travail et société

P. L. Rémy

Il paraît difficile d'aborder le problème de l'amélioration des conditions de travail ou de décrire diverses expériences d'enrichissement des tâches, sans essayer de donner à la notion même de travail un cadre plus vaste. Que signifie le fait de travailler dans nos sociétés ? Quelle est la place du travail dans le sytème de valeurs et les structures économiques qui sont les leurs ?

Pierre Louis Rémy, 30 ans, qui fut chargé de mission au Ministère du Travail, tente de cerner l'environnement culturel et économique qui accompagne la notion de travail. Il est aujourd'hui chargé de mission à la Délégation à l'Aménagement du territoire.

2000 : Avant de se lancer dans une analyse prospective à propos du travail, il paraît essentiel de définir la place que tient celui-ci dans la société...

P. L. Rémy : Mon impression est que si l'on s'interroge à la fois sur le devenir des sociétés et sur les modes de vie, ceci dans une optique prospective, on ne peut pas faire l'impasse sur les problèmes du travail. Aussi me semble-t-il significatif qu'une revue qui s'intéresse d'une façon centrale à la prospective et aux modes de vie, consacre un numéro à toutes ces questions.

Pourquoi le problème du travail est-il si central dans une analyse des modes de vie ? C'est, en premier lieu, à cause de la place que tient le travail dans la vie quotidienne. Il n'est pas nécessaire de se livrer à d'énormes calculs pour constater que chaque individu passe beaucoup de temps à son travail, et davantage encore si l'on prend en compte le temps contraint lié au travail, par exemple le temps de transport. Il faut rappeller à cet égard que la journée de huit heures était la norme au début de ce siècle. On travaillait alors 6 jours par semaine, au lieu des cinq jours actuels. C'est une considération qu'il faut avoir présente à l'esprit quand on essaie de prévoir l'évolution de la durée du travail : on se rend ainsi compte que les choses n'évoluent, dans ce domaine, que fort lentement.

2000 : Si le temps de travail a diminué, aujourd'hui s'y ajoutent les temps contraints.

P. L. Rémy : Il faut savoir qu'en moyenne dans la région parisienne, le temps de transport quotidien est de l'ordre de 1 h 30. Ceci signifie qu'il existe des gens pour lesquels ce temps est supérieur. Voilà une première donnée. On pourra revenir sur les perspectives d'évolution de la durée de travail, mais il faut se persuader qu'au moins pour une grande partie de la population, le travail continuera à occuper une place centrale dans la vie quotidienne.

Cette place, il l'occupe à travers la durée, mais aussi à travers l'insertion sociale qu'il permet et la rémunération sur laquelle il débouche. A l'heure actuelle, si on rencontre un inconnu, on lui demande parfois où il habite, mais beaucoup plus souvent ce qu'il fait, quelle profession il a, quel type de travail il accomplit... Le travail est en effet un élément fondamental d'insertion et de structuration sociale. La rémunération, par la consommation qu'elle permet, ou qu'elle induit, est également un instrument important de cette structuration sociale, sans être le seul. Il suffit de voir les différences de modes de vie ou d'insertion sociale qui séparent un contre-maître d'un attaché de préfecture, même si le premier a un salaire supérieur à celui du second. Le poids du travail dans l'insertion sociale et dans la structuration des rapports sociaux fournit donc une autre raison de s'intéresser à ces problèmes.

Quand il est question de réformes, d'évolution de l'entreprise, notamment du point de vue de l'organisation, voire d'autogestion, on n'en parle pas seulement parce que cette évolution constitue un élément déterminant du fonctionnement de l'entreprise et de la situation de l'homme dans l'entreprise. Mais cette évolution apparaît surtout comme un élément déterminant du fonctionnement du système social et de la situation générale de l'individu dans la société.

