

Figures du salariat. Penser les mutations de travail et de l'emploi dans le capitalisme contemporain.

A. Boulayoune et L. Jacquot (dir.), avec la collaboration de R. Belkacem et P. Hirlet, L'Harmattan, Paris, 2008, 215 pages.

Pédagogique, synthétique et actuel. Voici résumé en trois adjectifs, ce que la lecture de *Figures du salariat. Penser les mutations du travail et de l'emploi dans le capitalisme contemporain*, dirigé par A. Boulayoune et L. Jacquot suscite. Pédagogique, car l'ouvrage présente tour à tour des figures contemporaines du salariat telles que le chômeur (chapitre 2), l'intérimaire (chapitre 3) et les cadres (chapitre 4). À cela, viennent s'ajouter en début (chapitre 1) et fin d'ouvrage (chapitre 5) deux analyses plus théoriques sur les mutations du salariat en général. Synthétique, car chacun des chapitres, au travers d'une démarche historique, propose un résumé concis et problématisé sur chaque thème abordé. Actuel, car les analyses sociologiques et économiques présentées concourent à nourrir le vif débat sur l'avenir du salariat. Si, pour certains analystes, le salariat peut sembler courir à sa perte, Boulayoune et Jacquot montrent au contraire que la fin du salariat n'est pas annoncée. Ils rappellent que « La France [...] ne connaît pas une baisse tendancielle des emplois salariés. Ceux-ci ont même progressé de plus de 2,8 millions de postes de travail entre 1990 et 2004, soit une augmentation de 14 % alors que le nombre total des emplois sur la même période n'augmentait que de 8,8 %. Difficile d'évoquer la disparition de la société salariale lorsque plus de 91 % des emplois sont des emplois salariés, alors qu'au milieu des années 1970 avec près de 10 points de moins on la considérait à son apogée » (p. 13). Pas de fin du salariat, mais de profondes mutations du travail et de l'emploi en revanche, qui ont motivé la rédaction de cet ouvrage collectif de sociologie du travail.

Le premier chapitre, « Salariat en miettes, sociologie en quête », est l'occasion pour A. Boulayoune et L. Jacquot, de revenir sur la construction de la sociologie du travail, qui peut voir en G. Friedmann son « père fondateur » en France. En conséquence, cette nouvelle discipline s'est d'abord intéressée aux relations que le travailleur, en tant qu'individu, entretient avec son travail, et a quelque peu délaissé l'organisation et les rapports de production. Ce n'est que plus tard qu'une sociologie des organisations naîtra. Les préoccupations de la sociologie du travail ont en effet évolué, passant du travail à l'emploi, avec M. Maruani comme chef de file, puis au chômage. Au travers de cette construction historique, les auteurs nous montrent finalement comment le salariat peut être caractérisé : par « le salaire (la nature des ressources), l'emploi (le statut d'emploi ou de non-emploi) et le travail (l'organisation et la division du procès de travail) » (p. 53). Pour appréhender les mutations du salariat, il faut donc appréhender les transformations de chacun de ces trois éléments. Pourtant, les auteurs précisent qu'ils ont volontairement mis de côté la question du salaire. Bien que cette composante soit importante, elle fera l'objet de travaux ultérieurs et complémentaires à ceux-ci.

Si la figure du chômeur fait l'objet du deuxième chapitre, c'est parce qu'elle représente l'autre versant du salariat : celui qui est exclu de l'emploi. Avec un salariat de masse s'est développé un chômage de masse, fruit de diverses transformations. Les auteurs font ici référence à Castel (1995)¹, pour qui ces changements sont au nombre de trois : « la déstabilisation des stables » tout d'abord, l'installation dans la précarité pour les jeunes salariés ensuite, enfin, l'augmentation de ceux qu'il appelle les « inutiles au monde ». Le développement du chômage contribue à « l'effritement de la condition salariale » (p. 75).

