

B – ORGANISATION DE LA PRODUCTION ET TRANSFORMATION DE LA CONDITION SALARIALE

1 – La construction de la société salariale

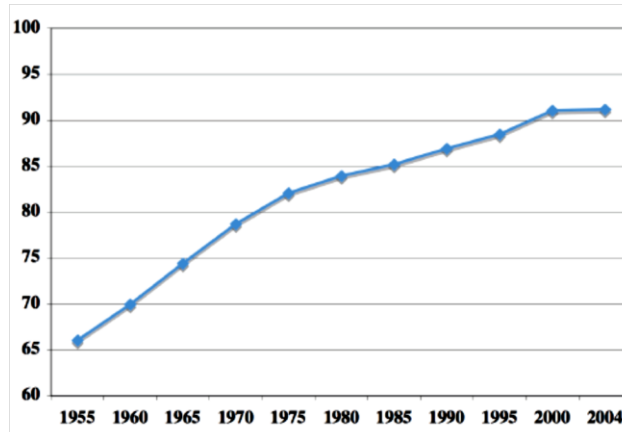
a) – La salarisation de la population active occupée

1. Dans "*Les métamorphoses de la question sociale*" (1995), le sociologue **Robert Castel** montre que la **société salariale est une construction sociale correspondant à un moment précis de l'histoire économique**. Elle s'est développée au moment de la Révolution industrielle au début du XIXe siècle et du triomphe d'une **société capitaliste**, qui allie la propriété privée des moyens de production, les lois du marché et l'accumulation du capital.
 - ✓ **Un salarié** est un travailleur subordonné (il doit obéir) qui loue sa force de travail à un patron contre un salaire qui assure sa subsistance. Les conditions de travail et la rémunération sont inscrites dans un **contrat de travail** qui, depuis 1993, en France, doit être signé par le travailleur et l'employeur.
 - ✓ **Le salariat** est un **mode d'organisation du travail** qui repose sur la fourniture d'une prestation par une personne, contre rémunération et sous lien de subordination juridique avec un employeur. C'est donc un **statut professionnel et social** qui positionne l'individu dans la société : l'industrialisation de nos sociétés modernes s'est accompagnée d'une salarisation croissante de la population active, on parle d'une **société salariale**.
 - ✓ Selon Karl Marx, le salariat est au cœur du système d'exploitation capitaliste car le salarié - réduit à une force de travail marchande (travail vivant) - est soumis à la dictature de l'entreprise et du capital (travail mort) sans pouvoir décider démocratiquement de l'usage de la survaleur créée par son travail. Le salarié est dépossédé de ses outils de travail et du fruit de son travail.
2. Depuis l'industrialisation du XIXème siècle, on constate une **salarisation croissante de la population active** des pays industrialisés. Ce phénomène est mesuré par le taux de salarisation :

$$\text{Taux de salarisation} = \text{Nombre de salariés} / \text{Population active occupée} \times 100$$

Dans les années 1920, entre 2 actifs sur 5 et 2 actifs sur 3 étaient salariés. De nos jours, plus de 4 actifs sur 5 sont salariés. Pour la France, les données des recensements conduisent à un constat sans équivoque : en 1851, les **non salariés** représentent encore 52 % du total des actifs (33,8 % pour les agriculteurs exploitants, 17,5 % pour les patrons de l'industrie et du commerce et 0,7 % pour les membres du clergé), et les salariés 48%. De nos jours, les **salariés** représentent près de 90% des actifs (à l'exception de l'Italie où la part ne dépasse pas les 75% de l'emploi total).

Taux de salarisation en France depuis 1955



Cette progression s'explique :

- ✓ **Par la quasi disparition des agriculteurs** exploitants car la hausse de la demande de produits agricoles a été moins importante que la hausse de la productivité des agriculteurs, ce qui a libéré des hommes pour l'industrie (exode rural).
- ✓ **Par la diminution importante des artisans-commerçants**, concurrencés par la grande industrie et les grandes surfaces dont les coûts unitaires sont moins élevés grâce au phénomène des « économies d'échelle ».
- ✓ **Par la concentration des entreprises** qui augmente la taille des firmes ce qui développe toute une hiérarchie de salariés (de l'ouvrier ou de l'employé de base aux cadres dirigeants).

b) – La précarité du salariat au XIXe siècle

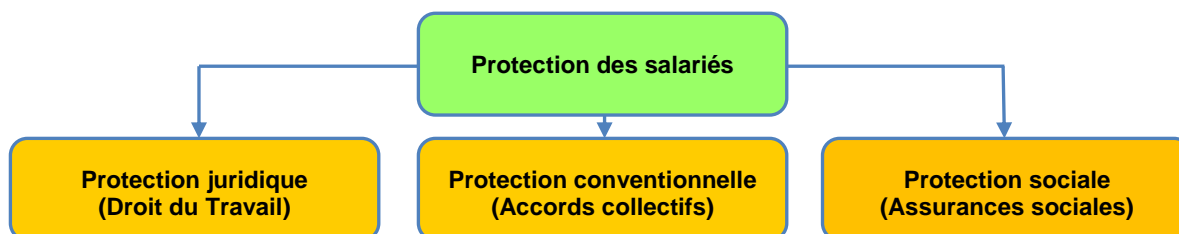
3. **Au début du XIXe siècle**, les **relations** entre les salariés et le patronat sont **asymétriques** puisque les patrons ont un pouvoir absolu dans l'entreprise et que les salariés ne sont pas protégés et n'ont pas le droit de se défendre (en France, la loi Chapelier de 1791 interdit les syndicats et le droit de grève). La condition ouvrière est marquée par la **précarité du travail** et l'**insécurité sociale** :
 - ✓ **L'entrée au travail se fait de façon précoce** : le travail des enfants dans les familles ouvrières est généralisé. Dès l'âge de 8 ou 9 ans, les enfants sont employés à des travaux qu'aucune machine ne peut exécuter à cette époque. Les patrons encouragent le travail des enfants. Leur habilité et leur petite taille sont bien utiles pour certaines tâches. Et surtout, un adulte effectuant un travail similaire doit être payé trois à quatre fois plus.
 - ✓ **La durée du travail est très longue** (12 à 16 heures par jour) et flexible. Elle dépend de la lumière du jour et des variations de la demande. Dans les pays industrialisés, elle est à cette époque en moyenne de 12 heures par jour et de 80 heures par semaine.
 - ✓ **Les conditions de travail sont déplorables** : le bruit, la chaleur, la poussière...les accidents du travail sont nombreux et pas indemnisés. L'extension du machinisme dans l'industrie au cours du XIXe siècle a multiplié les risques d'accidents dont les conséquences constituaient un facteur d'aggravation de la misère ouvrière : lésions corporelles (mains broyées, jambes amputées...), perte temporaire ou définitive du revenu, mort du chef de famille sans aucune réparation pour les vivants.
 - ✓ **Le contrat, qui lie le salarié à son employeur, est un contrat précaire** : le contrat « de louage », contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre-elle. Il peut être rompu à tout moment par une des deux parties. Bien souvent, il ne couvre que la journée (les « journaliers »).
 - ✓ **Le salaire est journalier et assure le minimum vital physiologique** : il dépend du prix du blé, du sexe et de l'âge (Un homme gagne le double du salaire féminin et le triple ou le quadruple du salaire d'un enfant). Marchand et Thélot (*Le travail en France 1998*) observent, de 1820 à 1855, une succession de phases de dépression et d'accroissement du salaire réel tant et si bien que le pouvoir d'achat a diminué de 5 % en 35 ans. Le salaire est presque exclusivement destiné à l'alimentation. Il est déterminé par la variation des prix agricoles et la conjoncture économique.
 - ✓ **La protection sociale est réservée à une toute petite minorité de salariés** (les fonctionnaires, les salariés des grandes entreprises...) et ne couvre qu'une maigre retraite. Les pauvres et les indigents n'ont droit qu'à l'assistance sociale de la paroisse ou des œuvres charitables.

Si, on peut ainsi décrire, à grands traits, **la condition salariale** du début du XIXe siècle, il faut toutefois remarquer que sa réalité concrète **pouvait prendre des formes très diverses**. Le salarié agricole ne connaissent pas le même mode de vie que les ouvriers, les domestiques et encore moins celui des « cols blancs » (les employés de bureaux) de la grande industrie qui étaient rangés dans la « classe moyenne » par le sociologue américain Wright Mills.

4. Robert Castel dans « *L'insécurité sociale* » (2003) synthétise les grands traits de cette époque qui a vu la naissance du salariat industriel :
 - ✓ **Le triomphe de la propriété privée** : à cette époque, c'est la propriété qui protège. La propriété est le socle de ressources à partir duquel un individu peut exister pour lui-même et ne pas dépendre d'un maître ou de la charité d'autrui. C'est la propriété qui assure la sécurité face aux aléas de l'existence, la maladie, l'accident, la misère de celui qui ne peut travailler. C'est la propriété qui vous donne le statut de citoyen.
 - ✓ **La prédominance d'un Etat minimal ou Etat gendarme** : c'est un Etat de droit qui se concentre sur ses fonctions essentielles de gardien de l'ordre public et de garants des droits et des biens des individus. Il s'interdit, en principe, de s'immiscer dans les autres sphères économiques et sociales de la société. Ainsi, la subordination des ouvriers est solidement assurée en France : l'interdiction faite par la loi Le Chapelier des grèves et coalitions a été reprise par le Code pénal en 1811 ; le livret ouvrier a été rétabli en 1803 (il contrôlait les déplacements des ouvriers et devait être visé par les autorités) ; en cas de contestation entre l'ouvrier et l'employeur, le Code civil établissait que « *le maître est cru sur son affirmation pour le paiement du salaire* ».
 - ✓ **L'insécurité sociale pour les non propriétaires** : l'insécurité permanente des classes populaires n'entretient pas seulement la pauvreté. Elle agit comme un principe de démoralisation, de dissociation sociale à la manière d'un virus qui imprègne la vie quotidienne, dissout les liens sociaux et mine les caractères psychiques des individus. Etre dans l'insécurité permanente, c'est ne pouvoir ni maîtriser le présent, ni anticiper positivement l'avenir. L'insécurité sociale fait de cette existence un combat pour la survie mené au jour le jour et dont l'issue est chaque fois incertaine.

c) – Naissance du droit du travail et de la protection sociale au XXe siècle

5. A partir de la fin du XIXème siècle, les salariés vont être peu à peu protégés dans leur relation avec le patronat et face aux aléas de la vie par trois institutions :
- ✓ **Le droit du travail** : ensemble des lois et règlements qui encadrent les relations de travail et qui sont votées par le Parlement. Pour les faire respecter, l'Etat a créé un corps d'inspecteurs du travail (en 1895 en France). Avec le droit du travail, le salarié est élevé au rang de citoyen à part entière. Celui-ci lui offre une protection juridique spécifique : en dérogation à la règle d'égalité des parties contractantes, il y est considéré comme plus faible que l'employeur car, faute des ressources, il n'a pas le choix de refuser ou d'accepter les termes du contrat. Dans les pays où les syndicats sont relativement faibles et où les relations professionnelles ne sont pas solidement établies, c'est la législation qui protège principalement les salariés (France, Italie...).
 - ✓ **Les conventions collectives** : ce sont des accords, signés par les syndicats de salariés et les syndicats patronaux au niveau de l'entreprise ou au niveau d'une branche, qui définissent les conditions d'utilisation et de rémunération de la main-d'œuvre (salaires, promotion, durée du travail...). Dans les pays où les syndicats sont forts et les relations entre le patronat et les syndicats solides, ce sont les conventions qui protègent principalement les salariés (Europe du Nord, Allemagne...).
 - ✓ **La protection sociale** : elle désigne tous les mécanismes de prévoyance collective, permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des « risques sociaux ». Il s'agit de situations susceptibles de compromettre la sécurité économique de l'individu ou de sa famille, en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses (vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de famille, etc.).