Troisième point important, qu'il faut souligner : les rapports de travail fondent largement les rapports de pouvoir. L'entreprise est probablement l'un des systèmes hiérarchisés qui subsistent avec le plus de vigueur et le plus de cohérence. Le contenu du travail est à la fois la définition des tâches, la

délimitation de champs de compétence, mais c'est aussi l'organisation de rapports de subordination et de pouvoir.
L'entreprise tient ainsi un rôdans le fonctionnement social : ce rôle tient d'abord à la cohérence qu'elle continue de manifester dans un univers qui perd graduellement un certain nombre de références. Par ailleurs, nous vivons dans une société très dominée par l'économisme, dont l'entreprise est le meilleur symbole. Il est donc évident que les rapports de subordination et de domination qu'infère le travail, qui sont une des matières mêmes de la définition du travail, ne peuvent pas être sans importance pour l'analyse de l'évolution des modes de vie et pour toute prospective sociale.
Il faut enfin remarquer que le contenu du travail, la nature même du travail se rapportent à la combinaison des facteurs de production : équipement et capital d'une part, main-d'œuvre d'autre part. La combinaison de ces deux facteurs fonde la nature du travail. Le travail est un signe très lourd de la manière dont une société prend en compte la machine et de la place qu'elle accorde au développement économique dans l'ensemble de ses raisons d'être.
En définitive, le travail est à la fois la source et la conséquence d'un très grand nombre de déterminants dans une société, et par là même, toute évolution du travail est à la fois un signe du changement social et, en même temps, une condition de ce changement social. Ces données de base sont très importantes pour mieux situer la réflexion sur le travail.

Angoisse collective et chômage

Jetons maintenant, d'une façon très balbutiante, quelques idées sur les questions que soulève l'évolution du travail et sur les lignes de force qui la sous-tendent.
Première remarque : Contrairement à l'opinion de nombreuses personnes, nous vivons une période où le non-travail est très fortement récusé. Il suffit de constater l'angoisse collective qui se manifeste vis-à-vis du chômage. Le non-travail est refusé justement parce que le travail constitue un moyen de subsistance, un facteur d'insertion sociale et le moyen le plus personnel de valorisation. Dans les sociétés urbaines, le travail reste la voie naturelle de la valorisation. Hors du travail, ces voies de valorisation ou d'insertion sont modestes, compte tenu de la personnalisation des rapports sociaux à l'extérieur et de la faiblesse de la vie collective ; compte tenu aussi du poids de la consommation, avec tous ses « signes », dans l'expression des rapports sociaux...
La première question à poser est la suivante : il n'y aura d'évolution sensible vers des formes de non travail que dans la mesure où il y aura une évolution tout à fait radicale des conditions d'insertion et de valorisation sociale. Je pose cette question sans avoir les moyens d'y répondre. Mais il faut bien mesurer cet enjeu par rapport à l'évolution des modes de vie.
La deuxième question qu'il faut se poser est celle-ci : dans quelle mesure le travail pourra-t-il continuer à induire des différences d'autonomie, de pouvoir et de compétence aussi marquées, à un moment où, de façon à la fois diffuse mais insistante, s'exercent des pressions pour une moins grande inégalité sociale : où, en même temps, les possibilités d'accès à l'information sont beaucoup plus homogènes qu'il y a 50 ans, même si elles restent encore assez disparates.... A un moment, enfin où l'Etat libéral doit fonder sa raison d'être sur le développement de l'autonomie et des libertés individuelles.

A mon avis, il y a là un problème central touchant l'organisation des entreprises, qui, dans la mesure où le travail est au cœur de la combinaison productive, ne peut pas être séparé du problème des stratégies industrielles.

J'en arrive à une troisième question sur le travail, qui touche beaucoup plus directement l'économique... Nous assistons à une gigantesque redistribution des cartes dans l'organisation productive, au niveau mondial. On ne sait pas aujourd'hui très bien quelle sera la part de la France dans cette redistribution des cartes.
Il faut en tout cas garder bien présent à l'esprit cette donnée : la seule ressource relativement abondante, la plus facile à valoriser, est la qualité de la main d'œuvre française. Il est évident qu'à l'heure actuelle certaines formes de travail ne mettent pas en valeur la qualification de cette main-d'œuvre. On se trouve donc dans un système où s'exerce une pression pour l'augmentation des bas salaires, pression qui n'est pas seulement conjoncturelle. Il suffit de regarder ce qui se passe à l'étranger.
Cette pression met la France en situation difficile vis-à-vis des pays à main d'œuvre très bon marché. Cette hausse des bas salaires ne peut donc se perpétuer qu'à travers une stratégie de valorisation de la main d'œuvre, c'est-à-dire de valorisation de son travail, qui, seule d'ailleurs permet d'éviter une délocalisation massive d'activités. Plus largement, le développement de l'initiative des salariés, l'amélioration de la législation des conflits sont des atouts importants d'efficacité que l'entreprise ne peut négliger, surtout dans le contexte économique d'aujourd'hui.
Il y a donc là un enjeu important pour le travail. Prenons-nous la meilleure voie pour traiter ce problème ?

