

Le salariat aussi doit évoluer

Des entreprises l'ont bien saisi et expérimentent des organisations innovantes, comme "l'entreprise libérée", ou des pratiques telles que l'octroi de congés illimités⁷ ou la création de *Chief Happiness Officers*.

Réformes verticales

L'autre voie d'action consiste à universaliser des composantes du triptyque à tous les travailleurs. L'universalisation de la couverture maladie en est un exemple. Ce n'est alors plus le compromis entre le travailleur et l'entreprise qui conditionne l'équilibre, mais un tiers qui le garantit de manière universelle.

Une assurance chômage universelle

« Je veux que la protection contre le chômage devienne une protection universelle, étendue à ceux qui n'en ont pas le droit aujourd'hui », déclarait Emmanuel Macron, alors candidat à la présidence de la République.

Dans la terminologie de notre cadre d'analyse, ce souhait revient à réformer verticalement la composante assurance chômage de la dimension sécurité. Outre une protection des para-subordonnés, une telle réforme aurait de probables effets positifs sur la fluidité du marché du travail et sur les comportements des entreprises.

Universaliser la stabilité du revenu

Dans le modèle fordiste, le travail était défini dans l'espace et dans le temps, lié à l'outil de production. Ce n'est plus le cas. Ainsi, le temps passé au travail au sens fordiste diminue : il représentait 40 % du temps éveillé au début du XX^e siècle, il n'en représente plus que 12 %. Pourtant, le travail, au sens de la création de richesses ou de bien commun, représente toujours autant de temps dans nos vies, si ce n'est plus. Non seulement on travaille pour l'entreprise même hors de celle-ci, mais on crée aussi des richesses en dehors du travail rémunéré, par le bénévolat, par l'éducation de ses enfants, ou même dans nos actes de consommation. N'y aurait-il pas alors intérêt à sortir de l'unité de compte fordiste, le temps passé en entreprise, pour valoriser le *travail invisible*⁸ ?

Il ne s'agit pas seulement de l'idée du revenu universel, introduit dans la campagne pour l'élection présidentielle de 2017, mais celle d'un revenu contributif, que défend le philosophe Bernard Stiegler. À la différence du revenu universel, le revenu contributif n'est pas inconditionnel. Encore objet de recherches et d'une expérimentation⁹, il consiste à favoriser l'engagement dans des projets collaboratifs et à apporter un revenu à des activités qui ne sont pas directement rémunératrices (ou faiblement), en d'autres termes, à des activités socialement utiles, qu'elles soient économiques ou non.

Nous invitons le lecteur à trouver davantage d'explications, de précisions et d'exemples de pistes d'action dans notre ouvrage¹⁰ édité par La Fabrique de l'Industrie.

CONCLUSION

Nous sommes aux portes d'une ère nouvelle. La liberté que chacun désire et dont l'accès est facilité par la technologie se heurte à la subordination propre au salariat. Ce désir trouve alors, pour certains, une réponse dans de nouvelles formes de travail, qui doivent gagner en sécurité et en dignité. Pour autant, rien ne dit que le salariat est voué à mourir. Il répond également à des attentes

individuelles. Mais il doit lui aussi évoluer.

À trop considérer le travail par le seul prisme de l'emploi, on le réduit à une marchandise et l'on se retrouve dans une impasse. Il est temps de repenser profondément les rapports au travail. Le cadre d'analyse que nous avons présenté vise à envisager autrement les éléments constitutifs des rapports au travail. Il doit être, au-delà des débats partisans qui animent notre pays, un outil pour nourrir la réflexion et construire de nouveaux rapports de travail équilibrés, adaptés aux attentes et aux besoins actuels des travailleurs comme des entreprises, sans sacrifier les acquis du passé.

La consolidation de ces équilibres nouveaux nécessitera des efforts, mais comme le dit le juriste Alain Supiot lorsqu'il évoque la difficulté à s'émanciper des structures du passé, « *la subordination à vie n'est pas un idéal insurpassable* ».

Alexandre Chevallier et Antonin Milza, ingénieurs des mines

NOTE

¹ Source : INSEE.

² Dares Analyses 2016-60, « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? ».