¹ Castel R., (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Boulayoune fait le constat que les chômeurs, comme les salariés, se doivent aujourd'hui, pour être employables (ou le rester), d'être « disponibles, performants, flexibles, s'adapter sans cesse aux innovations et à la concurrence » (p. 80). Cela s'explique par une « conception libérale du travail » qui contribue également à une plus grande individualisation dans les politiques menées par l'action publique. Conséquence ? Le chômeur devient pleinement responsable de son parcours et de son avenir. « Il est invité à s'engager activement dans sa recherche d'emploi, à formuler des choix rationnels en fonction de sa situation, à améliorer ses compétences individuelles et en acquérir d'autres... dégagé de toute emprise collective, il est finalement contraint d'assumer son propre devenir » (p. 82).

Ni totalement exclu de l'emploi ni totalement stabilisé dans l'emploi, l'intérimaire est une figure particulière du salariat à laquelle R. Belkacem, spécialiste de la question, consacre le chapitre trois. En France, si le premier texte de loi sur le travail temporaire date du 3 janvier 1972 (loi n° 72-1), l'apparition des entreprises de travail temporaire (ETT) y est bien antérieure. On peut dater la présence des premières ETT avec pour mission le prêt de main-d'œuvre dès le début des années 1950, selon la Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire. Mais c'est avec la loi de 1972 que cette profession est légalisée et que des droits individuels et collectifs pour les intérimaires sont définis. Belkacem nous fournit quelques éléments chiffrés qui nous permettent de considérer l'ampleur de cet usage : le nombre d'intérimaires, selon l'Enquête Emploi de l'INSEE, a été multiplié par plus de deux entre 1989 et 2004, passant de 233 719 à 490 000 individus. De plus, conséquence d'un mouvement de concentration « entre la fin des années 1980 et le début des années 2000, le nombre d'entreprises de travail temporaire est resté relativement stable autour de 1 000 unités » alors que « le nombre d'établissements est passé quant à lui de 4764 à 6299 » (p. 102). Ces intérimaires sont majoritairement des hommes, de faible qualification, travaillant dans les secteurs de l'industrie, bâtiments et travaux publics. Mais si le nombre d'intérimaires augmente, la durée de leurs missions, elle, diminue : en moyenne, elle « est passée d'un peu plus de trois semaines dans les années 1970 à un peu moins de deux semaines aujourd'hui » (p. 106).

Trois transformations principales dans l'intérim viennent concourir aux mutations de la société salariale. La première concerne l'élargissement de l'intérim à tous les secteurs d'activité. La seconde intéresse la présence de cadres dans l'intérim. Leur nombre, certes limité, est en progression : « Il est passé de 7 686 cadres équivalent temps plein en 2002 à plus de 8 000 en 2003 » (p. 113). La troisième fait référence à l'élargissement des missions des ETT. Outre la fonction classique de prêt de main-d'œuvre, elles peuvent, depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale promulguée le 27 janvier 2005, effectuer du placement de chômeurs. C'est alors la fin au monopole de l'ANPE.

En se généralisant à l'ensemble des secteurs de l'activité économique et des catégories professionnelles, en se dotant d'un cadre législatif, conventionnel et syndical, l'intérim s'est petit à petit institutionnalisé et constitue aujourd'hui « une activité socialement reconnue ».

L'ambition du chapitre quatre est quant à elle de comprendre les mutations du salariat au travers des bouleversements rencontrés par cette catégorie franco-française : les cadres. Parce que ce « groupe » est extrêmement varié par les différences de « diplômes, les revenus, l'activité professionnelle, l'origine sociale, le mode de vie, les opinions politiques » (p. 122), P. Hirlet et L. Jacquot choisissent de se centrer particulièrement sur les cadres des établissements sanitaires et sociaux. Ils montrent comment, par une division du travail accentuée, une rationalisation plus grande des tâches, « les professionnels du soin et de l'intervention sociale sont bien plus contraints qu'auparavant par la rapidité et l'accentuation des flux d'activités » (p. 137).

La position de relais entre les « salariés » et la « direction » de ces cadres intermédiaires les conduit à devoir gérer un ensemble d'activités transversales, une multitude de sources de tensions et a pour conséquence de complexifier et d'intensifier leur travail.