Un consensus minimum

La dernière question que je voudrais poser à propos du travail paraît également tout à fait centrale : l'Etat libéral a besoin, pour fonctionner, d'un minimum de consensus, en particulier au sein d'une des structures les plus solides qui le défendent et qui fondent sa pérennité, c'est-à-dire l'entreprise. Ce consensus minimal peut-il se réaliser ? Il ne s'agit pas de rêver à la disparition des conflits : c'est une utopie dangereuse. Mais on ne peut maintenir les conditions de fonctionnement d'un système libéral que si personne ne se sent complètement marginalisé par rapport au processus de développement et de fonctionnement de la société ou de l'entreprise.
Il y a, je le répète, un enjeu central pour le travail. Le travail sera-t-il un élément permettant de se rapprocher de ce consensus nouveau, ou nous en éloignera-t-il ? La question mérite d'autant mieux d'être posée que jusqu'à présent le mouvement peut sembler aller plutôt vers la rupture que vers la recherche de ce consensus.

Une fois posés ces points fondamentaux, j'aimerais faire trois remarques : que l'on se place d'un point de vue politique, économique ou social, il y a des bonnes raisons de faire évoluer très sensiblement le travail et la structuration des rapports sociaux au sein de l'entreprise. Il ne faut pas se leurrer, il restera toujours un certain nombre de tâches qui ne présenteront ni l'attrait, ni le potentiel ou la stimulation créatrice que peuvent présenter d'autres tâches. Il restera toujours des différences dans les aptitudes des uns ou des autres à traiter des problèmes

Nouvelles formes de travail :

quelques chiffres

a) Le fichier établi par le CEREQ pour la France indique 7 500 postes ouvriers « enrichis », dont 50 % en GSA et 34 entreprises concernées par les nouvelles formes d'organisation du travail.
Le fichier établi par le CEREQ pour la France indique 7 500 postes ouvriers « enrichis », dont 50 % en GSA et 34 entreprises concernées.
Sur la base d'une enquête régionale, le CEREQ établit une fourchette de 10 000 à 35 000 ouvriers touchés par ces expériences en France.
b) D'après l'enquête de la revue Expansion, citée dans « Contributions à une prospective du travail », portant sur un échantillon de 50 sociétés françaises totalisant 2 millions de salariés.
- **23 ont déclaré n'avoir tenté aucune expérience de ce genre.**
- **11 ont déclaré avoir lancé des expériences, mais n'ont donné aucune indication chiffrée.**
- **13 ont cité des pourcentages ; l'expérience a touché :**
  - **dans 7 entreprises, moins de 10 % du personnel ouvrier :**
  - **dans 4 entreprises, 10 à 15 % du personnel ouvrier ;**
  - **dans 1 entreprise, 30 % du personnel ouvrier ;**
  - **dans 1 entreprise, 38 % du personnel ouvrier.**

Source : dossiers sur l'emploi, T.R.P. n° 73, 1978.

ou à accomplir des tâches. Il est donc illusoire d'ambitionner que la valorisation des tâches et l'évolution des rapports sociaux constituent la solution unique et définitive aux questions posées à propos du travail.
Il faut conjointement chercher à automatiser ce qui est automatisable, mais en sachant que, lorsqu'on automatise, on rencontre en premier lieu des obstacles techniques. Ensuite, et cela est plus grave, on doit faire face à des problèmes financiers, car le capital dont on dispose est limité, d'autant plus limité qu'il représente actuellement en France, et encore pour un certain nombre d'années, une ressource relativement moins abondante que la main d'œuvre. De façon générale, les besoins en capitaux de l'industrie se font de plus en plus gigantesques...

Enfin, l'automatisation pose un problème de rigidité de production, qui constitue un facteur relativement défavorable, étant données les conditions de compétitivité et de concurrence internationales dans lesquelles nous nous trouvons.

