



**HAL**  
open science

## Wage employment : dead or alive

Paul Bouffartigue, Sylvie Monchatre, Mathilde Mondon-Navazo, Martine D'amours, Patrick Cingolani, Mirella Giannini, Christophe Ramaux, Pierre Rolle

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue, Sylvie Monchatre, Mathilde Mondon-Navazo, Martine D'amours, Patrick Cingolani, et al.. Wage employment : dead or alive. Nouvelle Revue du travail, 2018, 13, 10.4000/nrt.3997 . hal-02385293

**HAL Id: hal-02385293**

**<https://hal.science/hal-02385293v1>**

Submitted on 18 Jun 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# La nouvelle revue du travail

13 | 2018

Vers un capitalisme de plateforme ?


Controverses

---

## Le salariat : mort ou vif ?

*Wage employment : dead or alive**El trabajo asalariado : ¿muerto o vivo ?*

PAUL BOUFFARTIGUE, SYLVIE MONCHATRE, MATHILDE MONDON-NAVAZO, MARTINE D'AMOURS, PATRICK CINGOLANI, MIRELLA GIANNINI, CHRISTOPHE RAMAUX ET PIERRE ROLLE

<https://doi.org/10.4000/nrt.3997> 



---

### Résumés

Français English Español

Face à l'omniprésence d'une rhétorique annonçant un déclin du salariat au profit de l'emploi indépendant, comment évaluer et interpréter la reconfiguration des conditions de mobilisation du travail ? Faut-il se féliciter de la fragilisation d'une institution salariale archaïque ? Regretter un âge d'or révolu ? Relativiser ce déclin ? Ou encore questionner plus largement le fait salarial, au-delà de sa forme juridique ?

The omnipresent narrative announcing a decline in wage employment and rise in self-employment raises questions about the best way of assessing and interpreting the conditions in which labour might be mobilised. The main issues here are whether the growing fragility of an archaic wage-based institution is cause for celebration; or instead, if there are reasons to regret a lost golden age; or lastly, if the very essence of wage-earning, above and beyond its legal aspects, merits further scrutiny.

Ante la omnipresencia de una retórica que anuncia un declive del trabajo asalariado en beneficio del empleo independiente, ¿cómo evaluar e interpretar la reconfiguración de las condiciones de movilización del trabajo ? ¿Hay que congratularse del debilitamiento de una institución salarial arcaica ? ¿Añorar una edad de oro pasada ? ¿Relativizar este declive ? ¿O también, cuestionar más ampliamente el hecho salarial, más allá de su forma jurídica ?

---

### Entrées d'index



**Mots-clés** : salariat, indépendance, subordination, précarité de l'emploi, contrat de travail, auto-entrepreneuriat, chômage

**Keywords:** wage employment, self-employment, subordination, job insecurity, work contract, unemployment

**Palabras claves:** trabajo asalariado, independencia, subordinación, precariedad del empleo, contrato de trabajo, autoempresariado, desempleo

---

## Texte intégral

# Introduction

(Paul Bouffartigue, Sylvie Monchatre, Mathilde Mondon-Navazo)

- 1 Les discours qui annoncent le déclin du salariat ont envahi l'espace public et médiatique. Le salariat aurait été adapté au monde de la grande entreprise industrielle. Il ne serait plus d'actualité dans le monde connexionniste d'aujourd'hui, qui réclamerait un travail indépendant et créatif. On assisterait à l'irréversible déclin d'une institution qui ne tiendrait pas ses promesses de liberté par le salaire. Le salariat, qui repose sur un lien de subordination, peut, de fait, être « bridé » – ne va-t-il pas jusqu'à s'accommoder de mises au travail forcé qui anéantissent toute liberté de circulation ? On nous dit, enfin, que si la subordination sur laquelle il repose a permis la construction de contreparties en termes de protections et de sécurités, il importerait de s'en défaire pour libérer les énergies et l'intelligence. Autrement dit, l'indépendance serait l'avenir de l'emploi.
- 2 Cette rhétorique du déclin du salariat ne laisse pas de surprendre quand on sait que ce dernier s'est imposé comme nouvelle norme d'activité depuis la Seconde Guerre mondiale<sup>1</sup> et que les statistiques font état d'une population active qui demeure, en France, salariée à près de 90 % en 2017. On peut faire l'hypothèse que cette rhétorique est alimentée par la thèse de « l'effritement du salariat » issu de la période fordiste<sup>2</sup> : chômage de masse, montée des formes d'emploi dites « particulières » ou « atypiques », et d'activités situées à la frontière du salariat et de l'indépendance. L'importance accordée à la progression, limitée mais réelle, de l'emploi indépendant, tient ensuite aux politiques publiques qui l'ont encouragé, avec le « retournement symbolique et matériel<sup>3</sup> » qui est à l'œuvre et ne fait que poursuivre des mesures de lutte contre le chômage par l'incitation à la création d'entreprises initiées dans les années 1970<sup>4</sup>. Ainsi le statut d'autoentrepreneur s'est déployé en France aux marges du salariat typique, en lien étroit avec un salariat dégradé. En parallèle, l'indépendance apparaît gagnée par des formes atypiques d'activité. Loin de la figure dominante de l'entrepreneur créateur d'entreprise et employeur<sup>5</sup>, les indépendants qui travaillent seuls ont une visibilité croissante. En particulier, ces travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED), qui associent une indépendance juridique à une dépendance économique vis-à-vis d'un donneur d'ordres dont provient l'essentiel de leurs revenus<sup>6</sup>, semblent rejoindre les rangs des « nouveaux prolétaires<sup>7</sup> » qui expérimentent, même de façon encore marginale, une diversification des formes d'emploi au carrefour du salariat et de l'indépendance.
- 3 Comment interpréter cette reconfiguration encore partielle, en France, des conditions de « mobilisation du travail<sup>8</sup> » ? Faut-il se féliciter du déclin d'une institution salariale archaïque ? Regretter un âge d'or révolu ? Relativiser ce déclin ? Ou encore questionner plus largement le fait salarial au-delà de sa forme juridique ? Il peut être instructif de ne pas l'enfermer dans un « modèle fordiste », reposant sur une « convention de partage des risques<sup>9</sup> » caractérisée par « un échange fondateur entre dépendance économique et sécurité sociale<sup>10</sup> » Il importe également de s'interroger sur sa portée, dans la mesure où sa dynamique « normalisatrice<sup>11</sup> » affecte l'ensemble de la société. Autrement dit, de quoi le salariat est-il le nom ?
- 4 C'est à partir de cette interrogation générale que nous avons soumis cinq questions aux contributeurs :

- Comment appréhendez-vous le salariat et quelle définition en proposeriez-vous ?
- Comment interprétez-vous les éléments de constats présentés ici ? De quels types de transformations sont-ils le symptôme à vos yeux ?
- Quels sont les faits empiriques saillants qui ont nourri votre réflexion ?
- Dans quel cadre théorique situez-vous cette interprétation ?
- Contre qui avez-vous le sentiment d'avoir développé votre analyse ? Autrement dit, quel est l'adversaire théorique avec qui vous discutez/disputez ?

5 Les auteurs ont proposé deux types de réponses à ces questions : soit ils ont répondu à chacune d'elles, soit ils ont proposé une contribution qui les reformule. Le lecteur ne les retrouvera donc pas toujours en tant que telles dans leurs apports. C'est pourquoi il nous paraît important de présenter ici les lignes de force de leurs analyses.

6 Les auteurs s'accordent globalement pour définir le salariat comme l'échange contractualisé d'une subordination à un propriétaire de moyens de production contre une rétribution. Ils questionnent les cadres législatifs ou conventionnels dans lesquels est inséré cet échange ainsi que le contexte de montée de la précarité et de fragilisation de la figure de l'employeur qui les déstabilisent. Mais leurs analyses se démarquent selon qu'elles abordent le salariat comme un levier de protection sociale aux fonctions plus ou moins intégratrices, ou comme un dispositif de mise au travail.