6. Trois agents économiques sont responsables de cette sortie progressive des salariés de la précarité :
- ✓ **L'Etat-Gendarme a peu à peu laissé sa place à Etat-Providence** : ce dernier a mis en place une législation du travail sous l'influence de députés chrétiens et socialistes qui ont voulu atténuer l'exploitation de la classe ouvrière et mettre fin au « paupérisme » décrit par le docteur Louis René Villermé (« *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* », paru en 1840) et les travaux de Frédéric Le Play (*Les Ouvriers européens*, publiés en 1855).
 - ✓ **Les syndicats**, se sont organisés pour obtenir leur reconnaissance vis-à-vis de la loi et vis-à-vis du patronat et pour obtenir, par les grèves, un certain nombre d'acquis sociaux (grandes grèves de 1919, de 1936, de 1968...en France).
 - ✓ **Les grandes entreprises** qui ont cherché à stabiliser la main d'œuvre en pratiquant le « paternalisme d'entreprise ». Elles prenaient en charge les soins et l'éducation des ouvriers et de leur famille, afin, entre autres, de s'assurer une paix sociale.
7. Les conséquences de ces mesures pour la société salariale sont très importantes :
- ✓ **Le travail est devenu l'emploi** : en attachant des droits et des protections à la condition de salarié, le travail cesse d'être une relation purement marchande entre un employeur tout puissant et un salarié démuné. L'emploi c'est un statut qui inclut des garanties non marchandes comme le droit à un salaire minimum, une couverture sociale, une protection contre l'arbitraire...La société salariale n'est pas seulement une société dans laquelle la majorité de la population active est salariée. C'est une société dans laquelle la plus grande partie de la population accède à la citoyenneté sociale.
 - ✓ **Le salarié accède à la propriété sociale** : par son travail le salarié acquiert des droits sociaux qui le protège dans et hors de son travail. A cela il faudrait ajouter le développement des services publics qui mettent à la disposition du plus grand nombre de biens et de services essentiels ce qui est un facteur de cohésion sociale.
 - ✓ Enfin, le contrat de travail devient un **contrat négocié collectivement** qui s'impose à l'entreprise et aux travailleurs. Ce contrat doit respecter la législation du travail tout en améliorant le sort des salariés. Le patron ne conserve que la détermination du règlement intérieur. Les salariés ont pu obtenir une **sécurisation** de leur situation par :

Entrée au travail	Durée du travail	Salaire minimum	Protection sociale	Droits syndicaux
1841 – 8 ans	1841 – 10 h/j 8-12 ans	1950 – Création du Smig	1898 – Accidents du travail	1853 – Création des Prud'hommes
1874 – 12 ans	1904 – 10 h/j	1970 – Création du Smic	1910 – Retraite ouvrière et paysanne	1864 – La grève n'est plus un délit
1936 – 14 ans	1906 – Repos dominical	1971 – Mensualisation des salaires	1930 – Allocations familiales	1884 – Reconnaissance des syndicats
1959 – 16 ans	1919 – 8 h/j		1945 – Sécurité sociale	1919 – Acceptation des conventions collectives
	1936 – 40 h/semaine		1956 – Minimum vieillesse	1936 – Délégué du personnel
	1936 – 2 semaines de congés payés		1958 – Allocations chômage	1945 – Comité d'entreprise
	1956 – 3 semaines		1967 - ANPE	1968 – Section syndicale d'entreprise
	1969 – 4 semaines		1972 – Retraites complémentaires	1982 – Obligation de négocier
	1982 – 39 h/semaine		1988 - RMI	
	1982 – 5 semaines		2000 - CMU	
	1997 – 35 h/semaine			

- **L'allongement de l'âge d'entrée au travail** : interdiction d'employer des enfants de moins de 8 ans en 1841, 12 ans en 1874 (loi Jules Ferry sur la scolarité obligatoire) ; 1936 à 14 ans ; 1959 à 16 ans en France.
- **Une réduction du temps de travail** : 10 h par jour en 1904 ; 8 heures en 1919, 40 heures par semaine en 1936, 39 heures en 1982, 35 heures en 1999 en France.
- **Les congés payés** : 2 semaines en 1936, 3 semaines en 1956, 4 semaines en 1969 et 5 semaines en 1982 en France.
- **Le salaire minimum** : le SMIG en 1950 qui s'est transformé en SMIC en 1970 en France.
- **La protection sociale** : la première sécurité sociale fut la Soziale Sicherheit (sécurité sociale) mise en place en Allemagne par Bismarck au XIXe siècle. Ce système, qui a inspiré tous les autres. En France, on commence à couvrir les accidents du travail en 1898. Les premières retraites ouvrières et paysannes apparaissent en 1910. Les allocations familiales au cours des années 1930. La Sécurité sociale est créée en 1945 et les allocations chômage sont mises en place en 1958. Le RMI en 1988.
- **Les droits syndicaux** : reconnaissance du droit de grève en 1864 ; du droit de se syndiquer en 1884 ; délégué du personnel en 1936, comité d'entreprise en 1945 ; délégué syndical en 1968 ; obligation de négocier annuellement en 1982...

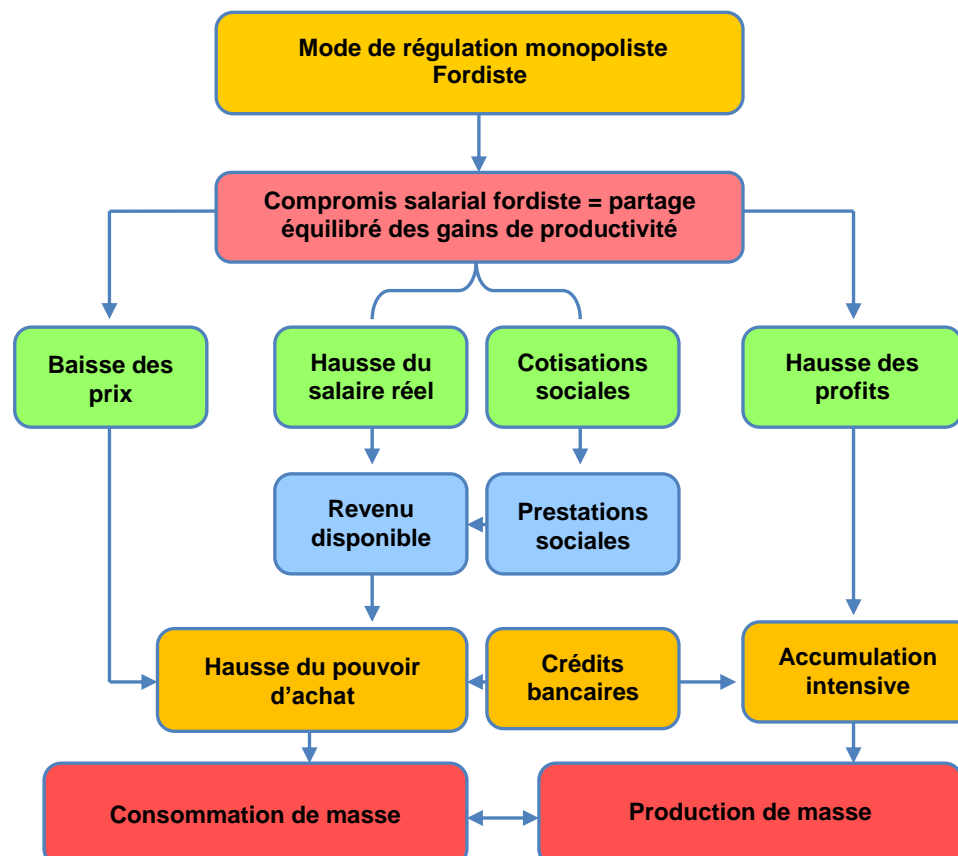
2 – L'affirmation de la société salariale durant les Trente glorieuses

a) – Le contexte : le capitalisme Fordiste

1. **Dans les années 1970, les économistes français de l'Ecole de la Régulation** (Michel Aglietta – *Régulation et crise du capitalisme* 1976 – Robert Boyer – *Théorie de la régulation* 1986) analysent la façon dont un système économique se **régule**, c'est-à-dire parvient à assurer une croissance économique équilibrée et à se reproduire. Leur théorie fait intervenir trois notions :
 - ✓ **Le mode de régulation** comprend les mécanismes économiques et sociaux qui rendent compatibles entre eux les différents éléments du système économique. Dans l'histoire du capitalisme, on a observé deux modes de régulation :
 - ✓ Un mode de régulation **concurrentiel** dans lequel dominant les mécanismes régulateurs du marché.
 - ✓ Un mode de régulation **monopoliste** caractérisé par des rapports de force entre grands groupes sociaux (les entreprises, les syndicats, l'Etat).
 - ✓ **Un régime d'accumulation** qui intègre l'ensemble des régularités économiques et sociales qui permettent à l'investissement de se poursuivre. Il prend en compte :
 - L'organisation de la production (systèmes techniques, type d'organisation du travail) ;
 - Le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits ;
 - La norme de consommation c'est-à-dire le mode de vie qui s'impose à la population.
L'Ecole de la régulation distingue deux régimes d'accumulation :
 - Un régime d'accumulation **extensif** qui repose sur l'augmentation de la quantité des facteurs, un partage défavorable aux salariés et une consommation centrée sur les besoins vitaux.
 - Un régime d'accumulation **intensif** qui repose sur l'augmentation de la productivité des facteurs, un partage de la valeur ajoutée stabilisé et une consommation de masse.

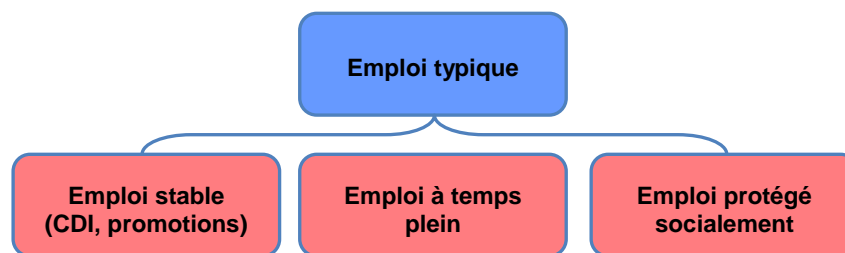
	Capitalisme du XIXe siècle	Capitalisme Fordiste
Mode de régulation	Concurrentiel	Monopoliste
Régime d'accumulation	Extensif	Intensif

- ✓ **Les formes institutionnelles**, c'est-à-dire l'ensemble des institutions qui définissent les règles de comportement, économiques et sociales, socialement acceptées. Le capitalisme fordiste est ainsi caractérisé par :
 - **Des entreprises dirigées par des managers** : dans ce régime spécifique du capitalisme, les managers semblent avoir écarté les actionnaires dans le contrôle des firmes. Berle et Means (1932), Burnham (1942) et Galbraith (1967) soulignent l'importance de la **technostructure** composée de cadres formés à l'organisation et à la direction de grandes entreprises dont l'actionnariat s'est dilué. Les objectifs se déplacent alors de la rentabilité financière (retour sur investissement : dividende par action) à la croissance de l'entreprise.
 - **Un rapport salarial fondé sur le compromis fordiste** : les salariés acceptent l'organisation scientifique du travail mais, en contrepartie, voient les salaires réels augmenter au même rythme que les prix et la productivité.
 - **Un Etat-Providence qui protège et intègre les salariés par l'accès à des droits** : il offre aux salariés l'équivalent de ce qu'apportait au seul propriétaire la possession d'un capital économique : éducation, services publics, et sécurité à travers l'assurance contre les accidents de la vie (chômage, famille, maladie et accident, vieillesse). L'ensemble de ces prestations peuvent être considérées comme un **salaire indirect**.
 - **Des politiques macroéconomiques de soutien de la demande** : conformément aux principes keynésiens l'objectif principal de l'Etat régulateur est de lutter contre le chômage. Pour cela, il va mener une politique budgétaire active d'investissements publics et de redistribution de revenus aux ménages défavorisés qui ont une forte propension à consommer.
 - **Une économie d'endettement** : la Banque centrale, qui est contrôlée à l'époque par l'Etat, maintient des taux d'intérêt directeur à un niveau bas pour favoriser l'accumulation du capital. C'est le maintien de faibles taux d'intérêt qui incite les entreprises à s'endetter auprès des banques et à investir. Les ménages font de même pour accéder au logement. L'inflation rampante de l'époque efface une partie de la dette : si l'on retient une inflation moyenne de 4% entre 1945 et 1970, et de 10% de 1970 à 1980, un capital de 1000 euros emprunté en 1945 n'en vaudrait plus que 148 en 1980. Cela revient à dire que le prêteur récupérerait une somme dont la valeur réelle serait inférieure de 85% à celle qu'il avait prêtée.