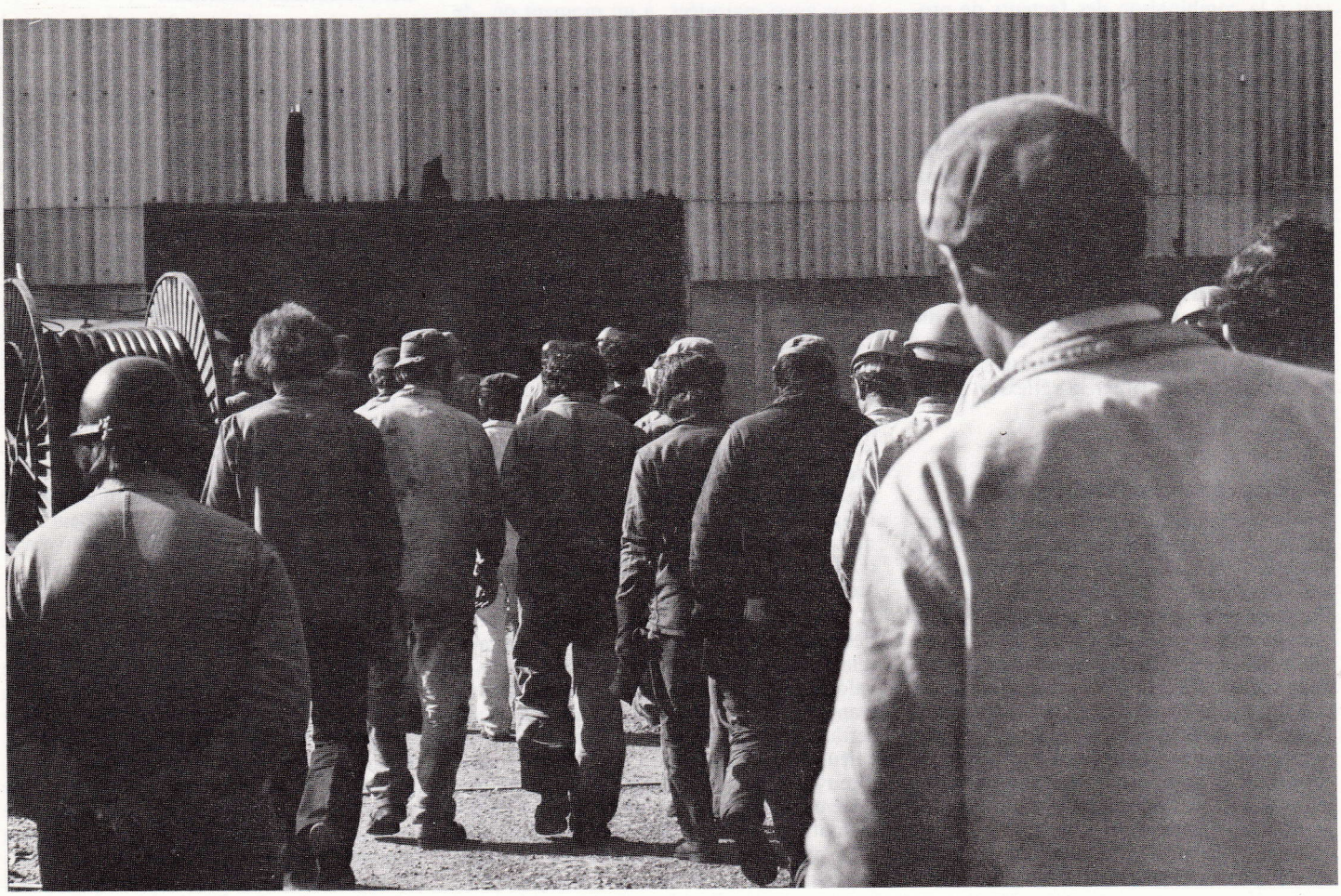
Il est donc nécessaire de maintenir un certain nombre de tâches, dont le contenu présente un intérêt modeste.

Ceci n'est possible — c'est le deuxième enjeu — que si l'on donne aux personnes qui effectuent ces tâches d'intérêt médiocre, les moyens d'insertion sociale — soit en termes de salaires ou d'insertion en dehors du travail — qui leur permettent de ne pas se considérer comme des marginaux par rapport à la société développée.