7 Dans le premier groupe, les contributions mettent l'accent sur la fonction protectrice et garante d'autonomie des régulations juridiques encadrant l'échange salarial. Elles rendent compte de positions particulièrement clivées, qui oscillent entre le constat de l'échec du salariat issu de l'État providence à intégrer l'ensemble des composantes de la société, ce qui justifierait son déclin (Mirella Giannini) et, au contraire, l'appel à sa consolidation au nom de la pérennité de fait de la stabilité de l'emploi (Christophe Ramaux). La contribution de Martine D'Amours insiste, pour sa part, sur la nécessité de prendre en compte la pluralité des régulations juridiques et le mouvement d'hybridation qui encadre la mobilisation du travail tout en fragilisant les protections des travailleurs. Les deux autres contributions s'écartent de cette première perspective inscrite dans un « paradigme intégrateur ». Elles soulignent, au contraire, le caractère déstabilisateur de la mise au travail induite par la dynamique salariale, mais à l'aide de deux cadres analytiques différenciés. Si elles appréhendent le salariat comme un vecteur de transformation sociale, c'est, pour Patrick Cingolani, à condition de penser la manière d'en sortir ou d'en élargir les possibilités de démarchandisation, tandis qu'il s'agit, pour Pierre Rolle, de se donner les moyens d'en saisir la dynamique propre.

8 Mirella Giannini défend tout d'abord l'idée d'un déclin du salariat. Bien que les salariés soient numériquement dominants, le salariat ne représenterait plus une « valeur hégémonique dans la société ». Son positionnement sur le registre des valeurs la conduit à souligner la perte de « centralité sociale et culturelle du rapport salarial » chez les jeunes précaires de l'Italie du Sud. Pour elle, le salariat a constitué un mécanisme d'intégration, vecteur de protections dans un contexte historique donné au sein duquel le rapport de forces était favorable aux salariés : « les jeunes aspiraient à intégrer le salariat, ils pouvaient ainsi revendiquer l'autonomie ainsi que lutter contre l'exploitation et les discriminations par l'intermédiaire des syndicats ». Or, avec la fin du plein emploi et le développement de la précarité chez les jeunes, mais également avec les nouvelles injonctions à l'autonomie et à la responsabilité issues du nouvel esprit du capitalisme, les jeunes seraient amenés à rejeter le salariat typique et protecteur, au nom de « valeurs » de solidarité. L'auteure ne manque pas de souligner les limites du salariat fordiste, qui protégeait, certes, mais dans le cadre d'un rapport social patriarcal. Pour elle, l'accès à l'autonomie était davantage possible pour les chefs de famille, pourvoyeurs de ressources, que pour les femmes et les immigrés. C'est ce qui l'amène à considérer que les mutations du capitalisme et les aspirations exprimées par les jeunes précaires italiens plaident en faveur du renoncement à un « paradigme salarial » trop « économique-centré ».

9

À l'opposé, Christophe Ramaux se prononce pour le maintien et le renforcement des protections attachées au salariat dans le cadre de l'entreprise. Pour lui, la revendication d'abolition d'un salariat synonyme d'exploitation a été rendue historiquement « incongrue » par l'évolution du droit social qui, en s'adossant au salariat, a fait de ce dernier un support d'émancipation. L'auteur insiste notamment, dans le sillage de Claude Didry<sup>12</sup> sur l'inscription du travailleur salarié dans un collectif. Il souligne à la fois la résistance de la figure de l'entreprise, comme réalité productive rebelle à la liquéfaction qui affecte les titres financiers, celle de l'emploi stable ainsi que du volet émancipateur du salariat articulé à l'État social. L'argumentation empirique qui étaye sa thèse sur la résistance de l'emploi stable est nourrie : les 3/4 des emplois restent en CDI, la moitié des salariés a plus de 10 ans d'ancienneté et quand le chômage recule sensiblement – comme entre 1998 et 2002 – l'emploi précaire recule également. Autrement dit, et même si Christophe Ramaux ne cite pas les travaux de Bernard Friot<sup>13</sup> dans son texte, ce sont bien ici des « puissances » émancipatrices du salariat qu'il s'agit pour lui de défendre, en articulant toutefois le salariat à l'État social – perspective qui n'est pas celle de Bernard Friot. Il le fait, en effet, dans le cadre d'un appel à la réhabilitation de l'entreprise qui, avec sa « consistance propre », doit pouvoir être rendue plus démocratique – à l'instar de ce que préconise le rapport Notat et Senard<sup>14</sup> mais à l'encontre des thèses, qu'il qualifie de « libertaires », qui seraient celles de Thomas Coutrot dans son dernier ouvrage<sup>15</sup>.

10

Ce modèle salarial « fordiste », fondé sur un échange protecteur individualisé, n'a cependant rien d'universel et gagne, selon Martine D'Amours, à être nuancé. Cette auteure insiste, pour sa part, sur les enseignements à tirer d'une comparaison internationale. Pour elle, l'exemple du Mexique montre que la protection juridique de l'emploi salarié requiert non seulement des institutions dédiées mais également un système de relations sociales qui permette l'accès à une protection sociale débarrassée de rapports informels de sujétion personnelle. Elle souligne qu'en Amérique du Nord, la protection de l'emploi tient davantage à la syndicalisation, aujourd'hui déclinante, qu'à la réglementation étatique, ceci dans le cadre de la signature de contrats avant tout collectifs. C'est en effet l'affaiblissement de la couverture syndicale qui est le vecteur de fragilisation du salariat. Par ailleurs, pour Martine D'Amours, que le travail soit mobilisé sous une forme indépendante ou salariée, la qualité de l'emploi qui en résulte est surtout menacée par la fragilisation de la figure de l'employeur. L'éclatement de la firme, en particulier au travers de structures en réseau liées entre elles par des relations marchandes conduit à la dilution des responsabilités de l'entité à qui bénéficie le travail en dernière instance. Au-delà des dichotomies classiques entre salariat et indépendance et entre segments de marché du travail, elle propose donc de réfléchir plus largement aux formes de mobilisation du travail qui sont, selon elle, toujours plus hybrides. Ces transformations demandent aux chercheurs de reconstituer une figure d'employeur qui, au-delà de la forme juridique de l'entreprise, soit davantage en conformité avec sa « réalité sociologique » éclatée.

11

Le salariat peut-il uniquement être appréhendé au regard des protections qu'il est en mesure de garantir aux travailleurs ? C'est ici qu'interviennent les analyses qui s'écartent de ce point de vue. Patrick Cingolani met l'accent sur le caractère subversif du salariat par le rejet de la subordination qu'il a toujours suscité. Il met en cause le postulat selon lequel les protections offertes par l'échange salarial ont un caractère intrinsèquement émancipateur et, telles quelles, ajustées à toutes les configurations possibles du travail. Pour lui, le travailleur ne saurait avoir le salariat pour seul horizon, d'où l'importance de reprendre les débats qui ont accompagné la question de son abolition. Revenant aux sources du mouvement ouvrier du xx<sup>e</sup> siècle, il souligne que le potentiel subversif du prolétariat ne se réduit pas à l'objectif économique de l'expropriation des exploités, mais tient au rejet de la subordination et des « formes de vie dégradées » qui en résultent. La perspective de l'abolition des rapports marchands est associée à celle d'« une autre manière de vivre son corps, d'habiter le temps et d'éprouver le rapport à l'autre ». C'est en renouant avec la critique radicale, « communiste libertaire » du capitalisme, que l'on peut comprendre la portée des

« formes de vie à distance de la subordination » qui se sont affirmées au cours des dernières décennies. Il en a repéré une illustration récente dans la « zone à défendre » de Notre-Dame-des-Landes, où a été mis en place un « non-marché » hebdomadaire, sur lequel les produits sont gratuits et distribués selon les besoins.

12 Autrement dit, pour Patrick Cingolani, le salariat protecteur centré sur l'entreprise n'est pas seulement mis à mal par les effets du néolibéralisme, l'externalisation de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises et le recours aux NTIC qui opacifient la surexploitation économique à l'œuvre. Il l'est également par le développement de pratiques sociales diffuses qui témoignent d'une critique en acte de la subordination salariale. La question sociale gagne selon lui à être réinventée « à distance de la subordination ». L'enjeu est alors de penser la protection sociale en d'autres termes que ceux du « compromis fordiste », qui apparaît miné par des pratiques appelant à l'invention des « conditions de la démarchandisation » de l'accès aux ressources. Mirella Giannini le rejoint sur ce point. Pour elle, et même si l'on peut se demander s'il s'agit là d'un phénomène si nouveau<sup>16</sup>, les expériences des jeunes précaires, qualifiés ou non, traduisent un refus massif de la subordination du travail salarié : ils visent la « créativité artisanale » et « l'autonomie subjective », cherchent à établir « un lien plus visible entre travail et vie quotidienne », « ripostent à la précarité au nom de valeurs de solidarité infra et intergénérationnelles ».