De plus, « on assiste dans les entreprises à une sorte de création d'un 'statut unique' d'encadrement, qui banalise la fonction des cadres supérieurs et intermédiaires et qui dualise le marché du travail de ces catégories au regard des catégories dominantes que sont les cadres « à haut potentiel », ce qui accroît la difficulté pour les cadres d'avoir une posture d'autorité et un positionnement institutionnel dans les organisations de plus en plus complexes et évolutives » (p. 127).

À cela s'ajoute le délitement de la relation de confiance entre les cadres et leur entreprise et leur direction, l'augmentation du chômage des cadres dans les années 1990 et la flexibilité de l'emploi. Cet ensemble de transformations conduit aujourd'hui à la fragilisation des cadres, catégorie « postfordiste » jusqu'alors stable.

Le dernier chapitre, intitulé « Travail et modèle(s) productif(s) », cherche finalement à répondre à la question à la fois ambitieuse et incontournable : « Le taylorisme est-il vraiment mort ? ». En conséquence, Jacquot revient d'abord sur la définition du taylorisme en présentant les deux niveaux d'analyse. « Au niveau micro, on s'attachera avant tout à caractériser le taylorisme par sa double division du travail : une division verticale et une division horizontale. [...] Au niveau macro, on considérera le taylorisme comme un mode de régulation sociale, une matrice d'un ensemble de pratiques économiques, sociales et politiques et pas seulement un effet de l'application de la science à la technique » (p. 153-154).

Puis l'auteur montre, d'un côté, que le taylorisme semble remplaçable : « le nucléaire ou encore la chimie présenteraient un modèle d'organisation post-taylorien », de l'autre, que le taylorisme semble résister et même s'étendre à d'autres secteurs, « notamment des services (les banques, le transport routier, la restauration rapide -avec Mac Donald's) » (p. 166).

Même si l'industrie a été le cadre privilégié de développement du modèle taylorien, la « tertiarisation de l'économie n'est pas synonyme de dé-taylorisation ». Pour exemple, Jacquot reprend le travail de Amiech (2005)² sur les centres d'appels, où le taylorisme, dans une version « sophistiquée » et « rénovée », a influencé largement l'organisation.

Si le taylorisme n'est pas mort, le régime néolibéral actuel est davantage basé sur trois oxymores : « la coopération forcée », « l'autonomie contrôlée » et la communautarisation molle », terme repris de Courpasson (2000)³, entendu comme la constitution de collectifs mais temporaires.

Finalement, il apparaît à la lecture de cet ouvrage que le salariat protecteur du siècle dernier laisse la place à un salariat fragilisé, entre « individualisation, déstabilisation et précarisation ». Si l'ouvrage contribue à alimenter les réflexions actuelles sur les mutations du salariat dans le capitalisme contemporain, on peut toutefois regretter l'absence d'analyses sur les formes d'emplois atypiques autre que l'intérim, qui auraient permis d'appuyer la thèse de mutation du salariat, bien plus que sa disparition au profit d'activités indépendantes.

Le rapport de novembre 2008 d'Antonmattéi⁴ sur les travailleurs économiquement dépendants rappelle en effet que les frontières entre le salariat et le travail indépendant sont poreuses,

² Amiech M., (2005), « Les centres d'appels téléphoniques : une certaine idée du service au client » in D. Linhart, A. Moutet (dir.), *Le travail nous est compté*, Paris, La Découverte, p. 241-274.

³ Courpasson D., (2000), *L'action contrainte*, Paris, PUF.

⁴ Antonmattéi P.H. et Sciberras J.C., (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport pour le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre.

laissant alors place à des situations hybrides. Il en est ainsi de la présomption de salariat, pour les artistes du spectacle et les journalistes pigistes. Et s'il est vrai que le rapport Antonmattéi a été rédigé bien après l'ouvrage de Boulayoune et Jacquot, les problématiques qu'il soulève sont néanmoins relativement anciennes puisque la présomption des artistes du spectacle date de 1969 et celle des journalistes pigistes de 1974. On aurait souhaité que les auteurs aient davantage envisagé les mutations du salariat de la question de la présomption de salariat autour par exemple. Cela aurait conduit le lecteur à envisager non pas la fin du salariat, mais au contraire son extension autour de formes nouvelles, distinctes de l'intérim.

Clémence AUBERT
Centre d'Économie de la Sorbonne-MATISSE