2000 : Donner aux gens de meilleures possibilités d'insertion sociale, une meilleure « image » de leur travail, est-ce suffisant pour assurer l'équilibre social ?
P.L.R. : Ce n'est pas seulement une question d'image : cela implique de prendre des initiatives très appronfondies. Le nombre de ces tâches médiocres doit être restreint. Il est évident qu'on ne peut envisager d'actions significatives si elles restent à l'échelle qui est la leur actuellement : actions dispersées et sporadiques et finalement assez limitées...

2000 : Cela signifie-t-il qu'il soit nécessaire de réduire le travail à la chaîne ou le travail posté ?
P.L.R. : Il y aurait beaucoup à dire sur le travail posté : le problème ne se pose pas dans les mêmes termes. On peut en effet travailler la nuit de façon très intéressante et le travail par équipe de 3 × 8 est loin d'être automatiquement médiocre. La question ne se pose peut-être pas d'abord en termes de réduction de ce type de travail, mais plutôt en termes de diminution de la durée de ce travail, de son contenu et de ses conditions physiques d'exécution.
Le temps hors-travail supplémentaire, ainsi récupéré, permettrait de participer à des activités impraticables jusqu'alors. Il faut parallèlement relever le niveau de salaire lié à ces tâches. Toutes ces évolutions auraient des incidences au niveau de l'organisation de l'espace et de l'organisation urbaine...

2000 : Autrement dit, cette revalorisation du travail aurait des implications gigantesques, si l'on voulait ne pas se contenter de « faire semblant ».
P.L.R. : Pour conduire un tel changement, un certain nombre de forces doivent nécessairement être réunies. La question que l'on peut se poser à cet égard est la suivante :



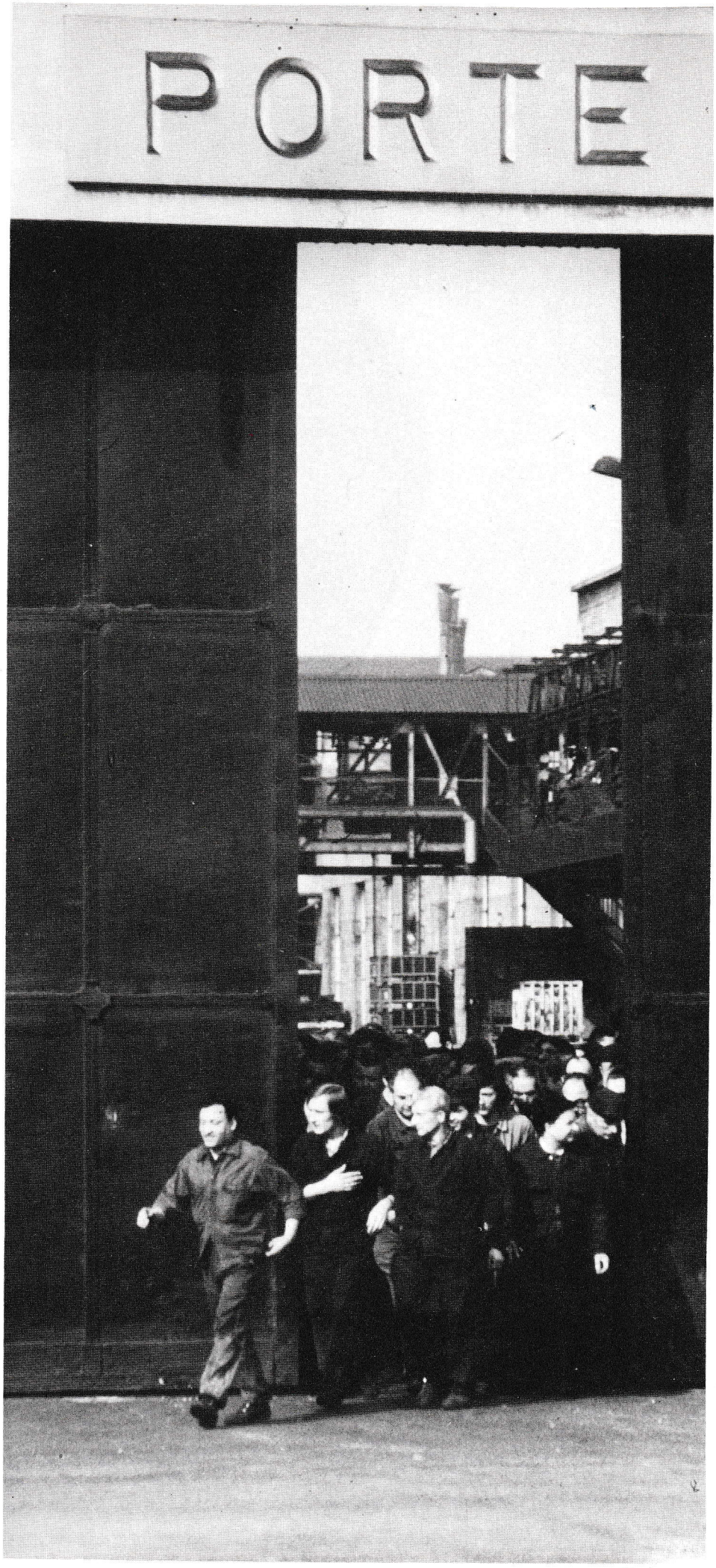
existe-t-il en France des forces aptes à conduire ce type de changement radical ? C'est-à-dire aptes, d'une part, à formuler un projet assez cohérent pour pouvoir réunir un « consensus » suffisamment vaste et solide, capables ensuite de le développer et de le poursuivre avec une volonté sans faille...