13 Pour Pierre Rolle, le salariat n'est pas non plus un horizon indépassable. S'il gagne à être historicisé, il importe de questionner sa dynamique propre – qui contient en elle-même les conditions de son dépassement. Le salariat s'est généralisé avec le développement d'un processus de production industrielle. Mais contrairement au mode de production artisanal, il ne saurait réunir une collectivité de travailleurs autour de la réalisation d'un produit, comme le voudraient les discours de réhabilitation de l'entreprise ou de réinvention de la figure de l'employeur. Le modèle de la grande firme intégrée n'a, selon lui, jamais épuisé la pluralité des formes productives. L'auteur met l'accent sur l'évanescence de la forme entreprise, « pôle du rapport salarial » alors même qu'elle est « insaisissable par le droit comme par la sociologie » et « se fond progressivement dans des constellations mondiales de bureaux éphémères ». Le mouvement actuel ne fait que poursuivre la fragmentation native d'une organisation de la production, toujours plus soumise à la mobilité du capital et, par conséquent, en reconfiguration constante. Le salariat est donc « approprié à un système collectif où les coalitions sont volontaires et révisables » et il repose de fait sur des institutions toujours plus nombreuses qui prennent en charge la conversion des individus en travailleurs disponibles, en déchargeant l'entreprise de cette responsabilité.

14 De plus, le salariat repose selon lui sur un échange dont les termes sont changeants et variables selon les populations mises au travail et les rapports de force instaurés par chacune d'elles. Il est, à ce titre, moins unificateur que générateur d'inégalités. On ne saurait donc, en d'autres termes, l'appréhender à partir de la seule figure de l'homme blanc pourvoyeur de ressources. De plus, avec la déspecialisation et la fluidité des qualifications au sein des modes de production contemporains, il contribue au bouleversement des hiérarchies traditionnelles. Pierre Rolle préfère par conséquent définir le salariat comme un mode, parmi d'autres, de « captation des activités humaines visant à assurer la production », dont les formes contingentes et diversifiées demandent aux sciences sociales d'interroger « les mouvements qui recomposent en permanence les figures du social ». La prise en compte du fait salarial est donc selon lui indissociable d'une rupture avec l'épistémologie dominante en sciences sociales, qui préfère penser « les architectures sociales » que les « multiples mouvements qui les font et les défont ».

15 Ainsi, en dehors de Mirella Giannini, les contributions à cette controverse convergent sur le diagnostic du maintien de la centralité du fait salarial, ainsi que sur la fragmentation des entités productives. Les conclusions divergentes qu'ils en tirent tiennent aux cadres théoriques qu'ils mobilisent. Martine D'Amours s'inscrit dans un champ de controverse étranger à la tradition marxienne et se positionne essentiellement contre la tradition positiviste et dualiste des approches nord-

américaines du marché du travail. Mirella Giannini récuse, pour sa part, l'« orthodoxie marxiste » qu'elle juge incapable de saisir, dans les transformations du salariat, autre chose que le renouvellement et l'extension des procédures de domination du capital et préfère s'inspirer de Polanyi. Christophe Ramaux, économiste, se nourrit de Marx mais aussi de Keynes et de... Marcel Gauchet, qui lui permet de penser le double ancrage de nos sociétés démocratiques, à la fois dans un pôle libéral et dans un pôle politico-institutionnel. Patrick Cingolani s'oppose, quant à lui, à la vision du salariat développée par Robert Castel en tant qu'elle s'inscrit dans le « paradigme intégratif » de la sociologie française, qui tend à maintenir la classe ouvrière dans un statut social subalterne. Pierre Rolle, lui, s'inscrit dans la filiation de l'approche navillienne du salariat, qui le conduit à s'opposer à la tradition friedmannienne de la sociologie du travail française, incapable de préciser son objet, captive d'une vision étroitement contextualisée des enjeux du travail – la décomposition du métier artisanal – et prisonnière d'une vision réformatrice de son devenir.

16 Notons enfin que les désaccords majeurs qui s'expriment à travers ces cinq contributions concernent avant tout la conceptualisation du salariat et la portée de la déstabilisation qu'il produit. Les perspectives de recherche – et de recherche d'alternatives – qu'ils dessinent divergent selon les trois points de vue à partir desquels ils appréhendent le fait salarial : le point de vue des protections que procure la relation à un donneur d'ordre qu'il s'agit de responsabiliser (Christophe Ramaux et Martine D'Amours) ; le point de vue des sujétions qui lui sont consubstantielles et qui supposent de penser l'émancipation à partir de son en-dehors (Mirella Giannini et Patrick Cingolani) ; le point de vue, enfin, des mouvements provoqués par les opérations multiples à l'aide desquelles s'effectue la captation des activités humaines à des fins productives (Pierre Rolle). Nul doute que cette controverse a un bel avenir devant elle. La *NRT* ne manquera pas d'accueillir les développements susceptibles de nourrir les points de vue tranchés qui se sont exprimés ici.

## Présentations des auteurs

**Martine D'Amours** est sociologue et professeure titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval (Québec). Elle est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et du comité de rédaction de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*. Elle a également été membre de l'Alliance de recherche universités-communautés sur les innovations dans le travail et l'emploi. Ses principaux intérêts de recherche portent sur les mutations de l'emploi, et en particulier sur les défis que les nouvelles configurations de la relation d'emploi (sous-traitance, travail indépendant, intérim) posent en matière de protection sociale et de représentation collective de ces travailleurs.

**Patrick Cingolani** est professeur de sociologie à l'université Paris Diderot et membre du Laboratoire de changement social et politique (LCSP). Il allie aux recherches sur l'histoire de la science sociale et sur les représentations du social (*Morale et Société*, 1995 ; *La République, les sociologues et la question politique*, 2003) une perspective sociologique tournée vers le travail dans ses relations aux formes alternatives de vie. Il a étudié le travail précaire et la précarité et publié sur ces thèmes : *L'Exil du précaire* (1986), *Révolutions précaires* (2014) et récemment *La Précarité* (Que sais-je ?, 2017 – édition mise à jour). Il a plus particulièrement réfléchi sur les diverses hybridations du social, les divers usages des savoirs, de la culture et sur les autodidaxies, ainsi que sur les pratiques de non-consentement et d'échappée.

**Mirella Giannini**, professeure de sociologie à l'université Federico II de Naples, est spécialiste de l'analyse des transformations du marché du travail, notamment dans une perspective de genre. Auteure de nombreuses publications en plusieurs langues, elle est réputée pour avoir dirigé les éditions italiennes de plusieurs ouvrages de Pierre Bourdieu. Ses travaux récents portent sur les procès économiques et la précarité de

l'emploi des jeunes en Italie, aussi que les nouvelles formes de consommation et de travail.

**Christophe Ramaux** est maître de conférences à l'université Paris I, chercheur au Centre d'Économie de la Sorbonne. Ses recherches portent sur l'État social, la protection sociale, la politique économique, l'emploi et la précarité. Il est membre du collectif d'animation des « Économistes atterrés ». Il a publié notamment *Emploi : éloge de la stabilité. L'État social contre la flexicurité* (1999) et *L'État social. Pour sortir du chaos néolibéral* (2012).

Après des études universitaires de psychologie et de philosophie, et des activités de conseil aux entreprises, **Pierre Rolle** est entré au CNRS dans l'équipe de Pierre Naville, consacrée à l'analyse des formes nouvelles de travail et d'emploi, et à l'automatisation. Il a collaboré à diverses publications, les *Cahiers d'étude de l'automatisation et des sociétés industrielles*, *Épistémologie sociologique*, et aujourd'hui *L'Homme et la Société*. Il s'interroge, dans ses articles et ses ouvrages, sur la signification des résultats et des méthodes de la sociologie du travail. Il a notamment publié *Introduction à la sociologie du travail* (1971), *Bilan de la sociologie du travail* (t. 1, 1988) et *Où va le salariat ?* (1997).