³ Certaines *success story* ont d'ailleurs commencé ainsi. Brian Chesky, fondateur d'Airbnb, a publié les refus des capitaux-risqueurs qu'il a essuyés. Michael Dell décrit que le modèle de son entreprise éponyme résulte du fait qu'il n'avait que 1 000 dollars, capital minimum autorisé par l'État du Texas lorsqu'il l'a créée.

⁴ Enquête INSEE.

⁵ Cf. Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.

⁶ Cf. par exemple <http://faircrowd.work/>

⁷ Evercontact, Popchef, Netflix...

⁸ Cf. Pierre-Yves Gomez, *Le travail invisible - Enquête sur une disparition*, François Bourin Éditeur, 2013

⁹ Une expérimentation territoriale a débuté en 2016 sur le territoire de Plaine Commune, qui rassemble neuf communes de la Seine-Saint-Denis, pour y mettre en œuvre un revenu contributif.

¹⁰ « Le salariat, un modèle dépassé ? », Les documents de La Fabrique, Novembre 2017.

La Gazette de la société et des techniques

La Gazette de la société et des techniques a pour ambition de faire connaître des travaux qui peuvent éclairer l'opinion, sans prendre parti dans les débats politiques et sans être l'expression d'un point de vue officiel. Elle est diffusée par abonnements gratuits. Vous pouvez en demander des exemplaires ou suggérer des noms de personnes que vous estimez bon d'abonner.

Vous pouvez consulter tous les numéros sur le web à l'adresse :
<http://www.annales.org/gazette.html>

RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Dépôt légal novembre 2017

La Gazette de la Société et des techniques

est éditée par les *Annales des mines*,
120, rue de Bercy - télédéc 797 - 75012 Paris
<http://www.annales.org/gazette.html>
Tél. : 01 42 79 40 84
Fax : 01 43 21 56 84 - mél : michel.berry@ensmp.fr
N° ISSN 1621-2231.

Directeur de la publication : François Valérian

Rédacteur en chef : Michel Berry

Illustrations : Véronique Deiss

Réalisation : PAO - SG - SEP 2 C

Impression : France repro



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

VERS LA FIN DU SALARIAT ?

Qu'il s'agisse d'ubérisation, de développement de l'économie collaborative ou encore d'auto-entrepreneuriat, de nombreux médias relayent la thèse d'un développement significatif du travail indépendant, voire même l'idée de la fin imminente du salariat. Les faits sont pourtant têtus : malgré l'émergence d'un nombre croissant de plateformes, le déclin du salariat ne se mesure pas dans les statistiques. La part des salariés dans l'emploi total est même presque à son plus haut niveau historique depuis la naissance du salariat à la fin du XIX^e siècle.

Nous vivons néanmoins une période de changements économiques et culturels profonds, tant pour les entreprises que pour les travailleurs, qui bouleverse la structure des rapports au travail hérité de l'époque fordiste, et qui, en l'absence de réflexion globale sur les attentes et les besoins de chacun, se vit dans la douleur...

ENTRE ILLUSIONS, IDÉES REÇUES ET MUTATIONS RÉELLES

La transformation du travail a fait l'objet de notre mémoire de troisième année du corps des mines. Ce sujet a été initié par l'idée que le salariat serait en voie d'extinction au profit de "nouvelles" formes de travail, plus souples. Cependant, à la suite de rencontres avec de nombreux acteurs économiques, nous nous sommes finalement rendus compte que l'on observe moins la disparition du salariat qu'une transformation profonde des relations au travail.

Nous ne vivons pas la fin du salariat

Le travail "à la tâche" est aujourd'hui de plus en plus visible : livraison, prestations intellectuelles, services à la personne, etc. L'essor des plateformes, dont la plupart font appel au travail non-salarié, conduit d'ailleurs certains à parler d'ubérisation de l'économie. Pourtant, le salariat est loin de disparaître. Il n'a même presque jamais été aussi majoritaire : il représentait 56% de l'emploi total en 1900, 65% en 1950, 85% en 1989 et 89,65% au 31 décembre 2015¹. Durant les vingt-cinq dernières années, la proportion des non-salariés dans l'emploi total n'a pas évolué de manière significative, même si, après 2009, on peut observer un très léger regain (8,79% de l'emploi total, point bas historique, en 2001, contre 10,35% en 2015). Si on considère les pourcentages par secteurs d'activité, on observe que ce faible mouvement est essentiellement lié à la contribution du secteur tertiaire à l'emploi non-salarié : 5,30% de l'emploi total en 2001, 7,11% en 2015.