b) – Rapport salarial et contrat de travail typique dans le capitalisme fordiste

2. Les économistes de l'Ecole de la Régulation ont créé le concept de **rapport salarial** pour souligner l'importance du droit et des institutions dans la détermination d'un salaire qui va leur permettre d'accéder à la consommation de masse. Le rapport salarial fordiste qui va s'imposer pendant les « Trente glorieuses » repose sur deux principes : l'emploi typique et l'indexation des salaires. Des années 1950 jusqu'au début des années 1980, on a assisté à la montée en puissance, au sein du salariat d'une « **norme d'emploi fordiste** » que l'on peut résumer par **l'emploi typique**. C'est un modèle idéal qui ne correspond pas totalement à la réalité mais qui sert de référence et d'aspiration pour l'ensemble des salariés :
- ✓ **C'est un emploi stable** dans la même entreprise ou dans la même administration. Il est garanti par un contrat à durée indéterminée (CDI). Le travailleur garde son emploi tant que l'entreprise a besoin de lui et bénéficie de droits lors de son licenciement (préavis, indemnités...).
 - ✓ **C'est un emploi à temps plein**, avec des horaires eux aussi normés et hautement prévisibles tant dans la journée (8-9 heures) que dans la semaine (5 jours, peu de travail le week-end et presque jamais le dimanche) et l'année (congrés payés en été, souvent en août, de quatre semaines à partir de 1956, puis 5 semaines à partir de 1982).
 - ✓ **C'est un emploi avec un seul employeur** et un lieu de travail spécifique.
 - ✓ **C'est un emploi qui s'accompagne d'un système de promotion** au cours de la carrière de l'individu. L'ouvrier peut espérer devenir contremaître voire technicien. Le technicien peut, suivant les cours du soir accéder au statut d'ingénieur. L'employé peut espérer devenir cadre.
 - ✓ **C'est un emploi qui bénéficie de la protection sociale**. L'entreprise et le salarié cotisent à la Sécurité sociale pour être pris en charge en cas de maladie, de chômage et pour la retraite. une retraite que l'on pouvait prendre à taux plein à 65 ans, puis à 60 ans à partir de 1982 (sous condition de 150 trimestres de cotisations).

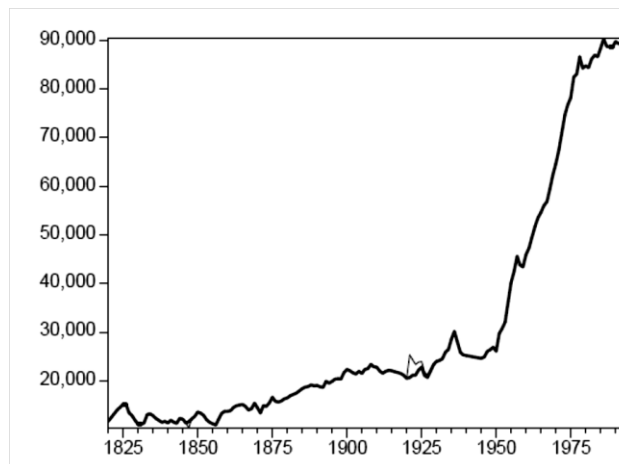


Le développement de cet emploi typique s'explique par les conditions du marché du travail de l'époque c'est-à-dire l'absence de chômage et la nécessité, pour les employeurs, d'offrir de bonnes conditions de travail afin de fidéliser leurs salariés et d'obtenir des gains de productivité.

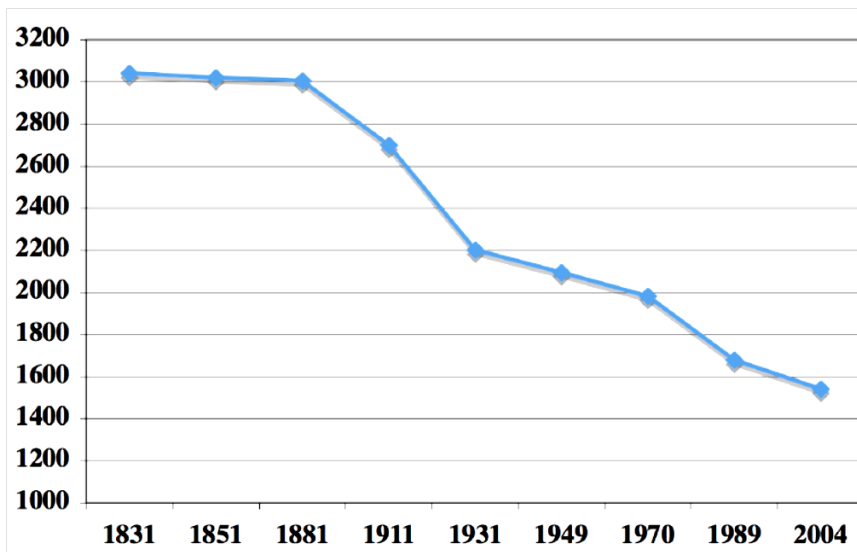
c) – Rapport salarial, indexation des salaires et consommation de masse

3. A cette époque la fixation du salaire et de son augmentation dépend de quatre critères :
- ✓ **Le niveau du salaire dépend du poste de travail occupé** et non de la qualification personnelle du travailleur. L'élaboration des grilles de classification pour chaque branche et pour chaque entreprise est donc un enjeu important de la négociation.
 - ✓ **L'augmentation du salaire est indexée, de façon plus ou moins explicite, sur l'augmentation constatée de l'indice des prix** à la consommation, ce qui garantit le maintien du pouvoir d'achat. Ainsi, le Smic augmente de 2% dès que les prix ont augmenté de 2%.
 - ✓ **L'augmentation des salaires réels est liée à celle de la productivité anticipée** (ex-ante) dans les secteurs clés, ce qui entraîne une contagion des secteurs à haute productivité vers les secteurs à faible productivité. Tous les salariés profitent des gains de productivité des secteurs les plus compétitifs.
 - ✓ **Enfin, avec les promotions internes, le salaire progresse avec l'ancienneté** dans l'emploi (le salaire à l'ancienneté au Japon ou dans la fonction publique en France en est un bon exemple).
4. Grâce à ces principes, les **conditions de vie des salariés**, et, en particulier des ouvriers, se sont nettement **améliorées** :
- ✓ **Le pouvoir d'achat des salariés a fortement augmenté** : il n'avait fait que doubler entre 1820 et 1946 en France, a quadruplé entre 1946 et 1996.

Evolution du pouvoir d'achat du salaire moyen en France



- ✓ La durée annuelle effective du travail a été divisée par deux entre 1830 et 2005.



- ✓ La précarité sociale a reculé (hausse de l'espérance de vie, retraites assurées...) avec la mise en place de l'Etat-Providence.
- ✓ La norme de consommation fordiste s'est imposée : c'est la stabilité, la hausse régulière des salaires, les aides sociales, les avantages fiscaux et les faibles taux d'intérêt qui permettent d'accéder au logement et à son équipement en biens durables. A ce patrimoine physique, s'ajoutent un début d'accumulation financière (généralisation des actifs financiers aux États-Unis, des comptes sur livret en France) et surtout une spectaculaire accumulation de droits à la retraite.
- ✓ La classe ouvrière a été intégrée : avec la société salariale, le prolétaire "entre" dans la société alors qu'il campait à l'extérieur. Avec les syndicats, le "compromis salarial fordiste" lui apporte aussi la dignité car le salariat organisé est désormais considéré comme un interlocuteur légitime.

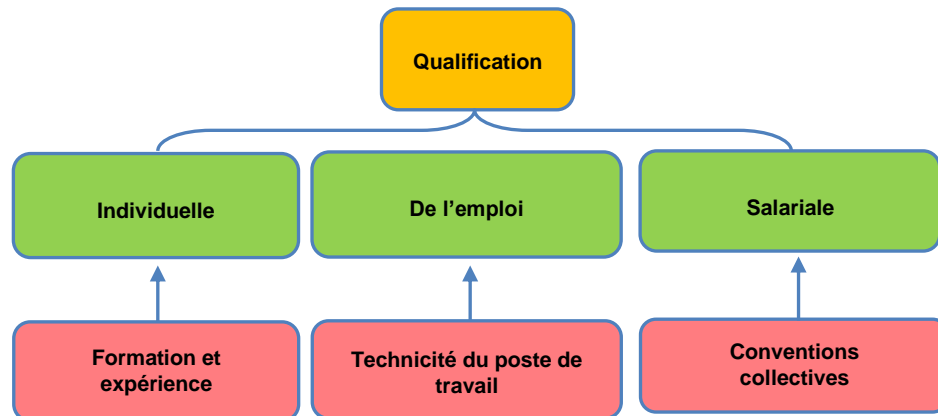
On a donc obtenu une croissance équilibrée parce que la consommation de masse a augmenté au même rythme que les investissements.

d) – Une évolution différenciée des qualifications

1. La qualification peut se définir comme l'ensemble des aptitudes acquises par l'individu ou requises pour occuper un emploi. Elle comprend :
 - ✓ La qualification de l'emploi, définie par l'employeur en fonction du poste de travail qu'il cherche à pourvoir. Cette qualification dépend du niveau technique et du type d'organisation du travail choisis par l'entreprise. Elle est définie au moment de l'embauche et elle est certifiée sur le contrat de travail.
 - ✓ La qualification individuelle, qui comprend l'ensemble des aptitudes personnelles de l'individu qui résultent de sa formation initiale (niveau de diplôme), de son expérience professionnelle acquise sur le tas (effet d'apprentissage) ou par la formation permanente, mais aussi de ses qualités personnelles.

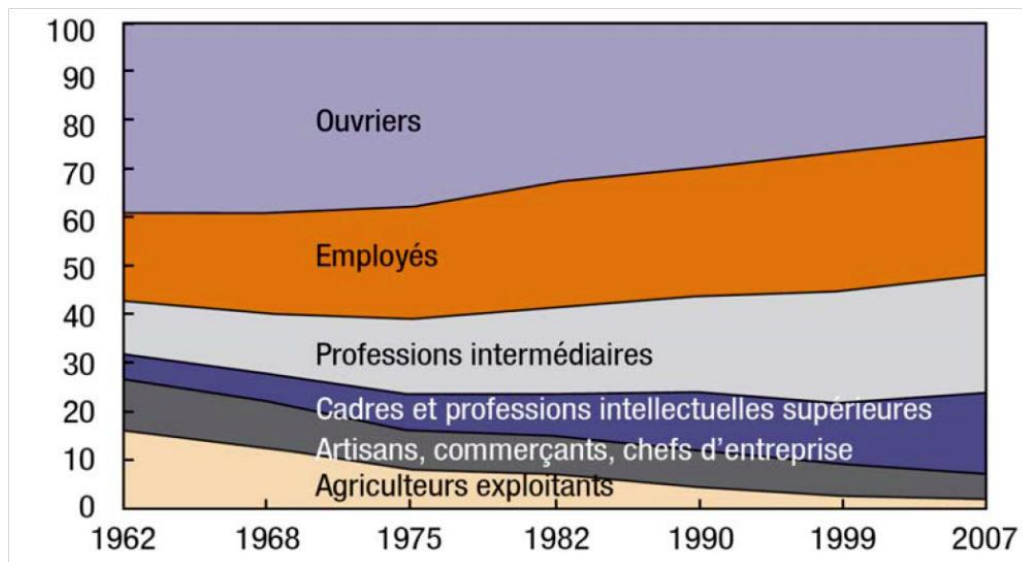
- ✓ **La qualification salariale**, définie par les conventions collectives, est le résultat de négociations entre les syndicats et le patronat. Elle place le salarié dans une grille hiérarchique de salaires qui renvoie à un certain niveau de qualification (OS, OP, technicien...).