## Contribution de Christophe Ramaux

**La NRT** : Comment appréhendez-vous le salariat et quelle définition en proposeriez-vous ?

**Christophe Ramaux** : Deux principaux critères, déjà présents chez Marx, ont été retenus lorsqu'il s'est agi, au tournant des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles (avec notamment les travaux de la Société d'études législatives) de définir le contrat de travail salarié : la subordination (la « soumission réelle » de Marx) et la dépendance économique (la « soumission formelle », le salarié n'a aucun droit sur le produit de son travail). Le droit retient plutôt le premier indice. Il gagnerait à mobiliser plus amplement le second afin de réintégrer dans le salariat les nouvelles formes de travail indépendant (les travailleurs ubérisés des plateformes en particulier) qui font ressurgir le travail à la tâche, le marchandage et partant l'auto-exploitation de la main-d'œuvre.

L'essentiel est toutefois de saisir la portée du salariat. Pendant longtemps, à la suite de Marx et de bien d'autres, il a été appréhendé en termes d'exploitation, d'où la revendication de son abolition que l'on retrouve chez les premiers socialistes, les communistes, les anarchistes et les syndicalistes révolutionnaires (sa disparition est revendiquée dans la courte motion de 1906, dite Charte d'Amiens). Au fil du XX<sup>e</sup> siècle, cette revendication est toutefois apparue de plus en plus incongrue puisque le droit social (le droit du travail et la protection sociale) protégeant les travailleurs s'est développé en s'adossant au... salariat. C'est tout le mérite de l'ouvrage de Claude Didry (*L'Institution du travail*, 2016) : il exhibe qu'en fait, dès l'origine, le salariat est un support d'émancipation, construit contre le contrat de louage d'ouvrage qui dominait jusqu'alors.

Le salariat inscrit le travailleur dans un collectif, l'entreprise. Or de même qu'il importe aujourd'hui de défendre le salariat, il importe de réhabiliter l'entreprise contre la finance. Les néolibéraux promeuvent l'entreprise liquide (réduite à un portefeuille financier liquidable à tout moment en Bourse) et le travail liquide, d'où leur éloge du contrat précaire. Mais c'est une dystopie. On n'achète pas des machines, pas plus qu'on n'embauche des salariés, pour s'en débarrasser le jour même, comme on peut le faire avec des titres financiers. La vocation première d'une entreprise est de produire des biens ou services, ce qui suppose une vision de long terme. L'entreprise ne se réduit pas aux actionnaires qui, fréquemment, pour les plus grandes d'entre elles, la connaissent peu. Il est plus que temps de reconnaître – comme nous y invitent les travaux menés au collège des Bernardins avec notamment ceux d'Olivier Favereau – qu'il existe plusieurs parties constituantes de l'entreprise, dont les salariés ; d'infuser en France une logique de codétermination à l'allemande. Et aller en ce sens, c'est aussi promouvoir la stabilité



de la relation de travail. L'emploi à vie n'est-il pas *de facto* en vigueur dans les grandes entreprises industrielles allemandes ?

**La NRT :** Comment interprétez-vous les éléments de constats présentés ici ? De quels types de transformations sont-ils le symptôme à vos yeux ?

**C. R. :** La montée de la précarité est réelle, mais gare sur ce sujet comme sur bien d'autres (la protection sociale, les services publics, etc.) à ne pas noircir le tableau. Pour une large part, elle est le produit du chômage. Quand l'emploi redémarre durablement, elle se contracte. Entre 1997 et 2002, deux millions d'emplois salariés ont été créés. Dans un premier temps, la précarité a augmenté, ce qui s'explique aisément, les entreprises embauchant d'abord sous cette forme, à défaut de visibilité sur la durabilité de la reprise, et l'utilisant aussi afin de sélectionner leurs CDI. Entre 1997 et 2000, sur 1,4 million d'emplois salariés créés, 520 000 (40 %) l'ont été sous forme d'emplois temporaires. Mais entre 1998 et 2002, la précarité a reculé : 850 000 CDI de plus ont été enregistrés et 150 000 emplois temporaires en moins. Un phénomène similaire a été observé avec la reprise enregistrée entre 2004 et 2007 : sur le million d'emplois salariés créés alors, 70 % l'ont finalement été en CDI, particulièrement en fin de période. Depuis 2015, 900 000 emplois salariés ont été créés, dont 60 % sous forme de CDI. Si la reprise dure (mais durera-t-elle ?) il est à parier que l'emploi temporaire se contractera. La question centrale n'est pas celle de la précarité de l'emploi, mais celle du chômage, du sous-emploi, et donc des politiques macroéconomiques. Les libéraux se concentrent sur le marché du travail et c'est un piège de les suivre... même si c'est sur le ton de la déploration. En matière de transformation des formes d'emploi, le développement des nouvelles formes de travail indépendant (même s'il convient de ne pas hypertrophier le phénomène) et, plus encore, de la sous-traitance sont sans doute des questions plus importantes.

**La NRT :** Quels sont les faits empiriques saillants qui ont nourri votre réflexion ?

**C. R. :** Sur le sujet de la précarité, toutes les données qui attestent de la permanence de l'emploi stable. Les trois quarts des emplois sont en CDI et ce chiffre n'a quasiment pas bougé depuis près de quarante ans. La hausse de l'emploi temporaire (de 5 % de l'emploi total en 1982 à 14 % en 2017) a en fait surtout compensé le déclin de l'emploi indépendant (18 % encore en 1982 et 12 % en 2017 en dépit de la légère remontée observée depuis le milieu des années 2000). En France, 45 % des salariés en CDI déclarent plus de 10 ans d'ancienneté (avec 21 ans en moyenne !) dans la même entreprise, et cela au moment de l'enquête (l'ancienneté finale est évidemment bien plus grande). 60 % déclarent plus de cinq ans d'ancienneté, seulement 12 % moins d'un an. Au Danemark, royaume de la flexicurité, ce qui s'explique largement par le poids plus important des PME, 23 % des salariés déclarent moins d'un an d'ancienneté, mais la moitié a tout de même plus de 5 ans d'ancienneté (dont 27 % plus de 10 ans).

**La NRT :** Dans quel cadre théorique situez-vous cette interprétation ?

**C. R. :** Marx initialement (et encore quelque peu aujourd'hui tout de même !), Keynes pour le prolonger et le dépasser sur la question de l'État. Et pour parachever le tout la pensée républicaine, avec notamment l'œuvre de Marcel Gauchet. Ce dernier soutient que nos sociétés démocratiques sont mixtes, avec un pôle libéral (liberté de pensée, de s'exprimer, de s'associer, de contracter, etc.) et un pôle qui ne l'est pas, celui de l'État, de la nation, des institutions, sans lesquelles la démocratie est peu de chose. En prolongeant son propos, on peut soutenir que l'économie elle-même est mixte, avec un pôle privé, qui est précieux (ce qui n'interdit pas de questionner son fonctionnement), et un pôle public qui ne l'est pas moins et qui est toujours très développé (services publics, protection sociale, droit du travail, etc.). Pour penser la démocratie politique, nous avons la pensée républicaine. Pour penser l'économie mixte, et en particulier son pôle public, celui de l'État social (services publics, protection sociale, droit du travail, etc.), il nous reste à construire ce que j'appellerais une « économie républicaine ». Nous

ne partons pas de rien. Il existe des linéaments précieux du côté de la théorie keynésienne. Pierre Bourdieu lui-même, à la fin de sa vie, a admis que l'État avait un volet émancipateur, avec l'État social, lequel est légitimé indique-t-il par la promotion de ce qu'il nomme l'« universel », l'intérêt général en fait (s'il s'est résolu à parler d'État à la fin de sa vie, Bourdieu n'est guère parvenu à parler d'intérêt général lui préférant ce succédané de l'universel).

**La NRT** : Contre qui avez-vous le sentiment d'avoir développé votre analyse ? Autrement dit, quel est l'adversaire théorique avec qui vous discutez/disputez ?

**C. R.** : Les libéraux bien sûr, en y intégrant leur déclinaison libertaire. Les uns et les autres sont naturellement attirés par le bougisme de par leur rejet de l'État et des statuts.

Les élites néolibérales s'accommodent fort bien d'une contestation libertaire pseudo-radical (et ethnocommunautaire à présent... sur un mode très américain !). La loi El Khomri aurait pu donner lieu à un vaste débat citoyen sur le modèle de celui qui s'est déployé au moment de la constitution européenne de 2005. Le rabougrissement du mouvement autour du happening libertaire de Nuit debout n'y a pas aidé. Avec le mouvement des cheminots aurait pu éclore un véritable printemps des services publics. Le rabougrissement autour des « têtes de cortège » et leur violence et de quelques ZAD (dans un champ passe encore, mais dans une université cela aboutit à fermer un... service public) n'y a pas aidé.

