relayée par celles de la conception des produits, de leur vente ou de l'organisation d'un environnement propice à cette production (ce que résumait très bien le PDG de Renault : « Autrefois, mon problème était de produire des voitures, désormais, il est de les vendre ! »).

Le « fordisme » se caractérisait aussi par la division du travail (taylorisme + chaîne de montage) et des normes d'embauches très stables. Face à la crise, il tendrait à laisser place à un modèle nouveau dont la firme japonaise Toyota s'est voulue être l'emblème : recherche de qualité totale ; zéro défaut, zéro délai ; zéro stock. Les postes spécialisés seraient remplacés par des groupes de fabrication. Les directives verticales s'effaceraient au profit d'une auto-organisation.

La mobilisation des travailleurs et leur implication dans les objectifs de l'entreprise seraient préférées aux incitations par le salaire...

Ces évolutions auraient alors comme conséquence de modifier fondamentalement les attentes vis à vis des travailleurs. La « tertiairisation » exigerait des compétences nouvelles, mettant en jeu des qualités relationnelles, un « savoir être » plutôt qu'un « savoir faire ». Or, comme le dit A. Lebaube (« Le travail autrement »), ces compétences nouvelles ne peuvent plus être interprétées en termes de *qualification*. Cette notion appartenait au monde industriel car elle situait l'ouvrier par sa place dans une grille (ouvrier qualifié, ouvrier spécialisé, etc.). Et c'était à partir de cette qualification qu'on déterminait son salaire et sa place dans la hiérarchie. Désormais, l'appréciation de la compétence sera plus subjective, basée sur des critères de comportement, et donc plus discutable et négociable. La notion de professionnalisation paraîtrait alors plus adéquate à la situation actuelle car plus « tertiaire ». Les qualités personnelles y seraient appréciées au même titre et même davantage que la qualification objective. Face à cette mutation, des institutions comme les syndicats ou l'école doivent se redéfinir. Les syndicats dont l'habitude était de négocier des statuts collectifs de groupes sociaux sont aujourd'hui confrontés à des demandes spécifiques d'individus aux statuts très différenciés.. Quant à l'école, les diplômes qu'elle délivre ne structurent plus aussi nettement les qualifications et des divergences peuvent se faire entre la qualification scolaire et la compétence professionnelle.

Soulignons également une autre conséquence fondamentale de ces mutations : c'est la relation entre emploi et intégration sociale qu'il faut lire autrement. En effet, la question aujourd'hui n'est plus seulement de savoir si l'emploi est un vecteur de l'intégration sociale.

A cette question, la réponse ne peut être que positive, contrairement aux apologues de la fin du travail. Mais la question est aussi de savoir si l'intégration sociale n'est pas, plus que jamais, un préalable à l'embauche.

2 - Le modèle productif est-il vraiment nouveau ?

La tertiariation de l'économie, les nouvelles manières de produire et les nouvelles exigences en matière salariale ne doivent cependant pas conduire trop vite à penser que le travail n'est plus synonyme de « souffrance » pour reprendre l'expression de C. Dejours. Même si les pratiques hiérarchiques sont moins visibles, même s'il y a une plus grande autonomie des travailleurs, même si les pressions formelles se relâchent, on constate, dit A. Supiot dans un rapport pour la Commission européenne (« *Au delà de l'emploi* », édition Flammarion 2000), un alourdissement de la subordination qui prend la forme de pressions informelles, surtout sur les moins qualifiés, sur les femmes ou sur les jeunes (pression pour que les travailleurs ne se syndiquent pas, intensification du travail, modification des objectifs...).

Surtout, la thèse de la nouvelle organisation productive est discutable dans la mesure où les méthodes de travail restent encore souvent inspirées du taylorisme. Les principes fondamentaux de celui-ci (séparation des tâches de conception et d'exécution, appauvrissement et intensification...) demeurent. D. Linhart en conclut que ce qui change essentiellement, c'est le ressort de la mobilisation des travailleurs : alors que le fordisme était fondé sur des stimulations financières et sur la contrainte (hiérarchique ou organisationnelle), on demande désormais aux salariés de coopérer aux objectifs de l'entreprise et aux impératifs productifs. « Plutôt que le travail, ce sont les travailleurs que l'on essaie de changer », dit-elle. Finalement, on pourrait parler aujourd'hui d'une double dimension de la précarité.

C'est ce que fait S. Paugam dans son ouvrage « *Le salarié de la précarité* » qui distingue :

- la précarité de l'emploi, résultant de l'insécurité du contrat de travail, de la vulnérabilité économique, de droits sociaux limités, de l'absence d'avenir professionnel ;
- la précarité du travail résultant de son faible intérêt, d'une rémunération médiocre, d'une faible reconnaissance sociale. Certes, reconnaît-il, les salariés ont globalement davantage d'autonomie que dans le modèle fordiste, compte tenu de leur plus grande qualification ou de l'introduction de nouvelles méthodes de ressources humaines favorisant l'initiative. Mais le revers de la médaille, c'est des rythmes de travail plus denses, une obligation de mobilité, de polyvalence...

Et, de plus, l'autonomie a pour conséquence de rendre plus visibles les défaillances des salariés car les nouvelles formes de gestion accordent plus d'importance aux performances de chacun qu'à celle du collectif de travail. Du coup, le sentiment d'échec est davantage personnalisé et l'angoisse du travailleur augmentée.

Cette double dimension de la précarité ne peut alors que renforcer les inégalités dans les formes de l'intégration sociale.