Ces 3 pôles de ce que l'on appelle le « **triangle de la qualification** » ne convergent pas nécessairement. Un diplômé du supérieur peut occuper un emploi inférieur à sa qualification individuelle. De même, par le jeu des reclassements, un salarié peut avoir une qualification salariale qui ne correspond pas à la place qu'il occupe. Parfois, les mots évoluent sans que le métier change : l'hôtesse de caisse a remplacé la caissière, l'agent de production s'est substitué à l'ouvrier spécialisé...



- Lorsque l'on étudie l'évolution des qualifications au cours des « Trente glorieuses », on peut observer des phénomènes contradictoires :
 - ✓ **Une déqualification progressive des postes de travail** liée aux méthodes de production taylorienne et fordienne qui enlèvent leur savoir faire aux ouvriers et aux employés. C'est la thèse du « *Travail en miette* » (1956) de Georges Friedman.
 - ✓ **Une polarisation des qualifications** : à la déqualification du travail des salariés d'exécution s'oppose la « surqualification » des salariés d'encadrement à qui sont confiées les tâches de conception, de programmation et d'organisation. C'est la thèse de Michel Freyssenet dans « *La division capitaliste du travail* » (1977).
 - ✓ **Une montée progressive des qualifications individuelles et salariales** : la massification de l'école et le développement de la formation professionnelle, les salariés sont mieux formés. De plus, les firmes ont surqualifiés leurs travailleurs pour mieux les payer et éviter les conflits sociaux. On s'aperçoit ainsi que la qualification est une « **construction sociale** » qui résulte d'un rapport de force entre les employeurs et les salariés puisqu'elle est un élément de la négociation de la relation salariale.
- Dés le début des années 1960, les sociologues Alain Touraine, Serge Mallet prévoient que **l'automatisation va donner naissance à une « nouvelle classe ouvrière » plus instruite** et dont le travail se rapprochera de celui des techniciens ou des ingénieurs. La fin des OS est annoncée. Un certain nombre d'indicateurs statistiques sur la qualification semble corroborer la thèse de la disparition progressive du travail peu qualifié :
 - ✓ **Les qualifications individuelles progressent** : la part des diplômés dans une génération s'élève. C'est ainsi que Marchand et Thélot évaluent « les progrès continus de la formation et de la qualité de la main-d'œuvre » et même « la croissance du capital humain » qui aurait selon eux doublé en France au 20ème siècle, pour l'essentiel depuis 1950. Concrètement, deux variables importantes ont connu une forte progression depuis cinquante ans : d'une part, la durée moyenne de la formation initiale de la population active, qui passe de 8,1 ans en 1954 à 12,4 ans en 1996 ; d'autre part, la proportion des actifs ayant au moins le baccalauréat, qui est passée de 4,7 % en 1954 à 43,5 % en 2004, plus de 9 fois plus !
 - ✓ **La qualification des emplois augmente** : les emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) sont ceux qui progressent le plus vite :

Evolution de la structure des PCS en France (en %)



On peut donner trois raisons à cette évolution :

- Le progrès technique est de plus en plus complexe ce qui exige plus d'ingénieurs et plus d'experts ;
- La taille des entreprises a fortement progressé à la suite de la mondialisation, ce qui a entraîné une forte progression des emplois d'encadrement ;
- La massification du système scolaire s'est développée dans les années 80 pour fournir de plus en plus de diplômés répondant aux besoins des entreprises.

3 – L'effritement de la société salariale depuis les années 1980

a) – Le contexte : le capitalisme actionnarial ou patrimonial

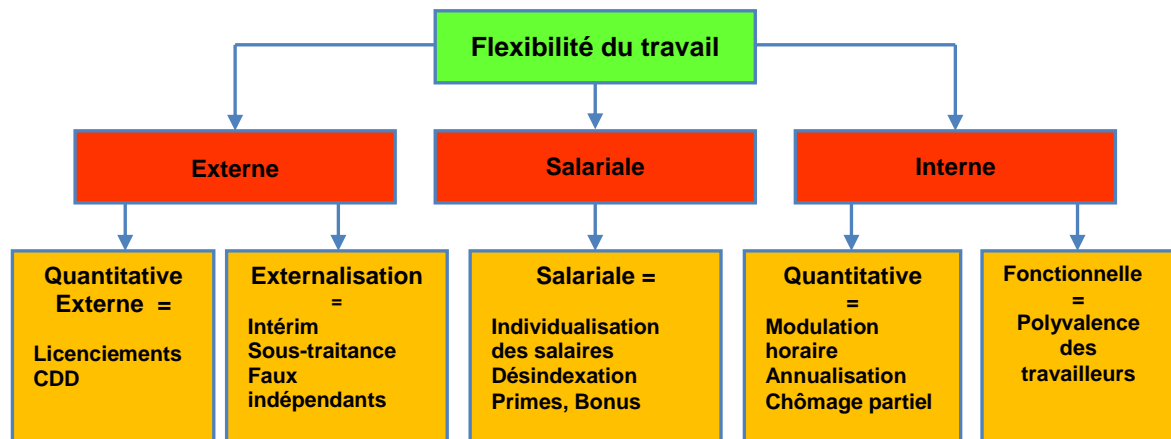
1. **A partir du milieu des années 1970, la régulation fordiste est en voie d'épuisement.** L'organisation scientifique du travail commence à être contreproductive. Le ralentissement des gains de productivité et la forte hausse des salaires réels (contestation des OS) se traduisent par une hausse des coûts unitaires, une baisse de la part des profits dans la valeur ajoutée et une inflation rampante. Avec les deux chocs pétroliers, l'inflation va s'accélérer et la croissance se ralentir. La crise du capitalisme fordiste va se manifester par l'apparition de la « stagflation » c'est-à-dire une coexistence d'une forte inflation (à deux chiffres) et d'une montée du chômage.
 2. **A partir des années 1980, avec l'arrivée de Margaret Thatcher (1979) et Ronald Reagan (1981), ce sont des politiques libérales** qui vont être mises en œuvre. Elles vont profondément changer les orientations de la politique économique et le visage du capitalisme.
- ✓ **La lutte contre l'inflation prend le pas sur la lutte contre le chômage** : elle doit être obtenue par un contrôle de la croissance monétaire. En effet, selon la théorie monétariste de Milton Friedman, « l'inflation est, toujours et partout, un phénomène monétaire ». A la rigueur monétaire (hausse du taux d'intérêt de la banque centrale, ralentissement de la croissance de la masse monétaire) va s'ajouter la rigueur salariale dans le cadre d'une politique de « désinflation compétitive ». Il s'agit de redonner une compétitivité-prix aux économies en comprimant le coût salarial unitaire afin de dégager des excédents commerciaux et de stabiliser le taux de change. En Europe, dans le cadre de la convergence vers l'euro, on fait de la restriction monétaire et budgétaire un impératif permanent (« pacte de stabilité et de croissance » inscrit dans le Traité d'Amsterdam de 1997).
- ✓ **La régulation du marché prend le pas sur la régulation étatique** : l'Etat n'est plus considéré comme la solution mais comme le problème (Reagan). En conséquence, il faut **déréglementer** les marchés des biens (Ouverture des marchés réglementés, fin des monopoles publics, libre-échange, « Marché unique » européen...), du travail (Remise en cause du droit du travail, développement des emplois précaires...) et des marchés financiers (Diminution des contrôles étatiques, ouverture à de nouveaux produits financiers et à de nouveaux acteurs financiers, fin du contrôle des changes,...). De même, il faut **privatiser** les entreprises publiques dont la gestion doit obéir à une logique de marché et non à une logique administrative. L'autorégulation du marché est théoriquement plus efficace que la régulation étatique car elle met en concurrence les différents acteurs économiques ce qui les pousse à innover, à réduire leurs coûts de production et à proposer des produits de meilleure qualité moins cher.

- ✓ **L'Etat-providence doit réduire son champ d'intervention** : il ne s'agit plus de soutenir la demande mais de **libérer l'offre** en diminuant la pression fiscale sur les entreprises et sur les ménages ce qui implique un ralentissement de la dépenses publiques, en particulier les dépenses sociales. Dans le même ordre d'idée, il faut réduire la voilure de l'Etat-providence (réduction des prestations aux chômeurs, déremboursement des médicaments, hausse de la part des dépenses maladies à la charge de l'assuré...). Les comptes publics doivent tendre vers l'équilibre (« pacte de stabilité et de croissance »). Enfin, une partie des services publics et des dépenses sociales doivent être ouverts aux entreprises privées (Fin du monopole de la distribution de l'électricité, de la distribution du courrier...retraites par capitalisation à la place des retraites par répartition, complémentaire de santé privé...).
- 3. Cet ensemble de réformes, appliquées de façon plus ou moins systématique selon les pays, a eu d'importantes répercussions sur le mode de fonctionnement du capitalisme. **On est passé d'un capitalisme fordiste à un capitalisme actionnarial.**
- ✓ **Dans le capitalisme patrimonial, les actionnaires ont "repris le pouvoir" aux managers** : les grandes entreprises ne sont plus contrôlées par des familles ou par des managers représentant les millions de petits actionnaires mais par des institutions collectives de gestion de portefeuilles ou des investisseurs institutionnels (Les fonds de pension, les SICAV, les fonds spéculatifs ou *hedge funds*, les compagnies d'assurance, les banques d'affaires).
- ✓ **L'objectif n'est plus la croissance de l'entreprise mais la croissance du cours de l'action de l'entreprise** : la « création de valeur » pour l'actionnaire devient le seul objectif légitime et les critères de réussite sont durcis (on attend une rentabilité financière de 15% pour le retour sur investissement). Les entreprises ont de plus en plus recours à la **finance directe** en émettant des actions et des obligations sur les marchés financiers. Cet argent récolté va plus servir à la croissance externe de l'entreprise (achat d'autres sociétés) qu'à sa croissance interne (investissement). Les cadres dirigeants vont être directement intéressés à la hausse du cours de bourse par la distribution de **stocks options** (possibilité d'acheter des actions à un cours fixé à l'avance pour les revendre plus tard avec une plus-value) ou de **bonus**. Le lieu central de la régulation est donc le marché financier.
- ✓ **Les dirigeants vont mener des politiques de maximisation de la rentabilité financière** : concentration horizontale pour éliminer les doubles emplois, externalisation des activités pour réduire les coûts, emprunts pour faire jouer à fond « l'effet de levier »...ce qui va avoir de nombreuses conséquences pour les salariés.

b) – Capitalisme actionnarial et flexibilité du travail

1. A partir des années 70, les entreprises ont éprouvé le besoin de **flexibiliser le travail**. La flexibilité du travail consiste à **ajuster, dans les délais les plus brefs, la quantité de travail ou les salaires à la quantité de biens et services produits**. En d'autres termes, une baisse de la production doit se traduire immédiatement par une baisse de la quantité de travail (durée du travail et nombre de travailleurs) et par une baisse du salaire réel versé. Un système productif est flexible lorsque la quantité de travail et le salaire sont capables de s'adapter instantanément aux variations de la demande. Bernard Brunhes distingue cinq formes de flexibilité du travail que l'on peut regrouper en trois types :
 - ✓ **La flexibilité externe** consiste à faire varier les effectifs en fonction de la demande ce qui peut être obtenu de deux façons :
 - **La flexibilité quantitative externe** qui consiste à faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins, ce qui suppose une liberté d'embauche et de licenciement (le Lay off aux Etats-Unis) et des contrats à durée très limitée (CDD, apprentissage, stages rémunérés).
 - **L'externalisation** consiste à reporter sur une autre entreprise (le sous-traitant, l'entreprise intérim) le lien contractuel avec le travailleur afin de mettre hors du champ des conventions collectives ces travailleurs et de diminuer les charges en profitant de la souplesse du contrat commercial. A la limite, le salarié est contraint de devenir indépendant. Toute baisse de l'activité se traduira par une rupture du contrat commercial entre firmes.
 - ✓ **La flexibilité interne** consiste à faire varier le temps de travail et les postes de travail des salariés en fonction de la demande. Elle prend deux formes :
 - **La flexibilité quantitative interne** consiste à moduler les heures de travail en fonction de l'activité : annualisation du temps de travail (permet à la firme de faire varier les horaires dans la semaine tout en gardant une durée annuelle définie à l'avance), temps partiel contraint, travail posté (travail en équipes : 2 x 8, 3 x 8, 6 x 4, VSD...), heures supplémentaires, chômage technique ou partiel...
 - **La flexibilité fonctionnelle** consiste à employer des travailleurs polyvalents à des fonctions variables pour faire face aux mutations des marchés, des produits et des techniques (Toyotisme).