L'ouvrage de Thomas Coutrot *Libérer le travail* (Le Seuil, 2018) est symptomatique des impasses libertaires. À juste titre, l'auteur critique les thèses sur la fin du salariat et le revenu universel, qui invitent à se libérer *du* travail. Il leur oppose le projet de libérer *le* travail. Mais comment penser cette libération ? L'auteur force le trait lorsqu'il indique que la gauche autogestionnaire n'a pas pensé cette question. Cela lui permet de se présenter en chevalier blanc. Avec ce souci : il passe, ce faisant, outre les difficultés sur lesquelles a justement buté le projet autogestionnaire (et le mouvement coopératif), dont la principale, celle du pouvoir, de la hiérarchie. Thomas Coutrot n'aime ni l'État, ni la nation, ni le pouvoir. Il se prononce pour « l'absence d'autorité hiérarchique dans le travail » (p. 293). Mais on voit mal comment pourraient fonctionner des entreprises où « chacun.e prend librement les initiatives et les décisions qu'elle veut à l'intérieur de son champ de compétence » (p. 18) ! C'est mésestimer la part d'hétéronomie (que reconnaissait A. Gorz) inhérente à la production collective. C'est mésestimer qu'une entreprise, à l'instar d'une société, a une consistance propre, qui demande à être prise en charge (Thomas Coutrot le reconnaît d'ailleurs à sa façon en étant étonnamment indulgent avec la figure du patron-gourou).

La démocratie représentative est radicale (bien plus que la démocratie directe à y bien réfléchir) dans la mesure où elle ne nie pas, mais affronte la question du pouvoir. Le pouvoir, on le sait, peut conduire au pire, mais – et avec lui l'hétéronomie, la hiérarchie – il est indispensable pour prendre en charge la part du tout irréductible au jeu des parties, si du moins on accepte de considérer, contre les libéraux et les libertaires, que cette part du tout existe. Et ce qui vaut à l'échelle d'un pays, vaut pour l'entreprise. Il y a bien lieu de libérer le travail à la fois du pouvoir de la finance et du pouvoir autocrate de certains chefs d'entreprise, les deux se combinant fréquemment. Mais, bien plus que l'autogestion, c'est du côté de la démocratie représentative qu'il faut se tourner pour œuvrer en ce sens (le rapport de Nicole Notat et Pierre Senard, *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*, est ici particulièrement bienvenu). Et cette démocratie suppose des institutions et avec elle une certaine forme de stabilité.

## Contribution de Martine D'Amours

**La NRT** : Comment appréhendez-vous le salariat et quelle définition en proposeriez-vous ?

**Martine D'Amours** : Premier problème : le salariat ne peut être appréhendé qu'en référence au contexte géographico-historique dans lequel il s'inscrit. Certes, la définition proposée par Supiot<sup>17</sup> (échange entre subordination et sécurité) est opérante, pour la période du compromis fordiste, dans divers contextes géographiques. Mais même en se limitant à cette seule période, la norme de l'emploi de référence est très différente en France et en Amérique du Nord (sans parler des pays industrialisés d'Amérique latine). En Amérique du Nord, le caractère protecteur du salariat passe davantage par « l'autonomie collective » (permise par la syndicalisation, aujourd'hui déclinante) que par une réglementation publique sophistiquée. Ainsi, le statut de salarié ne fait, en Amérique du Nord, l'objet d'aucune préférence législative et le lien d'emploi peut être rompu très facilement (surtout aux États-Unis, avec la doctrine de l'« *employment at will* »).

En contexte nord-américain, c'est la syndicalisation qui procure au salarié les principaux mécanismes protecteurs. Ainsi, les conventions collectives protègent contre les mesures disciplinaires abusives, dont le congédiement, et instaurent divers types de mesures de protection de l'emploi. Le plus souvent, elles bonifient considérablement la protection sociale offerte par les régimes publics, en codifiant la contribution respective de l'employeur et du salarié à des régimes d'assurances et de retraite<sup>18</sup>. Les arrangements institutionnels de type « marchés internes du travail » ont historiquement généré des relations d'emploi de long terme<sup>19</sup>. La baisse modérée (au Canada) ou brutale (aux États-Unis) du taux de présence syndicale explique le déclin du pouvoir protecteur attaché au statut de salarié.

Les observations et réflexions qui suivent ont été élaborées à partir de la réalité québécoise, canadienne, et plus largement, nord-américaine, dans une tentative de dialogue avec les réalités européennes, et surtout françaises, dont il est question dans l'appel.

**La NRT** : Comment interprétez-vous les éléments de constats présentés ici ? De quels types de transformations sont-ils le symptôme à vos yeux ? Quels sont les faits empiriques saillants qui ont nourri votre réflexion ?

**M. D'A.** : Statistiquement, le salariat demeure la norme, au Canada comme en France ; c'est plutôt le contenu et la nature du salariat (et de l'indépendance) qui changent. Le Canada et le Québec ont connu une croissance importante de la main-d'œuvre indépendante depuis le milieu des années 1970. Plus significativement encore, c'est la composition de cette catégorie qui change : depuis les années 1990, le travail indépendant est exercé surtout par des indépendants qui travaillent seuls, sans recours à des employés (indépendants « solos »), de manière croissante pour des entreprises clientes. La catégorie de travail indépendant recouvre aujourd'hui des situations typiques de l'indépendance « pure », mais aussi des zones hybrides d'autonomie contrôlée<sup>20</sup> où évolue tant une main-d'œuvre peu qualifiée que très qualifiée<sup>21</sup>. En Amérique du Nord, cette « allégeance dans l'indépendance » s'exerce sans contrepartie en termes de protection pour le travailleur indépendant, qui assume le plus souvent seul le risque économique, social et professionnel. Le Canada diffère des États-Unis en ce que certains dispositifs de protection sociale (comme l'assurance-maladie) sont universels.

Réciproquement, si la vaste majorité (86,8 %) de la main-d'œuvre québécoise demeure salariée, les caractéristiques de ce salariat changent : les formes atypiques (temps partiel et/ou temporaire, incluant l'intérim) concernaient 23,6 % de la main-d'œuvre (et 27,2 % des salariés) en 2017. Ces statuts sont associés à une moindre protection par les lois du travail et par les régimes de protection sociale, ainsi qu'à une moindre couverture syndicale. Ici l'échange entre subordination et protection est fortement inégal, au détriment de la seconde. Cette fragilisation du salariat concerne toutes les catégories socioprofessionnelles, incluant les groupes de travailleurs qui en avaient été historiquement préservées : les professionnels, les travailleurs (surtout des travailleuses) du secteur public, les syndiqués<sup>22</sup>.

La lecture en parallèle des deux profils atypiques émergents au Québec (indépendants solos et salariés temporaires) met en évidence des proximités qui tranchent avec l'opposition entre travail salarié et travail indépendant, attestant la pertinence d'une analyse en termes de *continuum* de formes de mobilisation du travail, suggérée il y a déjà vingt ans par des collègues économistes et juristes<sup>23</sup>. Le travail indépendant, surtout chez les solos qui travaillent pour des entreprises, voit se restreindre ce qui constitue en théorie son avantage sur le salariat, c'est-à-dire l'autonomie dans la conduite du travail, sans contrepartie en termes de protection. De son côté, le salariat migre vers davantage d'instabilité et de report du risque sur le travailleur, perdant ce qui constitue en théorie son avantage sur l'indépendance. Les injonctions à l'entrepreneuriat sont d'abord et avant tout des injonctions à la responsabilité individuelle, qui sont le lot d'une part grandissante de la main-d'œuvre, même salariée : responsabilité de trouver son travail, de développer son employabilité, d'assurer sa retraite.

La trajectoire prise par certains pays européens me semble quelque peu différente. En Europe, le salariat se fait aussi de moins en moins protecteur, mais l'indépendance semble en revanche « additionnée » de droits sociaux. Selon une étude comparative menée par les sociologues italiens Pedersini et Coletto<sup>24</sup> dans divers pays européens, la protection sociale a fait l'objet ces dernières années de réformes visant à augmenter le niveau de la protection sociale (et des contributions) des indépendants. Ces innovations significatives concernent notamment l'accès à des indemnités de congé maternité ou parental. Il faut par ailleurs prendre en compte (et analyser plus finement) les dispositifs institutionnels mis en œuvre dans certains États, d'abord au bénéfice de travailleurs indépendants en situation de dépendance économique : assimilation de certaines catégories d'indépendants à des salariés pour certains types de droits, ou création d'un statut juridique particulier, comme en Allemagne, en Italie, au Royaume-Uni et, plus récemment, en Espagne.