Mais, en réalité, cette variation est largement due au développement du secteur tertiaire dans l'économie, et non à une modification de la structure d'emploi. La part des non-salariés au sein du secteur tertiaire marchand en 2015 est d'ailleurs identique à celle de 1996 (cf. Figure 1). La part de l'emploi non-salarié ne se développe réellement, entre 2009 et 2015, que dans la construction.

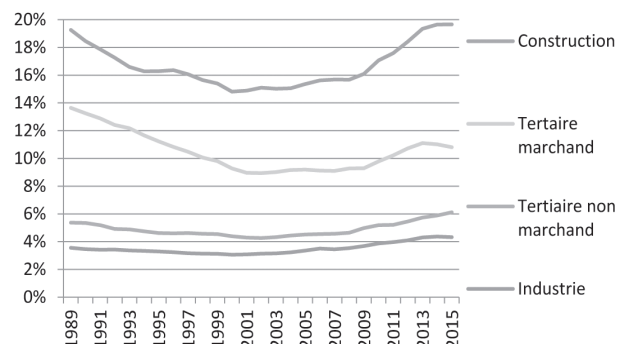


Figure 1 : part des non-salariés au sein de chacun des secteurs économiques (hors agriculture).

Constater que la proportion de travailleurs non-salariés est stable ne permet toutefois pas de conclure à l'absence de mutations dans le monde du travail. Au contraire, les changements économiques et culturels sont profonds, tant dans les entreprises que pour les travailleurs.

Un besoin des entreprises de plus de flexibilité

Au sein du salariat, de nouveaux types de contrats et de nouvelles catégories de travailleurs sont apparus depuis les années 1980.

Alors que le CDI (contrat à durée indéterminée) à temps plein était la norme du salariat depuis les Trente Glorieuses, il a progressivement cédé sa place à des formes "atypiques" d'emploi salarié : intérim, CDD, stage et apprentissage. Si le CDI est aujourd'hui encore très représenté dans le salariat, c'est surtout une question de stock. Aujourd'hui, les périodes d'emploi de moins de trois mois en CDD et intérim représentent près de neuf embauches sur dix, contre seulement une sur deux en 1982. La pluriactivité se développe : 1,4 millions de travailleurs² déclarent travailler pour plusieurs employeurs, voire exercer plusieurs professions.

L'évolution du monde de l'entreprise est une cause des mutations du travail. Le XX^e siècle a été marqué par la civilisation de l'usine, où fordisme et taylorisme ont façonné l'organisation du travail selon des principes d'organisation scientifique. Dans les années 1980, le capitalisme financier amorce le développement du modèle de plateforme. Avec lui, l'actionnariat diffus tient une place centrale dans la gouvernance et la rentabilité à court terme prend une importance croissante. L'entreprise est appréhendée comme un centre de contractualisation entre diverses parties prenantes pour concourir à la fourniture d'un produit ou d'un service. On assiste alors à des vagues d'externalisations, de recentrages stratégiques et, dans une moindre mesure, au recours massif à l'intérim ou aux contrats courts.

Les technologies numériques ne sont pas le support indispensable de cette stratégie d'entreprise ni des modèles de plateformes. Elles les facilitent cependant, notamment parce qu'elles permettent de faire baisser les coûts de transaction.

Ainsi, les entreprises tendent à employer et à fidéliser de moins en moins et à contractualiser de plus en plus à la tâche ou, dans le meilleur des cas, à la mission. Elles ne détiennent parfois que très peu de capital au regard de leur chiffre d'affaires, pour des raisons qui peuvent varier : difficultés à le mobiliser³, recherche de structures plus légères et agiles, stratégie financière... À l'extrême, l'entreprise ne façonne et n'organise plus le travail. Elle le divise en tâches et optimise la mise en relation entre offreurs et demandeurs.

Une soif d'indépendance des travailleurs au prix d'une grande précarité

Le travail non-salarié séduit de plus en plus de travailleurs qui expriment leur volonté de bénéficier de plus d'autonomie et de liberté. L'accès au travail, par l'auto-emploi et la création d'entreprise, constitue un puissant moyen d'accomplissement permettant de se réaliser sans dépendre du bon vouloir d'un employeur.