- ✓ **La flexibilité salariale** consiste à lier l'évolution des salaires aux résultats de l'entreprise, ce qui suppose qu'ils soient désindexés sur les prix (le salaire n'augmente plus automatiquement lorsque les prix augmentent), segmentés (salaire binôme, trinôme, intéressement, stock options pour les cadres qui font coexister une part fixe et une part variable qui est fonction des résultats de l'entreprise) et individualisés (les salaires sont négociés entre le patron et l'individu et non plus collectivement) ce qui correspond à l'idée du salaire au mérite.

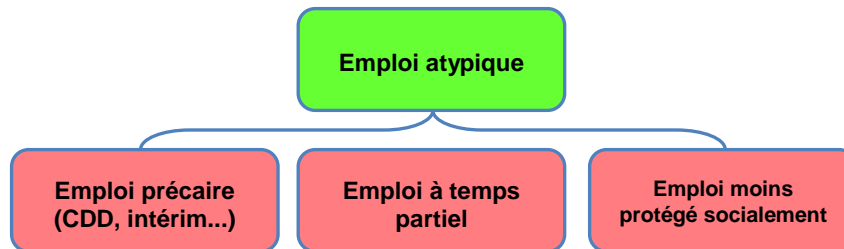


2. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'accroissement de la flexibilité externe :

- ✓ **Réduire les coûts de production** en évitant les sureffectifs et en rognant les acquis sociaux. Les coûts salariaux qui étaient devenus des coûts fixes redeviennent des coûts variables. Ainsi, en ayant recours aux CDD et à l'intérim, les entreprises économisent les coûts de licenciement. En faisant appel au travail temporaire, l'entreprise n'a pas besoin de prévoir le paiement des mesures liées à l'ancienneté et aux politiques d'attachement et de motivation du personnel. Enfin, les contrats aidés et d'apprentissage sont moins chers puisqu'ils bénéficient d'exonérations de charges.
 - ✓ **Réaliser le juste à temps** en s'adaptant aux variations de la demande ce qui accroît la compétitivité des firmes. Lorsque l'activité connaît des fluctuations saisonnières ou lorsqu'il faut honorer des commandes imprévues, il est facile de faire appel à ce type de main-d'œuvre. Ainsi l'entreprise économise sur les temps morts en ajustant au plus près le travail rémunéré au travail effectif. Les entreprises font appel en général à l'intérim pour un besoin bref, au CDD pour un besoin prévu, régulier et plus long.
 - ✓ **Tester les qualités professionnelles du travailleur** avant de l'embaucher définitivement. Recruter sous la forme d'un emploi temporaire permet de sélectionner la main-d'œuvre, de la mettre à l'épreuve pour mieux discerner ses compétences et ses limites. Une fois l'embauche temporaire réalisée, l'entreprise sait qu'elle peut attendre du salarié un effort productif important puisque celui-ci doit en quelque sorte faire ses preuves. Le plus souvent, les salariés à statut précaire ont l'espoir d'une embauche ferme. Dans le cas de l'intérim, le salarié peut craindre également le bilan que l'entreprise d'accueil remettra à l'entreprise de travail temporaire à l'issue du contrat et redoubler d'efforts pour être le mieux apprécié possible, condition pour une nouvelle embauche, y compris le cas échéant dans les mêmes conditions et dans la même entreprise.
 - ✓ **Mettre en concurrence les travailleurs** ce qui peut casser « le collectif du travail » et provoque une désyndicalisation qui profite au patronat. La présence des précaires devrait induire une plus forte stimulation des salariés permanents lorsqu'ils sont en contact avec les salariés temporaires dont l'un des objectifs est de donner une bonne image d'eux-mêmes en travaillant de façon soutenue. Enfin, la différenciation des statuts au sein de la même entreprise peut affaiblir l'esprit revendicatif. La syndicalisation des salariés temporaires est presque impossible, de même que la participation à des mouvements de grèves.
 - ✓ **Pour l'Etat**, la politique de "*traitement social du chômage*", qui consiste à développer les stages, les contrats aidés et les contrats d'apprentissage et à faciliter la déréglementation du marché du travail, vise à offrir aux chômeurs une activité temporaire rémunérée, une formation ou une expérience professionnelle. Elle lui permet aussi de **dégonfler les statistiques du chômage**. Ainsi, la hausse des temps partiels permet d'offrir un nombre accru d'emplois à des chômeurs. De même, les contrats aidés sont utilisés pour empêcher une trop forte hausse du chômage puisqu'ils retirent temporairement les chômeurs des statistiques du chômage. Enfin, l'Etat utilise lui-même de plus en plus de salariés précaires pour diminuer ses dépenses publiques et réduire son déficit budgétaire.
3. **De façon plus générale, on assiste à une politique de déréglementation ou de libéralisation du marché du travail qui porte à la fois sur le temps de travail et sur l'emploi** : plus grande flexibilité de la durée du travail, ouverture le dimanche, plus grande flexibilité de licencier ou d'embaucher avec des contrats de courte durée...

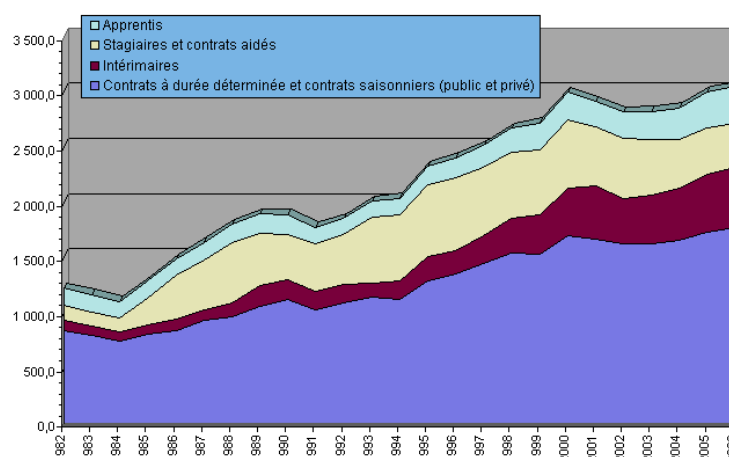
c) – Flexibilité externe et précarisation croissante des emplois

1. La gestion de la main-d'œuvre est devenue entièrement dépendante des objectifs de rentabilité de la firme. Outre l'élimination des emplois jugés inutiles et la recherche de gains de productivité pour réduire les coûts salariaux unitaires, les firmes ont profondément modifié la structure des emplois.
2. Cela s'est traduit par un développement des emplois atypiques ou formes particulières d'emplois qui comprennent l'emploi précaire et le travail à temps partiel. Ces emplois sont atypiques pour trois raisons :
 - ✓ La durée du contrat est limitée. Le salarié ne bénéficiera donc pas des promotions réservées aux salariés permanents.
 - ✓ Le salarié peut avoir deux patrons au lieu d'un (intérim, sous-traitance) ;
 - ✓ Le salarié peut être à temps partiel (dans 80% des cas des femmes) et ce temps partiel peut être imposé par l'entreprise (temps partiel contraint).



- **L'emploi précaire** est un emploi dont la durée de l'emploi est limitée à une courte période (CDD, intérim, apprentissage, stage rémunérés, contrats aidés c'est-à-dire subventionnés par l'Etat comme les contrats de retour à l'emploi, les « emplois jeunes »...). Il comprend :
 - Le **Contrat à durée déterminée** (CDD) voit le salarié embauché pour une durée limitée (18 mois maximum) soit pour effectuer le remplacement d'un salarié absent (maladie, maternité...) soit parce que l'entreprise connaît une hausse temporaire de son activité. Il a été créé en 1975.
 - **L'intérim** : le salarié est embauché par une entreprise de travail temporaire qui le loue à une autre entreprise (24 mois maximum) pour effectuer des tâches de remplacement ou des activités de courte durée.
 - **Les contrats aidés** sont des contrats d'une durée limitée proposés aux chômeurs pour se former, s'insérer dans l'emploi ou se reconverter. Ils sont exonérés partiellement de charges sociales, c'est-à-dire qu'ils sont subventionnés par l'Etat.
 - **Les contrats d'apprentissage** sont des contrats de formation réservés aux jeunes pour leur apprendre un métier. Ils sont rémunérés en dessous du Smic et bénéficient d'allègement de charges sociales.
- **Le temps partiel** correspond à un **temps de travail inférieur à la durée conventionnelle ou légale** du travail. Il peut être choisi par le salarié (une femme qui veut concilier emploi et éducation des enfants) ou être contraint par l'entreprise (un temps partiel bénéficie d'exonérations de charges ce qui incite les employeurs à préférer deux temps partiel plutôt qu'un temps plein).
- **En France, tous les emplois créés depuis 1975 ont été des « emplois atypiques »** : le nombre d'emplois typiques stagne à 15 millions d'emplois ; les emplois atypiques ont été multipliés par 5 et représentent maintenant 1 emploi sur trois ; les emplois précaires ont été multipliés par 14 (1% des emplois salariés en 1975, plus de 13% de nos jours). Le CDI reste la norme mais il est plus difficile à obtenir.

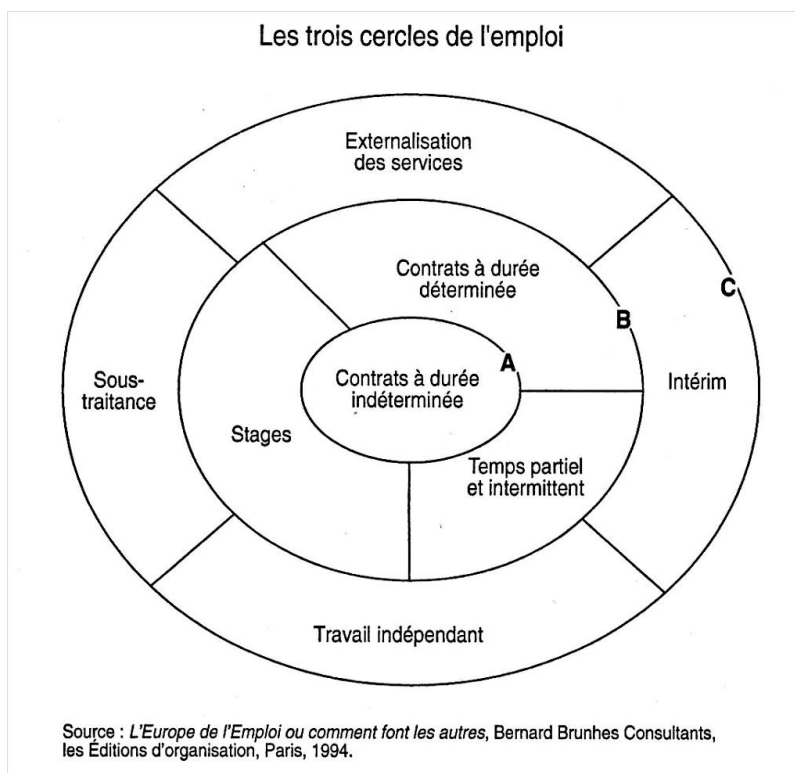
Evolution des emplois précaires (en milliers)



d) – Précarisation et segmentation des emplois

1. La flexibilisation du travail a donné naissance à une « segmentation » ou à un « dualisme » du marché du travail (Piore, Doeringer, 1971) qui oppose
 - Un marché primaire du travail, qui accueille le noyau dur des salariés ayant un CDI, une qualification, une forte protection syndicale et sociale, un système de promotion, des grandes entreprises et de la fonction publique. Il profite aux hommes ayant dépassé la trentaine. Ce marché fonctionne selon des règles administratives qui échappent en partie à la logique du marché (« marché interne »).
 - Un marché secondaire du travail constitué des emplois précaires peu protégés et du travail à temps partiel. Il concerne des travailleurs peu qualifiés, des femmes, des jeunes, des immigrés recrutés par des petites entreprises ou des sous-traitants. Ce marché obéit davantage aux lois de l'offre et de la demande (« marché externe »).