Mais à trop se focaliser sur les transformations respectives du salariat et de l'indépendance, on risque de passer sous silence un autre phénomène qui a un impact important sur la nature et la qualité de l'emploi, celui de l'éclatement de la figure de l'employeur, en particulier dans les chaînes de sous-traitance et dans l'entreprise réseau. Dans ces configurations transversales aux entreprises, où se multiplient les formes de mobilisation du travail (intérim, franchisage, sous-traitance), des entités multiples exercent un contrôle sur le produit et dictent, indirectement, les modalités d'exercice de l'activité et les conditions d'emploi, sans jamais assumer les responsabilités de l'employeur. Comme l'illustre abondamment l'économiste américain David Weil<sup>25</sup>, dans ces filières ou réseaux, les activités de production sont réalisées dans le cadre de relations marchandes, entre entités distinctes qui se concurrencent pour l'obtention des contrats, ce qui conduit trop souvent à une détérioration des conditions de travail (peu importe le statut d'emploi) et à une dilution des responsabilités naguère dévolues à un employeur unique, dans le cadre de la relation d'emploi.

**La NRT :** Dans quel cadre théorique situez-vous cette interprétation ?

**M. D'A. :** Cette analyse s'inspire principalement des travaux issus de la génération la plus récente des approches en termes de structuration des marchés du travail. Tout comme les travaux des économistes américains à l'origine des théories du dualisme et de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, Osterman), ceux des générations récentes mettent l'accent sur l'analyse des *positions* des travailleurs dans l'économie, en particulier dans les nouvelles configurations organisationnelles qui se développent de manière transversale aux entreprises (voir en particulier les travaux des sociologues et chercheurs en sciences de la gestion britanniques Rubery, Marchington, Grimshaw, ainsi que ceux des géographes, également britanniques, mobilisés autour de l'approche des *global production networks*). Ces approches permettent de faire une analyse des multiples rapports sociaux, à la fois internes et transversaux aux entreprises, qui s'exercent sur les travailleurs/euses, au-delà de la qualification juridique du contrat.

Cela nous ramène à la question initiale : comment définir le salariat aujourd'hui ? Pour certains, la caractéristique du salariat (ou du contrat de travail) demeure la subordination ; pour d'autres, c'est l'attribution de la responsabilité. Pour d'autres encore (comme la juriste Marie-France Bich, qui se réfère à la notion d'entreprise-communauté, laquelle tient compte des rapports de collaboration interfirmes), « l'intégration du salarié à l'entreprise est le fait constitutif de la relation de travail ». « L'employeur, c'est celui à l'entreprise duquel est intégrée la force de travail du salarié, c'est-à-dire l'entreprise qui profite et bénéficie du travail du salarié, et se réalise grâce à ce travail<sup>26</sup>. » Cette définition me semble porteuse, tenant compte à la fois des mutations de la norme d'emploi, mais aussi des transformations de l'entreprise, dont la réalité sociologique dépasse largement sa définition juridique.

**La NRT :** Contre qui avez-vous le sentiment d'avoir développé votre analyse ? Autrement dit, quel est l'adversaire théorique avec qui vous discutez/disputez ?

**M. D'A. :** Dans le contexte nord-américain, contre la tentation positiviste, encore bien présente, de se limiter à l'analyse des statistiques sans questionner le contenu et la construction des catégories. Dans mes premiers travaux, inspirés notamment par ceux de Dupuy et Larré<sup>27</sup> et de Morin<sup>28</sup> contre la tentation dichotomique (opposant travail salarié et travail indépendant, le premier analysé sur un marché du travail, le second sur un marché de biens et services) que l'on retrouve dans une variété d'approches théoriques, y compris dans les premiers travaux sur la segmentation du marché du travail. Les nouvelles formes de mobilisation du travail tiennent davantage de l'hybridation, et leur représentation sur un *continuum* me semble plus porteuse que les constructions dichotomiques classiques.

Finalement, contre la tendance, qui nous guette tous, à une définition monolithique et autocentrée du salariat. Le texte de l'appel était construit à partir de la France ; le mien visait à introduire dans le débat la construction salariale propre à l'Amérique du Nord. Mais même ce terme est abusif, car je n'ai pas inclus dans l'analyse le cas mexicain, où près de 46 % des salariés évoluent dans des rapports de travail informels, c'est-à-dire non enregistrés auprès des organismes de sécurité sociale et ne pouvant bénéficier des protections prévues aux lois du travail (et ce, même si 55,5 % d'entre eux travaillent au sein d'entreprises formelles ou d'institutions)<sup>29</sup>. C'est d'ailleurs pour souligner l'écart grandissant entre les réalités de l'emploi dans les pays d'Amérique latine et le modèle salarial classique, que les sociologues du travail mexicains désignent leur objet sous l'appellation de « travail non classique »<sup>30</sup>.

## Contribution de Mirella Giannini

### Prémisse

- 17 Notre contribution au débat prend acte de la métamorphose néolibérale du capitalisme et soutient la thèse du déclin du salariat et de son destin social. Cette perspective de changement du paradigme salarial s'appuie sur des recherches anthropologiques de terrain concernant le travail précaire chez les jeunes du sud de l'Italie et ses formes sociales multiples, individualisées, autonomes. Il ressort que les nouvelles générations précaires réclament d'autres parcours d'émancipation économique et sociale que ceux offerts par la société salariale.

### Subordination, protections sociales et autonomie du salariat

- 18 La sociologie du travail a bien analysé le rapport salarial comme paradigme dominant de la société industrielle. En effet, le salariat était au cœur de la régulation du marché du travail et de la vie sociale, ce qui venait renforcer son hégémonie culturelle.
- 19 Les institutions permettaient les négociations : la subordination du salarié dans les organisations du travail était acceptée en échange du statut social de travailleur stable, sécurisé, protégé. Les jeunes aspiraient à intégrer le salariat, ils pouvaient ainsi revendiquer leur autonomie, lutter contre l'exploitation et les discriminations par l'intermédiaire des syndicats. Dans la société plus largement, ils jouaient le rôle de *breadwinner*, il s'agissait du destin social attaché au salariat et, en tant que tel, l'État providence offrait assistance et protection à la famille entière.
- 20 Les travailleurs au chômage bénéficiaient de petites allocations, les travailleurs informels et clandestins restaient sans protection sociale. Les syndicats luttèrent au niveau politique pour permettre l'entrée des chômeurs dans le rapport salarial, de même que tous les travailleurs qui en étaient éloignés et restaient à distance de l'exploitation institutionnalisée, réglée et réformable. Les activités de bénévolat, de service de soin réciproque, de voisinage, ainsi que le travail domestique féminin, demeuraient invisibles.
- 21 Dans ces conditions, il était plus facile de revendiquer l'autonomie pour les hommes que pour les femmes. De fait, si le travail masculin se trouve limité à l'espace de la relation de travail, celui des femmes excède cet espace, en raison de l'enjeu de la conciliation entre famille et travail qui tendait à reposer uniquement sur elles.

## Le travail précaire et l'insécurité sociale dans la métamorphose du capitalisme

- 22 Dans *La Grande Transformation*, Polanyi, en tant qu'anthropologue de l'économie, parle de la phase de l'État Providence comme d'une phase exceptionnelle dans l'évolution du capitalisme, une phase de compromis entre l'État et le capital, de déclin de l'utopie du libre marché autorégulé. Polanyi nous permet d'analyser la métamorphose capitaliste actuelle, après la crise de l'État providence : le *nouveau* capitalisme, qui manifeste des logiques d'exploitation plus subtiles, se nourrit de la précarité du travail et trouve un puissant allié dans l'État néolibéral.
- 23 Bourdieu suit cette piste d'analyse. Dans son intervention intitulée « La précarité est aujourd'hui partout<sup>31</sup> ! », il explique que la précarité, souvent présentée par la rhétorique publique dominante comme conséquence naturelle de l'expansion ou de la crise économique est, au contraire, une forme nouvelle de domination capitaliste. Il écrit que l'utopie du marché autorégulé et de l'homme économique et rationnel, laisse la place aux programmes politiques et aux valeurs de référence de ceux qui dominent les rapports économiques, renforçant ainsi la force symbolique de l'État.
- 24 En effet, on le voit, la précarité se propage et affecte sans cesse les nouveaux emplois, en particulier les formes indépendantes dans des positions instables et soumises à la volatilité des marchés. Boltanski et Chiapello éclairent notamment le paradoxe du travail indépendant précaire lorsqu'ils montrent que *le Nouvel Esprit du capitalisme* domine en absorbant une partie des valeurs au nom desquelles il était critiqué.
- 25 Dans le cas du travail indépendant, le capitalisme incorpore l'autonomie subjective que Castel même avait vue comme réprimée dans le rapport salarial. En d'autres termes, si le vieux capitalisme était source d'oppression, de restriction de la créativité, le nouveau capitalisme fait de l'autonomie revendiquée une des caractéristiques des petits boulots, tout comme l'externalisation et l'intensification du travail.