Il faut savoir que c'est une condition nécessaire pour qu'un tel projet voit le jour et que, plus encore, c'est, à mon avis, une condition de survie pour la société française, sur un plan économique (interne ou externe), sur le plan de son équilibre social et de la sauvegarde de son potentiel créateur.
Il y a là un enjeu colossal : je ne suis pas certain que les français l'évaluent à sa juste mesure.

En Allemagne, les salaires ouvriers sont, à la fois relativement aux autres salaires et dans l'absolu, beaucoup plus élevés qu'en France. Les échelons intermédiaires d'encadrement sont beaucoup plus légers qu'en France, la concertation collective au sein de l'entreprise est aussi beaucoup plus développée. Moyennant ces conditions, l'Allemagne a aujourd'hui une compétitivité enviable. Je ne me livrerai pas au jeu des raccourcis saisissants et je ne voudrais pas gommer d'un trait de plume des différences historiques ou sociologiques évidentes : il faudrait cependant approfondir un peu ce type de réflexion. On risque de se fourvoyer à vouloir systématiquement assurer son développement sur la non-valorisation de la main d'œuvre dans sa grande majorité, sur la limitation des salaires dûs à cette main-d'œuvre, ou la limitation de son intervention au sein de l'entreprise ; à vouloir penser que toute forme de concertation est une perte de temps ou un coût supplémentaire pour la production. Je reconnais volontiers que les conditions dans lesquelles les discussions à propos du travail se déroulent en France ne sont pas toujours simples ou faciles : mais on risque pourtant de passer à côté de nombreuses opportunités ou de ne pas traiter les problèmes difficiles auxquels est confrontée l'économie française.

2000 : Ainsi, selon vous, ne pas traiter ce problème du travail de façon globale aurait des répercussions négatives sur la productivité des entreprises françaises...

P.L.R. : Prenons un exemple... On a beaucoup mis en avant la productivité japonaise : une des raisons avancées pour expliquer cette productivité, et cela devient presque une banalité, est le fait que l'organisation de l'entreprise japonaise est très en cohérence avec la structuration sociale japonaise... Cet exemple est bien la preuve que conditions économiques et conditions sociales de production sont inséparables. Plus largement, l'activité de production ne peut être isolée des conditions et des modes de vie en général dont elle est un élément important, nous l'avons vu.

Les ouvertures n'éliminent pas l'intérêt des analyses en termes de compétivité sectorielle et de division internationale du travail. Elles les élargissent et nous rappellent que la prospérité, c'est d'abord l'adéquation aux aspirations par la mise en valeur du potentiel du territoire et des hommes.

Propos recueillis par
Gritti Haumont