Caractéristiques des emplois	Marché primaire	Marché secondaire
Salaires	convenables	Faibles
statuts	Stables (CDI)	Précaires, instables
Conditions de travail	Correctes, strictement contrôlées	Mauvaises, risque d'accident
Qualifications	Qualifications reconnues	Pas de qualification ou faible qualification
Conditions de promotions	Ancienneté / mérite	Inexistant
Conditions d'embauche et de rupture du contrat de travail	Soumises à de strictes restrictions	Très grande souplesse
Salariés concernés	Hommes de plus de 30 ans	Jeunes, femmes, immigrés

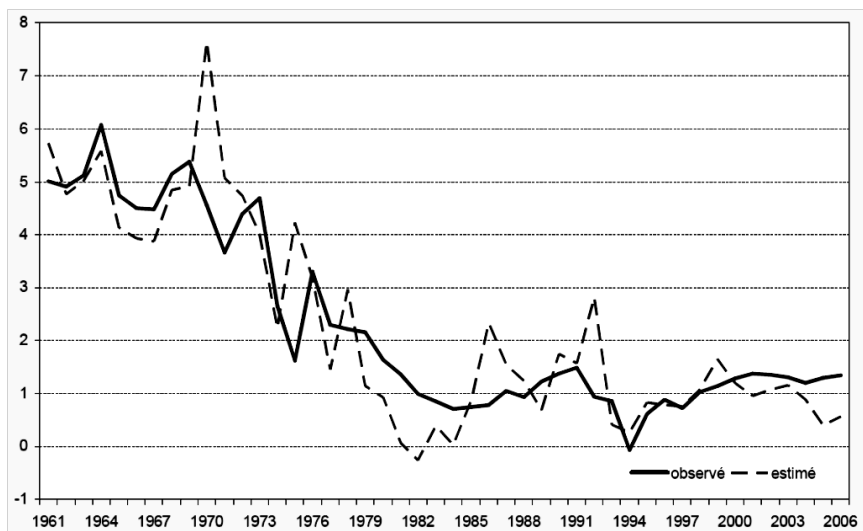


Le système d'emploi nippon est illustre parfaitement cette segmentation. Il fait coexister un système d'emploi rigide des « employés permanents » (emploi à vie, salaire et promotion à l'ancienneté, protection sociale, formation, avantage en nature pour un quart des salariés qui, en contrepartie, doivent être d'une grande loyauté et accepter la mobilité à l'intérieur des filiales du groupe) et une très grande flexibilité pour les salariés à temps partiel (pâto), pour les emplois précaires (arubaito) qui n'ont aucune protection sociale, peuvent être licenciés à tout moment et subissent de fortes variations de leurs horaires. Enfin, pour tous les salariés, le salaire annuel peut fortement varier en fonction de l'importance du "bonus", qui dépend des résultats de l'entreprise.

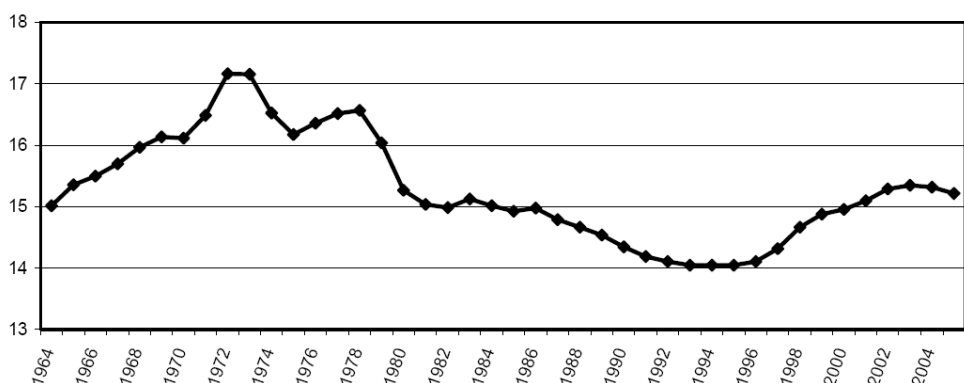
e) – Flexibilité salariale et remise en cause du rapport salarial fordiste

1. La crise du milieu des années 70 va modifier, plus ou moins rapidement selon les pays, les règles de fixation des salaires.
- ✓ L'indexation des salaires sur les prix devient partielle, voire inexistante aux USA. Les hausses de salaire ne sont plus négociées à partir de l'inflation passées mais en fonction d'une inflation prévue, avec parfois des clauses de rattrapage. La progression du pouvoir d'achat n'est plus garantie pour tous (le GVT dans la fonction publique en France, la fin de la scala mobile en Italie...). En conséquence, le pouvoir d'achat des salaires va augmenter de moins en moins vite, voire baisser aux Etats-Unis.

La progression du pouvoir d'achat du salaire dans l'Union européenne (en %)

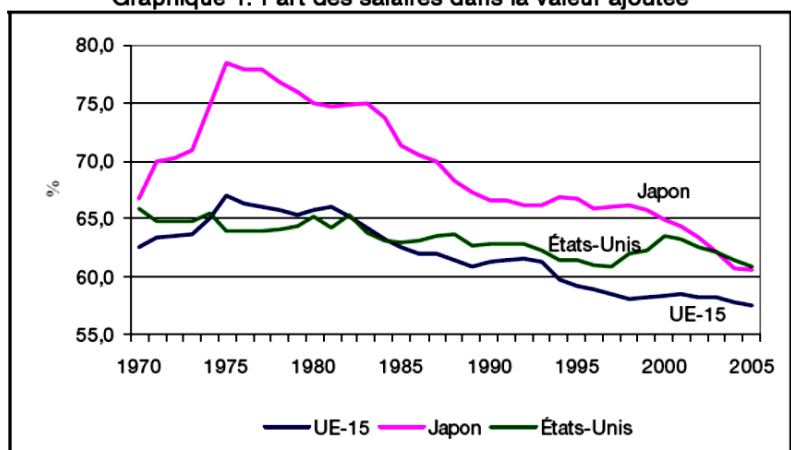


Pouvoir d'achat du salaire horaire aux Etats-Unis (en dollars constants 2003)



- ✓ Les salaires réels vont désormais progresser moins vite que la productivité du travail (en France, à partir de 1982, seulement). La part des salaires dans le PIB baisse dans tous les PDEM, ce qui accroît le taux de marge des entreprises.

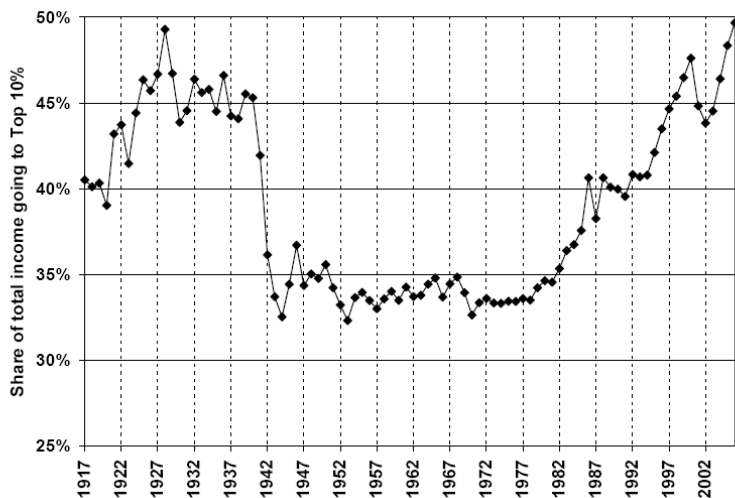
Graphique 1. Part des salaires dans la valeur ajoutée



Source : [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007 - ISBN 978-92-64-03305-4 - © OECD 2007](#)
Données sources : <http://dx.doi.org/10.1787/023581228602>

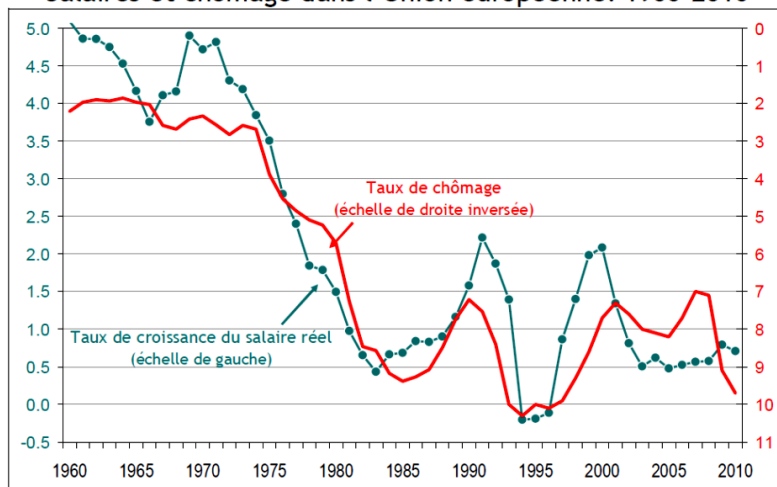
- ✓ Les conventions collectives sont de moins en moins négociées au niveau de la branche et de plus en plus au niveau de l'entreprise. D'où des inégalités de salaires d'une branche à l'autre, d'une entreprise à l'autre, entre les salariés d'encadrement et les salariés d'exécution, et l'augmentation générale des inégalités (aux Etats-Unis et en GB, particulièrement). Ainsi, aux Etats-Unis, les 10% des américains les plus riches captaient 1/3 de la richesse produite pendant les Trente Glorieuses. De nos jours, ils s'en accaparent la moitié. Mieux encore, les 1% les plus riches obtenaient 10% des richesses dans les années 1970 et près de...25% en 2006.