## Génération précaire et refus du salariat : résultats de recherche

26

Dans des recherches menées en Italie du Sud<sup>32</sup>, la grande hétérogénéité des conditions précaires d'emploi, que ce soit dans le champ du travail intellectuel ou dans des situations de misère, présente un trait commun : le refus de la subordination liée au travail salarié. On rencontre, d'une part, des jeunes exerçant un travail intellectuel et créatif, et qui revendiquent la reconnaissance de leur autonomie subjective, même si cette identification au travail s'avère relever de l'auto-exploitation ; d'autre part, des jeunes en situation de pauvreté qui, parce qu'ils ne considèrent pas le travail comme l'expression d'une autonomie ou d'inclinations personnelles, refusent également les valeurs de discipline et de subordination du capitalisme industriel, et ceci en dépit des protections sociales qu'elles procurent. S'ils dénoncent la précarité de leur situation, tous ces jeunes tendent à refuser l'entrée dans la condition salariale, qui ne leur apparaît plus comme une voie d'émancipation économique et sociale. Les parcours d'émancipation qu'ils envisagent se situent plutôt dans le social, en établissant un lien plus visible entre le travail et la vie quotidienne, l'économique et le social, la vie professionnelle et la vie privée.

27

En somme, les résultats de ces études, bien qu'elles soient limitées à certaines régions, montrent un profil dominant de jeunes précaires qui refusent la soumission et visent la créativité artisanale et l'autonomie subjective au travail. Ce faisant, ils s'opposent aux processus à l'œuvre de dégradation du travail et d'exploitation. Mais il importe de souligner que, le plus souvent, les jeunes précaires ripostent à la précarité au nom de valeurs de solidarité infra et intergénérationnelle. Tout se passe comme s'ils se réfèrent parfois à des valeurs de rejet de l'économisme dominant, au nom de l'idée de « décroissance », diffusée par Serge Latouche<sup>33</sup>.

## Épistémologie du capitalisme : changement ou résistance du paradigme salarial

28

La métamorphose du capitalisme a des conséquences épistémologiques et réclame un changement du paradigme salarial. La nécessité d'analyser des dimensions sociales et culturelles inédites, entraînées par les nouvelles transformations économiques, rejoint la vision anthropologique de Polanyi et Bourdieu. Dans cette perspective, la fin du salariat va de pair avec le déclin de la centralité sociale et culturelle du rapport salarial et de l'économisme qui l'accompagne. Et si, comme on l'a vu, les salariés demeurent numériquement encore dominants dans le marché de l'emploi, il n'en reste pas moins que le salariat ne représente plus une valeur hégémonique dans la société.

29

Au contraire, accepter l'idée selon laquelle la société est fondée sur le rapport salarial et que persisterait, par conséquent, l'esprit marchand qui la sous-tend semble, au final, renvoyer aux présupposés de l'économie politique ou de la micro-économie psychologisante. Dans des débats français sur la précarité et l'effet de la logique du capitalisme actuel, il semblerait que, pour les sociologues qui se placent dans la ligne de l'orthodoxie marxiste, la nature paradigmatique et empirique du rapport salarial demeure immuable et résistante<sup>34</sup>.

30

C'est notamment le cas de Pierre Rolle, qui souligne que, dans le nouveau capitalisme dit « cognitif », le travail qualifié et innovateur n'échappe pas aux procédures du salariat. Pour lui, l'enjeu est toujours d'extraire la valeur des savoirs qui, bien qu'ils soient produits en dehors, sont mobilisés à l'intérieur du rapport salarial, dans le cadre d'une exploitation capitaliste toujours plus subtile. Toujours au nom de la persistance du paradigme salarial, Henri Eckert recourt au concept de prolétarianisation ou de dégradation des conditions d'emploi et de travail. Il décrit une partie des jeunes travailleurs, aspirant à la stabilité que promettait la société salariale, mais qui sont rejetés à la périphérie. Pour lui, le nouveau capitalisme a élargi la distance entre le salariat protégé et les marginaux du point de vue économique, en rendant ces derniers plus exposés au risque de pauvreté.

31 Face à la thèse de la persistance du paradigme salarial, nous souhaitons souligner trois éléments. Tout d'abord, en soutenant ce paradigme dans l'analyse du marché du travail et de la société entière, on finit par soumettre le social et le culturel (et aussi le psychologique) au rapport salarial marchand et, par conséquent aux valeurs de l'économisme. Ensuite, les multiples activités qui relèvent du social et du culturel restent invisibilisées, comme en attente d'être reconnues en tant que travail légitime. Et enfin, le paradigme salarial laisse de côté les expériences qui se situent dans son en-dehors, par exemple les parcours des jeunes qui établissent un lien plus visible entre travail et vie quotidienne, ou qui rejettent l'économisme du paradigme salarial.

32 Notre conviction est que la sociologie du travail est à un carrefour et qu'elle doit opérer une rupture épistémologique. Il est temps, semble-t-il, de changer le paradigme du rapport salarial qui, en fin de compte, a bien fonctionné pour une société. Il est temps d'intégrer, au niveau épistémologique, à la fois l'économique et le social, les cultures et finalement les sentiments, pour inventer de nouveaux paradigmes.

## Contribution de Patrick Cingolani

33 En 1995, à l'occasion de la sortie consécutive des *Métamorphoses de la question sociale*<sup>35</sup> et de la *Nouvelle Question sociale*, Jean Noel Chopart m'avait proposé d'écrire une recension critique des deux ouvrages<sup>36</sup>. Ma critique avait principalement porté sur l'ouvrage le plus sociologique, celui de Castel, et avait principalement interrogé le paradigme intégratif des *Métamorphoses*, comme si Castel, mu par un tropisme caractéristique de la sociologie française, avait finalement donné raison à Comte suggérant « la digne incorporation du prolétariat à la civilisation industrielle<sup>37</sup> » plutôt qu'à Marx insistant sur le rôle révolutionnaire, contestataire de ce même prolétariat en raison du *tort* dont il était l'objet. Il s'agissait, eu égard à l'horizon d'*intégration*, qui renvoyait la classe ouvrière à une « *place modeste* », de rappeler que le jeune Marx déclarait cette classe, cet état, comme porteur « d'une dissolution de toutes les classes<sup>38</sup> » et comme un potentiel de transformation radicale de la société. Ne pas prendre en compte la dimension conflictuelle, « divisionnaire » et finalement utopique du prolétariat, c'était à la fois ne plus se donner les conditions pour comprendre pourquoi son nom avait tant été mobilisé par les masses et les peuples aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles et perdre tout moyen argumentatif sur la question des alternatives au capitalisme en cette fin du XX<sup>e</sup> siècle et, *a fortiori*, en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle. Dans ces conditions, le discours castellien de l'intégration inclinait à renforcer les forces convergentes dans l'extinction de la possibilité même de comprendre autrement la vie et les rapports sociaux.

34 La question du salariat est interne à cette question d'intégration ou de conflit. On sait que le sous-titre du livre de Castel s'appelle une *chronique du salariat* et qu'en retour « l'abolition du salariat » a été un thème très longtemps présent dans l'histoire du mouvement ouvrier. En revenant sur ma discussion de cet ouvrage majeur de Castel, il s'agit de situer ce débat sur le salariat dans l'enjeu d'une épaisseur historique qui porte rien moins que sur la question des alternatives et des utopies hier et aujourd'hui. Sur cette base, j'organiserai mon propos en revenant sur les significations du mot d'ordre « abolition du salariat » ; j'actualiserai un certain nombre d'enjeux associés à cette abolition et finalement je prendrai position sur le salariat lui-même.