Mais plusieurs indices indiquent que c'est aussi, pour d'autres, une réponse au chômage ou un moyen de dégager un revenu complémentaire. Le régime du micro-entrepreneuriat est notamment adopté, pour la moitié des créations, afin d'avoir accès à une activité de complément⁴. L'observatoire des micro-entrepreneurs indiquait que, en 2014, pour 75 % d'entre eux, les revenus générés sous ce régime représentaient moins de 50 % des revenus du foyer.

Le travail non-salarié cache finalement des réalités très hétérogènes, entre des travailleurs qui le choisissent parce qu'ils ne se retrouvent plus pleinement dans la subordination du salariat, et des travailleurs contraints qui se tournent vers

le travail indépendant comme seule réponse au chômage, parfois dans une logique de survie. Les inégalités et l'absence de protection des plus faibles restent l'un des déséquilibres majeurs de ce rapport au travail.

LA MÉCANIQUE DU MONDE DU TRAVAIL

De nos jours, très schématiquement, deux camps s'affrontent sur les rapports au travail. Le premier défend un CDI décrit comme idéal et protecteur, et ne voit dans les formes d'emplois atypiques qu'une forme d'esclavage moderne. Le second, au contraire, voit ces nouvelles formes de travail comme un progrès vers l'indépendance et l'autonomie, et le CDI comme un héritage dépassé emprisonnant les individus dans une subordination déresponsabilisante. Cette opposition constitue une impasse. Pour en sortir, il nous faut revenir à l'essence de ce qui constitue les rapports au travail.

Liberté, sécurité, dignité

Nous avons souvent tendance à télescoper deux notions pourtant très différentes : le travail et l'emploi. Avoir un emploi, c'est échanger sa force de travail contre une rémunération. La notion d'emploi est dans tous les esprits. Elle dicte, notamment, les politiques de l'emploi : il faut créer de l'emploi, presque en dépit de sa nature et de sa qualité. Cette approche a dévoyé la représentation du travail.

Certes, la rémunération fait bien partie de notre rapport au travail, mais elle n'est pas l'unique ni nécessairement le principal moteur. Les attentes sont multiples et souvent différentes selon les individus : se sentir en sécurité face aux risques de la vie, exercer une activité qui plaît, acquérir de nouvelles compétences, exprimer ses idées, développer son potentiel, participer à une aventure collective, être au service d'une mission porteuse de sens, etc. Chacun aura des priorités différentes.

Fondamentalement, les attentes et les besoins des travailleurs peuvent être représentés dans un cadre d'analyse à trois grandes dimensions : la liberté, la sécurité et la dignité. Chacune des trois dimensions est subdivisée en plusieurs composantes

LIBERTÉ			SÉCURITÉ				DIGNITÉ			
Absence de subordination	Indépendance économique	Autonomie opératoire	Revenu stable	Assurance chômage	Assurance maladie	Assurance retraite	Accès au logement	Développer son potentiel et se former	Participer à une aventure collective	Être au service d'une mission

Figure 2 : Cadre d'analyse des attentes et besoins de travailleurs.

(cf. Figure 2). Ainsi, les rapports au travail relèvent-ils d'équilibres entre les besoins et les attentes des individus, qui peuvent être vus comme des positionnements sur ces trois grandes dimensions.

Les rapports de travail sont cependant des relations entre deux parties, les travailleurs et les entreprises, aux attentes parfois antagonistes. Tout l'enjeu sera donc de construire des équilibres satisfaisants pour tous.

La naissance d'un équilibre historique

Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, une majorité des travailleurs vivait dans une grande précarité. Les individus qui ne possédaient aucun capital, c'est-à-dire l'immense majorité de la population, n'avaient pratiquement rien pour se protéger. Si certains avaient une situation sociale intégrée aux régulations du travail de l'époque (agriculteurs, compagnons, etc.), d'autres en revanche, que le sociologue Robert Castel nomme les *désaffiliés*⁵, n'avaient d'autre choix que de vendre au plus offrant la force de leurs bras pour vivre, en dehors de tout droit du travail et à travers ce qu'on qualifiait de droit de louage. Ainsi, à l'aube de l'époque fordiste, les rapports au travail se nouaient généralement à l'exclusion de toute notion de sécurité.