Part des revenus des 10% des américains les plus riches dans le PIB (1917-2006)



- ✓ Enfin, une fraction de la rémunération est désormais individualisée et flexible. Le salaire est divisé en deux ou trois parts :
 - Une part fixe liée au poste de travail et négociée collectivement ;
 - Une part individuelle liée à la compétence acquise et irréversible ;
 - Une part variable liée aux résultats de l'entreprise (le bonus au Japon, l'intéressement en France). Seule, cette troisième partie et les heures supplémentaires rendent le salaire flexible à la conjoncture (« le salaire au mérite », « travailler plus pour gagner plus »). Ce sont surtout les cadres dirigeants qui bénéficient de cette part variable (stock options, parachutes dorés,...).
- 2. Cette modification des règles s'expliquent par de nombreux facteurs économiques et institutionnels :
- ✓ La montée du chômage et un marché du travail plus flexibles rendent les salariés moins exigeants et moins combatifs. Le développement des emplois précaires et des temps partiel rendent la rémunération des salariés bien souvent inférieures au salaire minimum mensuel ;

Salaires et chômage dans l'Union européenne. 1960-2010



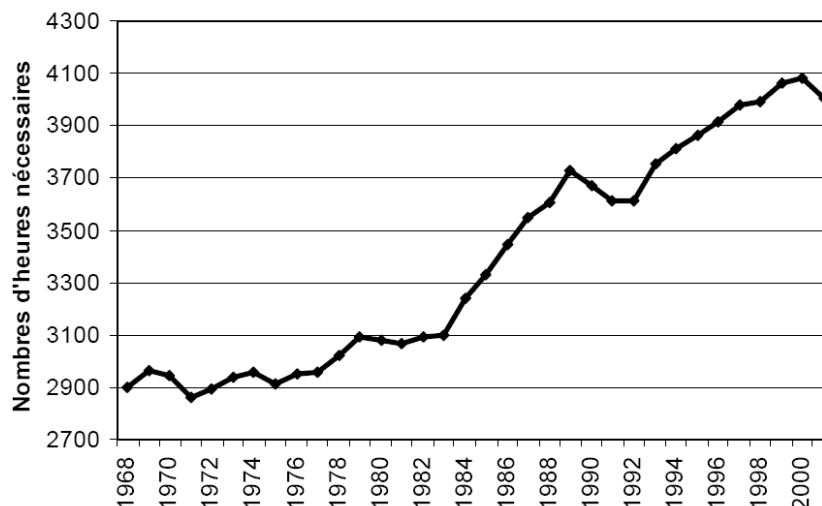
Source : Commission européenne, base de données Ameco

- ✓ La crise du syndicalisme et la baisse des conflits sociaux relâchent la pression des salariés sur le partage du gâteau ;
- ✓ L'Etat, pour lutter contre l'inflation, mène des politiques de désindexation et de déréglementation du marché du travail (Mme Thatcher en GB, Reagan aux Etats-Unis...) qui pèsent en défaveur des salariés.

3. Cette dégradation de la condition salariale va conduire les ménages salariés à deux types de réaction pour maintenir leur niveau de vie :

- ✓ **Travailler plus pour gagner pareil** : ce phénomène est particulièrement observé aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Si les salariés américains ont augmenté leur revenu durant les années 1980-2000, cet accroissement n'est pas le résultat de l'augmentation des salaires réels dû aux gains de productivité, mais plutôt de l'augmentation fulgurante du nombre d'heures travaillées, ce qui a amené certains auteurs à parler des États-Unis en termes d'une « workhouse economy ».

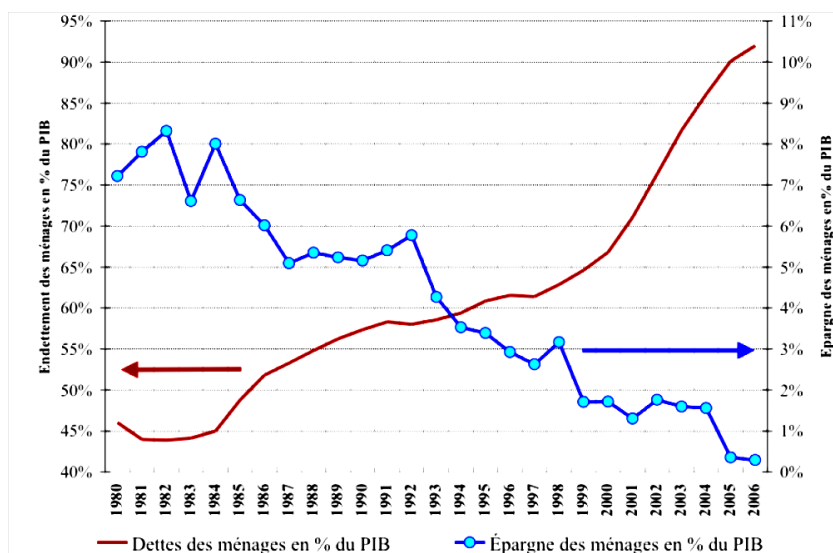
Nombre d'heures de travail nécessaires dans l'année pour obtenir un revenu moyen aux Etats-Unis



On retrouve le même phénomène en France à un moindre degré. La « flexibilité » des horaires, souvent imposée (surtout lorsqu'il s'agit d'emploi peu qualifiés), et synonyme de « disponibilité permanente » du salarié, en particulier dans les services, a obligé certains salariés à travailler plus. Par exemple, entre 1984 et 1998, la proportion de salariés ne travaillant jamais le dimanche est passée de 82 % à 75 %, la proportion de ceux ayant le même horaire tous les jours de 59 % à 50 %, et 8 % des salariés travaillent plus de 50 heures par semaine. Or, dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires ne sont pas payées davantage que les heures normales.

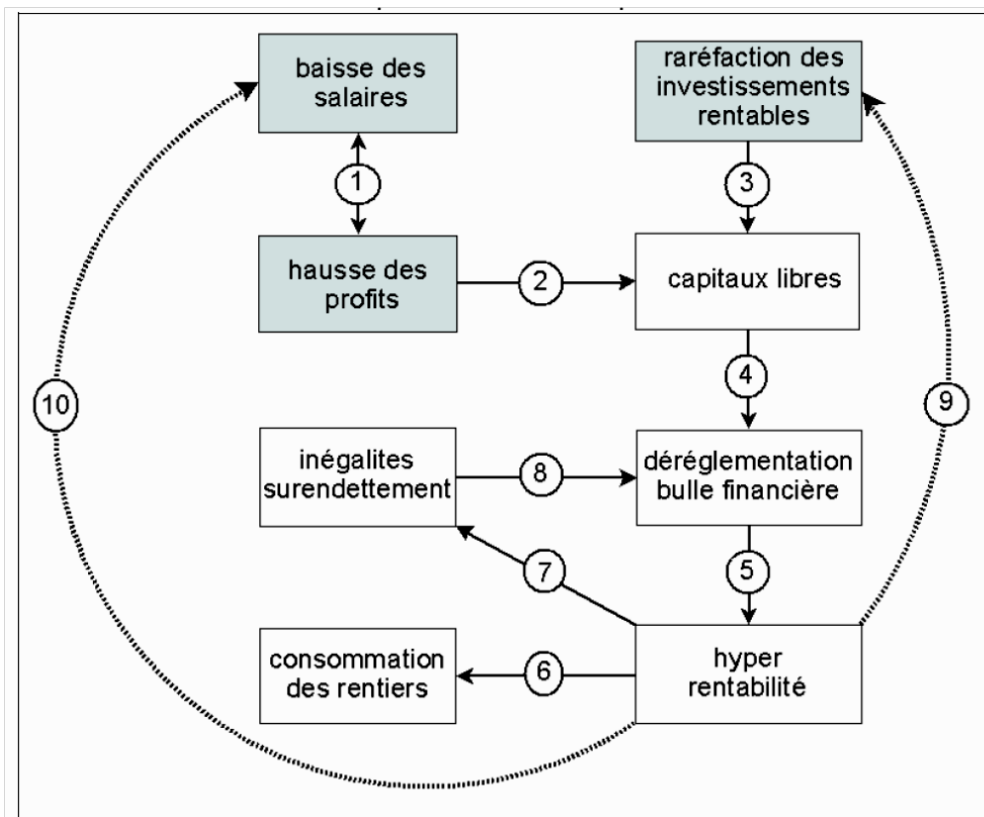
- ✓ **Épargner moins et s'endetter plus**. En puisant dans leur épargne, les ménages ont pu maintenir leur niveau de dépense (aux Etats-Unis et au Royaume-Uni surtout). Dans le même temps, l'endettement des ménages s'est accru de manière particulièrement rapide ces dix dernières années aux États-Unis. L'encours de leurs engagements financiers s'est hissé de 89 % de leur revenu disponible en 1993 à 139 % en 2006, ce qui représente une croissance exceptionnellement forte. Bien que des hausses similaires aient eu lieu dans d'autres pays de l'OCDE, celle observée aux États-Unis a été particulièrement prononcée. Les ménages ont utilisé ces crédits pour maintenir le rythme de leur consommation mais surtout pour accéder à la propriété du logement ou à la constitution d'un portefeuille financier. Cet endettement reposait sur « l'effet richesse » : en achetant des actions et des logements, les ménages contribuaient à en faire monter le prix ce qui, mécaniquement, augmentait leur niveau de richesse et ce qui leur permettait de s'endetter à nouveau.

Taux d'épargne et taux d'endettement des ménages américains (en % du PIB)



Cet endettement a été facilité par la faiblesse des taux d'intérêt de la Banque centrale américaine et par la voracité des banques qui n'ont pas hésité à prêter à des ménages pauvres en leur demandant une prime supplémentaire sur le taux d'intérêt (« subprime »). Autrement dit, pour compenser l'appauvrissement relatif des salariés, dû aux exigences de rentabilité du capitalisme actionnarial, les ménages ont vécu à crédit en profitant, momentanément, de la hausse de la valeur de leurs actifs.

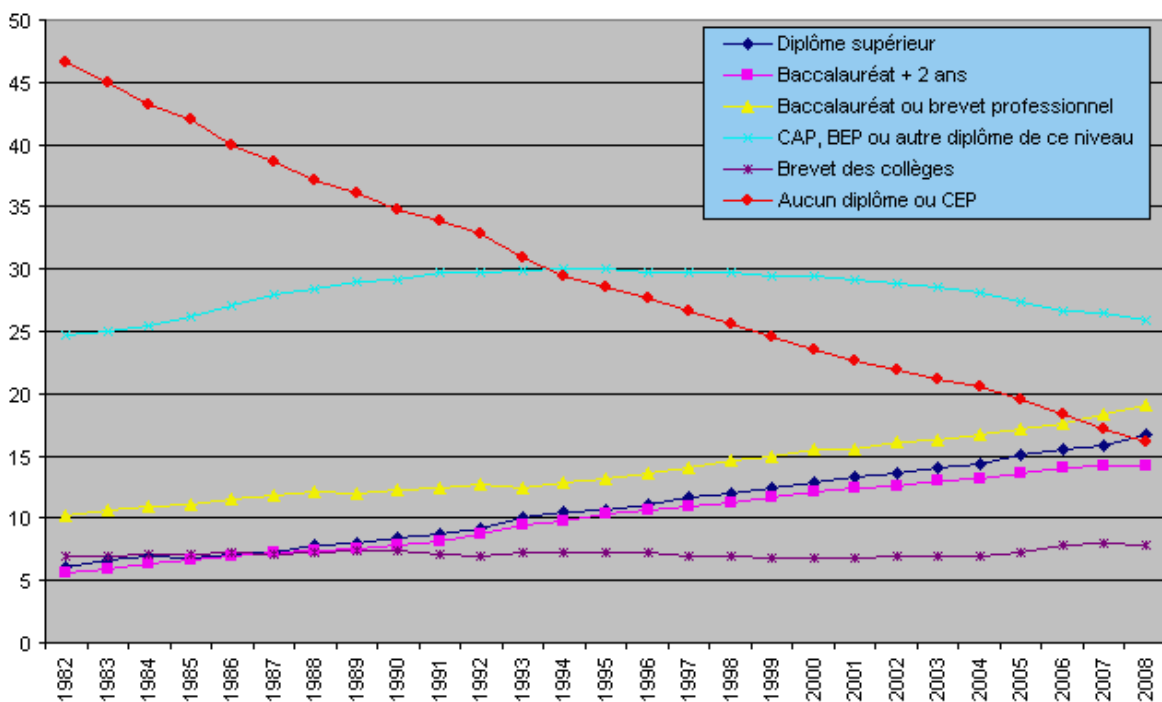
Schéma d'interprétation du fonctionnement du capitalisme managérial



e) – Une évolution ambiguë des qualifications

1. Pendant ces vingt dernières années, la montée des qualifications individuelle, de l'emploi et salariale semble se poursuivre. La croissance du nombre de diplômés a même été supérieure à celle des emplois qualifiés. Marie Duru-Bellat parle à ce propos de « L'inflation scolaire » (2006).

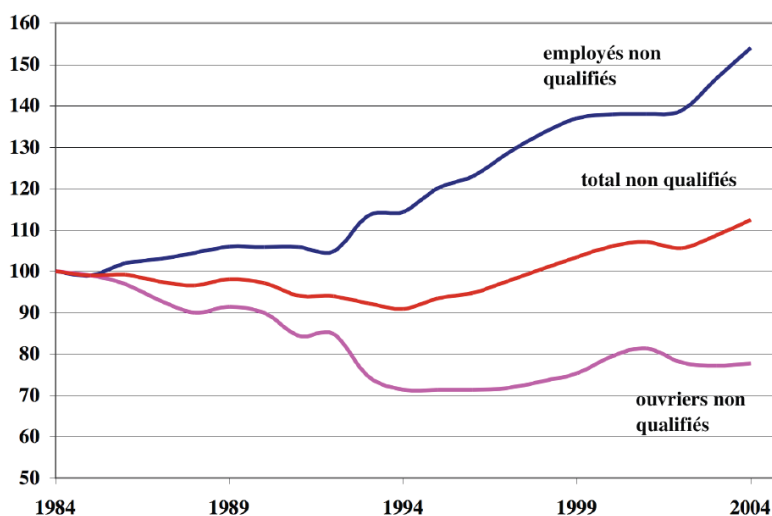
Nombre de personnes ayant un emploi selon le plus haut diplôme obtenu en France (en % de l'emploi)



2. **Cependant, cette montée des qualifications doit être corrigée** par un certain nombre d'observations :

- ✓ **Le niveau de diplôme dépend de la génération** : ce sont majoritairement les personnes non diplômées qui occupent des postes non qualifiés (80% en 2001) mais aussi des postes qualifiés (50% de ces postes en 2001). Ceci correspond à la génération des trente glorieuses qui pouvaient accéder aux emplois qualifiés sans avoir de diplômes et progresser dans la hiérarchie au cours de leur carrière (le cadre autodidacte). Ainsi, en 2006, la moitié des cadres de 50 ans et plus avait un diplôme inférieur à Bac + 2 ans. En revanche, pour les jeunes générations, le diplôme est indispensable pour accéder aux postes qualifiés et même certains diplômés sont obligés d'accepter des postes n'exigeant pas de diplômes. Ainsi, en 2006, la moitié des employés non qualifiés ont le Bac et plus. Ils sont donc **surqualifiés** pour le poste qu'ils occupent (Stéphane Beaud, « *Le bac et après... ?* » 2001).
- ✓ **Cette mise en concurrence des diplômés et des non-diplômés aboutit à un processus d'exclusion** du marché de l'emploi de ces derniers. En effet, un employeur préférera embaucher un diplômé pour une tâche peu qualifiée qu'un non diplômé en supposant le premier sera plus efficace que le second. En France, 30% des jeunes actifs sont au chômage.
- ✓ **Le diplôme subit donc une dévalorisation marchande**. Pour entrer dans un emploi équivalent, la jeune génération est obligée d'accepter une baisse de son pouvoir d'achat de 25% par rapport aux générations précédentes.
- ✓ **De plus, dans les services, on observe une forte progression des emplois peu qualifiés** : les emplois de service à la personne (gardiennage, livreurs de pizza, auxiliaire de vie, femme de ménage, caissière...). La responsabilité principale de cette dégradation tient sans doute aux politiques successives d'allègements de « charges » sur les bas salaires, qui incitent à créer des emplois non qualifiés (de plus en plus souvent à temps partiel) et à laisser les salariés correspondants végéter en bas de l'échelle. Or, les deux « familles de métiers » dont on attend le plus grand nombre de créations nettes d'emplois entre 2005 et 2015 sont dans les services aux particuliers (notamment les assistantes maternelles et aides à domicile, avec 240 000 emplois ajoutés) et dans la santé (notamment aides soignant-e-s et infirmier-e-s, avec ensemble 230 000 emplois en plus). Dans les deux cas, ce sont des emplois de service, salariés pour l'essentiel, et fortement féminisés.

Evolution de l'emploi non-qualifié en France (base 100 = 1984)

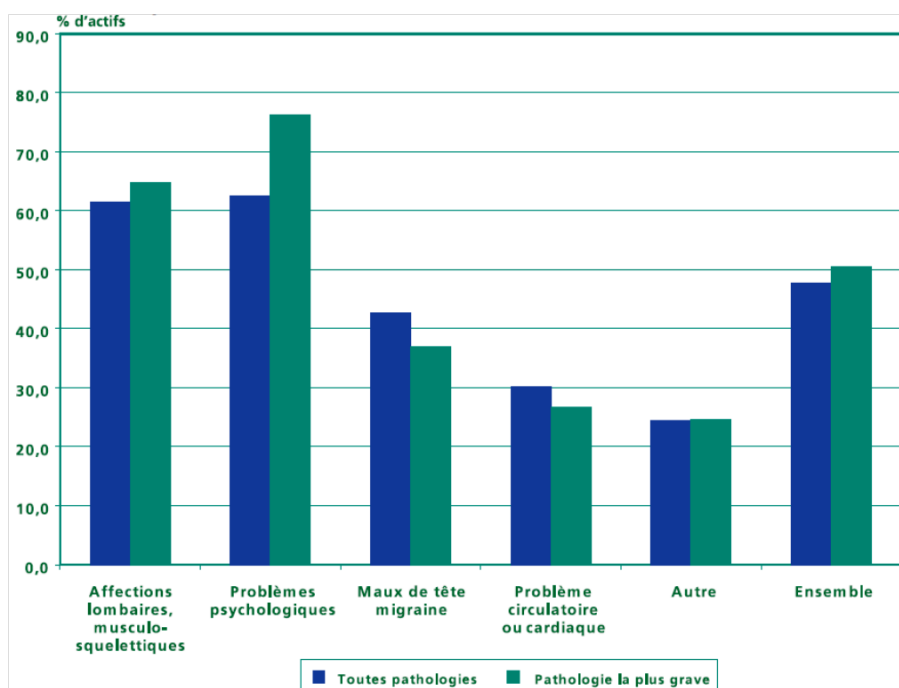


- ✓ **Enfin, on peut observer un processus de déqualification des savoirs faire des diplômés**. En effet, les logiciels préprogrammés transforment certains cadres en simples opérateurs de saisies. Dans ce cas, leur savoir faire leur est enlevé comme il l'avait été aux ouvriers du temps de Taylor.
3. **Au-delà de ces constats statistiques, ce sont les représentations sociales de la qualification et de compétence qui connaissent de profondes transformations**. Avec le développement de la gestion des compétences, les critères personnels tels que le comportement ou les capacités relationnelles ont pris plus d'importance, aux côtés des critères professionnels classiques (savoirs, savoir-faire, expérience). À cet égard, le fait de pourvoir les emplois à des niveaux de diplôme toujours plus élevés semble révéler un besoin de réassurance de la part des entreprises sur les critères personnels plus encore que sur les critères professionnels. Depuis les années 80, les entreprises ont remplacé la notion de qualification par **la notion de compétence**. La compétence c'est le **savoir**, le **savoir faire** et le **savoir être** qui supposent que les travailleurs doivent être flexibles, autonomes, responsables, sociables, disponibles... Cette notion de compétence va permettre à la firme d'introduire un élément subjectif dans l'évaluation des salariés et donc d'individualiser les carrières et les salaires. Ceux qui auront obtenu de mauvaises notes au moment de l'évaluation pourront être licenciés en toute « objectivité ».

f) – Une dégradation des conditions de l'emploi

1. Le toyotisme est loin d'aboutir à la libération de l'homme dans son travail et à une amélioration de ses conditions de travail. On peut observer que :
 - ✓ D'une part, les tâches tayloriennes n'ont pas totalement disparues dans l'industrie.
 - Certaines tâches ne nécessitent aucune aptitude particulière et n'ont pu être automatisées : l'alimentation des machines en début de chaîne, le transport et le chargement des produits en fin de chaîne, le nettoyage des ateliers,...
 - De plus, peut-on parler de qualification lorsque l'ouvrier est chargé de surveiller une machine automatique et de savoir lire les indications données sur son écran de contrôle ? L'ouvrier polyvalent est souvent transformé en un « OS presse-bouton ».
 - ✓ D'autre part, les principes du taylorisme s'étendent au tertiaire. Le nombre d'employés, qui peuvent être définis comme les salariés peu qualifiés du tertiaire, a été multiplié par 1,5 depuis 1975.
 - La division horizontale (parcellaire) et la division verticale du travail (entre tâches de conception et tâches d'exécution) s'appliquent à eux tout autant qu'aux ouvriers : multiplication des tâches élémentaires dans la restauration rapide, tâches chronométrées et programmées dans les hôtels, caissières soumises au code barre dans les hypermarchés...
 - L'automatisation et l'informatisation soumettent les employés aux cadences de la machine sans qu'ils puissent valoriser leurs connaissances : dans les banques, au tri-postal automatisé...
 - ✓ Le Toyotisme peut être considéré comme un prolongement des méthodes tayloriennes et fordienues.
 - D'une part, le « juste à temps » impose une flexibilité et une rapidité de réaction qui se traduisent par une « gestion par le stress » peu propice à la réflexion. Les exigences des clients ont remplacé celles des contremaîtres. Le juste à temps et l'automatisation détériorent les conditions de travail : travail en continu, équipes de nuit, y compris pour les femmes, extension des 3 x 8 pour mieux utiliser les équipements, travail en fin de semaine pour suivre les variations de la demande. De même, la polyvalence des tâches a augmenté l'intensité du travail car l'ouvrier doit non seulement produire mais contrôler et réparer ce qui laisse peu de temps pour les poses. A la pénibilité physique s'ajoute la hausse de la charge mentale.
 - D'autre part, la division verticale du travail n'a pas disparu avec le toyotisme. Elle a changé de nature. Le contrôle des supérieurs hiérarchiques a été remplacé par celui du groupe et par celui des logiciels et autres mouchards (cameras, œil électronique, code barre...).
 - De plus, la nouvelle culture d'entreprise, qui court-circuite les syndicats, permet un contrôle social plus rapproché du travailleur : pression de groupe, utilisation de capteurs reliés à l'ordinateur, accaparement de son savoir...Le contrôle hiérarchique n'a pas disparu.
 - En conséquence, les contraintes de rythmes se sont accrues. Le salarié doit obéir au rythme de la machine, à sa hiérarchie mais aussi à la clientèle puisqu'il faut respecter le juste à temps.

Pathologies chroniques liées au travail (en % des actifs)



- A cela s'ajoute une **durée du travail de plus en plus discontinue** (horaires décalés, travail de nuit, travail le dimanche...) qui met en péril une vie de famille équilibrée.
 - Enfin, on observe une **dégradation des conditions d'hygiène et de sécurité** : exposition aux produits toxiques, maladies professionnelles (amiante...), croissance des accidents du travail, croissance des arrêts maladie liés à la pénibilité physiologiques du travail (troubles musculosquelettiques) et liés à la pénibilité psychologique (augmentation des dépressions, suicides sur les lieux de travail).
2. Ainsi, en France, si **37 % des salariés ont des horaires « normaux »**, **près de deux salariés sur trois travaillent selon des horaires que l'on qualifie habituellement « d'atypiques »**. 19 % des salariés ont des horaires caractérisés par le fait de travailler la nuit ou le week-end de façon habituelle, et 10 % de façon occasionnelle, particulièrement dans le secteur public et dans le commerce. Pour 7 % des salariés, travaillant surtout dans les secteurs d'activité connaissant des fluctuations saisonnières, les horaires sont marqués par des durées du travail variables selon la période de l'année. Près de 10 % sont caractérisés par des horaires longs et flexibles : il s'agit surtout de cadres et de professions intermédiaires, en grande majorité des hommes. Enfin 17,5 % des salariés, très majoritairement des femmes, travaillent à temps partiel.