Les deux révolutions industrielles du XIX^e siècle ont fait entrer les entreprises dans l'ère du machinisme. Dès lors, elles ne vont plus pouvoir se satisfaire de travailleurs autonomes. Face à l'interdisciplinarité, l'obsolescence et le renouvellement des compétences, la complexité des machines, et plus encore le processus d'innovation collectif, les entreprises seront obligées de former elles-mêmes les travailleurs pour être certaines de leurs qualifications. En corollaire, elles chercheront à fidéliser leurs employés en contrepartie de cet investissement.

Un pacte se noue. Le travailleur - devenu salarié - va accepter sa subordination en échange d'une plus grande sécurité. C'est la naissance du salariat, rapport au travail qui s'est progressivement étendu à toute la société pour devenir tout au long du XX^e siècle notre norme en termes de rapport au travail.

Vers l'éclatement de la répartition bipolaire

La structure des rapports au travail au XX^e siècle était bipolaire, distinguant salariés et non-salariés. Les non-salariés étaient libres mais ne disposaient que de peu de sécurité. Leur indépendance, leur savoir-faire (en particulier pour les artisans) et parfois leur appartenance à un corps de métier à l'identité forte étaient synonymes de dignité. À l'inverse, les salariés profitaient d'un salaire stable et d'une protection sociale mais étaient subordonnés. L'appartenance à une entreprise sur le long terme pouvait avoir du sens en tant que participation à une aventure collective.

Aujourd'hui, les entreprises recherchent la flexibilité. La fidélisation n'est un enjeu fort que pour les compétences les plus critiques. Les travailleurs ont, eux, soif de plus d'indépendance et d'autonomie. Entre les deux catégories historiques des salariés et des non-salariés sont en train d'émerger deux catégories intermédiaires :

- les salariés précaires : CDD, intérim, temps partiel, etc. Même s'ils sont salariés, leur condition est bien différente de celle du salarié en CDI "fordiste". La succession de contrats

courts ou à temps partiel rend leur salaire mensuel incertain et complique l'accès au logement. Ils sont beaucoup moins intégrés à l'aventure collective, voire en sont exclus ;

- les travailleurs indépendants économiquement dépendants : ils disposent souvent d'une grande autonomie mais sont liés à un donneur d'ordre principal (typiquement les plateformes numériques d'intermédiation). Souvent isolés dans leur travail, ils doivent se former eux-mêmes et ont une protection sociale très limitée.

Le pacte fordiste éclate, sans pour autant que de nouveaux équilibres permettent de mieux répondre aux besoins actuels des entreprises et des travailleurs. Les statuts juridiques, sur lesquels les raisonnements sont souvent fondés, ne décrivent pas correctement la condition de ces derniers.

À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX EQUILIBRES

Le cadre d'analyse que nous avons introduit est un support de réflexion. Il permet d'envisager des réformes "horizontales", c'est-à-dire portant sur une catégorie de travailleurs, ou "verticales", ce qui signifie universaliser certaines composantes du triptyque liberté-sécurité-dignité.

Réformes horizontales

Les réformes horizontales peuvent porter sur la création d'un nouveau statut, à l'instar de l'Espagne ou de l'Italie, en faveur des travailleurs indépendants économiquement dépendants, en leur octroyant certaines protections ou droits particuliers. Mais les réponses ne sont pas toutes nécessairement juridiques et peuvent porter sur des modèles d'organisation. Des modèles pertinents existent déjà et méritent d'être promus.

Les sociétés coopératives d'activité et d'emploi

Les sociétés coopératives d'activité et d'emploi, par exemple, regroupant des entrepreneurs-salariés, apportent la protection sociale du salariat tout en préservant l'indépendance et l'autonomie du travailleur.

La responsabilisation des plateformes

Malgré la dénonciation des pratiques de quelques-unes d'entre elles, les plateformes peuvent offrir un bon moyen d'accéder à une forme de liberté que les travailleurs recherchent. Là encore, les exemples à l'étranger visant à accroître leur responsabilisation et leur loyauté vis-à-vis des travailleurs montrent que des initiatives volontaires sont possibles et fructueuses⁶. En France, les initiatives de travailleurs ou de partenaires sociaux pourraient être amplifiées et fédérées.