35 La présente défense du salariat et l'invocation de ses puissances<sup>39</sup> s'inscrivent paradoxalement dans une histoire socialiste et communiste, qui en a promis l'abolition. Proudhon circonscrit, autour de la révolution de 1848, ce mouvement d'idées qui va suggérer à la « multitude », « le droit au travail, l'abolition du salariat, la reconstitution de la propriété, l'association, l'extinction du paupérisme, etc.<sup>40</sup> » L'énumération des revendications est assez large pour laisser la part d'ambiguïté que comportera l'idée d'une telle abolition, mais qu'il s'agisse de Proudhon ou de Marx, de Kropotkine ou de Mauss<sup>41</sup>, tous la revendiqueront. L'idée est dans son principe assez claire, il s'agit de l'extinction du rapport spécifique que provoque la propriété des moyens de production :



de l'expropriation politique et économique de la classe capitaliste. Marx, qui a conceptualisé ce rapport d'exploitation dans les pages du *Capital* consacrées à la plus-value, rappelle lui aussi aux ouvriers dans *Salaire, prix et profit*, qu'en luttant pour leurs salaires, « ils luttent contre les effets et non contre les causes de ces effets ». Au lieu du mot d'ordre conservateur : « Un salaire équitable pour une journée de travail équitable », ils doivent inscrire sur leur drapeau le mot d'ordre révolutionnaire : « Abolition du salariat<sup>42</sup> ». Il n'est guère besoin de revenir plus longtemps sur ce mot d'ordre ouvrier et sur ses origines. Comme souvent, c'est moins sur ce qu'il s'agit d'abolir que sur ce qu'il s'agit de mettre à la place que surgissent les différences et les différends. Mais là encore, il s'agit moins de suivre les discussions que de mieux saisir ce qui, au-delà de l'argument économique de l'expropriation, est l'enjeu politique de celles-ci. Je prendrai pour exemple les discussions au sein du courant anarchiste lors du congrès de la Fédération jurassienne de 1880, celles-ci m'ont été rappelées par la lecture de Kristin Ross, *L'Imaginaire de la commune*<sup>43</sup> qui rend bien compte des aspirations à des rapports au monde et à des formes de vie nouveaux dans la postérité de la Commune de Paris. Lors de ce congrès, les anarchistes communistes (Kropotkine, Élisée Reclus) s'opposent aux anarchistes « collectivistes » (associés à Bakounine et Proudhon) sur les conditions mêmes de l'abolition du salariat. Ils leur reprochent de subordonner l'accès aux fruits collectifs du travail à la quantité du travail accompli, tandis qu'eux font de l'extinction du commerce le complément de l'extinction du salariat, par une distribution immédiate de nourriture gratuite indépendamment du travail. Pour rendre concret ce débat, le « non-marché » qui se déroule hebdomadairement depuis quelques années à Notre-Dame-des-Landes est peut-être l'illustration de ce communisme libertaire<sup>44</sup>. Les divers produits disponibles sur celui-ci, tout à la fois autoproduits ou récupérés des supermarchés, y sont gratuits et chacun s'y sert en fonction de ses besoins. Mais pour revenir à mon propos historique, le débat entre anarchistes nous laisse entendre qu'il y a quelque chose d'autre qu'un rapport économique dans l'abolition du salariat et cette dimension aura pour la suite du propos toute son importance. En fait, autour des conséquences mêmes de cette abolition, c'est aussi et fondamentalement la forme de vie qui est rendue possible par celle-ci qui prend toute son importance. Au congrès de la Fédération jurassienne, c'est l'italien Carlo Cafiero qui tire toutes les conséquences de l'appropriation individuelle des produits du travail en fonction du mérite ou de l'adresse. Celle-ci rétablirait, dit-il, l'inégalité entre les différents genres de travail, « nous verrions réapparaître le travail “propre” et le travail “malpropre”, le travail “noble” et le travail “ignoble”. [...] Ce ne serait plus la vocation et le goût personnel qui détermineraient l'homme à s'adonner à tel genre d'activité plutôt qu'à un autre.<sup>45</sup> » Ce qui se profile ici, pour le dire brutalement, c'est moins la critique de l'exploitation comme expérience économique du surtravail que de l'exploitation comme forme de vie dégradée. La question de l'abolition du salariat et du rapport de subordination ne saurait seulement être comprise comme une question économique, ou une question sociale au sens où l'expression est banalisée aujourd'hui, il s'agit d'un enjeu immédiat sur les conditions d'existence. Il s'agit d'une autre manière de vivre son corps (dans la critique notamment de la division du travail), d'habiter le temps (ses suspens, ses rythmes, les loisirs et le désœuvrement) et d'éprouver le rapport à l'autre (hors d'un contexte envenimé par le rapport hiérarchique ou la lésine de la misère). Elle suppose, à travers la disparition de l'asymétrie du rapport de subordination, une expérience nouvelle de l'égalité au sein d'un procès de production libéré de la contrainte marchande et de la domination patronale ; des conditions d'investissement de soi et de son énergie transformées dans le travail et dans la coopération en raison de leur attrait nouveau.

36 Le processus d'intégration de la classe ouvrière à la société salariale tel que le saisis Castel, mais plus généralement les conceptualisations idéales typiques du salariat sont, il me semble, insensibles à cette reconfiguration qu'avait pensé le mouvement ouvrier comme horizon de l'abolition du salariat. Si mon point de vue n'est pas univoque sur l'ensemble du dispositif institutionnel associé au salariat, seule la prise en compte des formes de vie à distance de la subordination permet de comprendre les conditions d'une

lutte politique et sociale sur la protection en ce tournant du *xxi*<sup>e</sup> siècle. C'est le besoin de formes de vie nouvelles qui est premier. La dynamique anticapitaliste depuis un demi-siècle, et depuis les événements dont nous fêtons l'anniversaire cette année (1968), a constamment été portée par la critique des modèles de vie hégémoniques et intégrés que ce soit sur les rapports de genre, les rapports au corps, les rapports à la division du travail ou à l'expressivité. L'affirmation égalitaire a changé le *sensorium* collectif qui était fortement dépendant de rapports de genres, de classes et d'âges discriminatoires. La reconfiguration du sensible<sup>46</sup> dont parle Rancière a dans une large mesure fait éclater les formes de vie jusque-là cristallisées, dans ce qu'on appellera pour faire court le compromis fordiste. Si celui-ci a permis un certain régime de démarchandisation qui éventuellement a pu abriter de nouveaux comportements à l'égard du travail ou du désœuvrement, il était largement contradictoire avec ceux-ci. Les institutions salariales qui étaient entées sur les formes de vie antérieures sont tout autant confrontées à l'effet du néolibéralisme qu'à l'effet de ces nouvelles formes de vie. Mais par ailleurs, l'émergence des nouvelles technologies, en pénétrant la sphère du travail et du quotidien, a modifié les expériences du travail et les conditions de l'exploitation. Les possibilités de dématérialisation et de délocalisation du travail modifient chaque jour les pratiques, les outils, les frontières, les temporalités du travail, opacifiant d'autant les conditions de l'exploitation.

37 On ne pourra répondre à ce nouvel ordre divisé du social et du monde, que si l'on réinvente la protection sociale et que si l'on réinvente les conditions de la démarchandisation. Les statistiques sur les transformations de l'emploi, sur l'apparition de l'autoentrepreneuriat, et les avis partagés sur les significations des comportements à l'égard du travail ne nous diront que peu de choses sur les mouvements capillaires qui traversent la société et minent le rapport social salarié, c'est-à-dire aussi un certain régime du salariat. Les NTIC, les plateformes permettent d'ores et déjà de réinventer les formes de contrôles inouïs sur l'affectation géographique au jour le jour, voire à l'heure des travailleurs en fonction des variations de la clientèle<sup>47</sup>. Elles opacifient les relations de dépendance à travers des chaînes de sous-traitance toujours plus larges<sup>48</sup>. Les supports morphologiques, y compris la forme entreprise elle-même, qui permettaient l'institution du salariat se dégradent. Est-ce à dire que ce dernier *est mort* comme le suggère le questionnaire de la *NRT* ? Non. Dans ce monde bouleversé, les luttes sur la protection sociale doivent tout à la fois faire droit aux nouveaux comportements, qui sont inextricablement mêlés aux transformations techniques et capitalistes, tout en étant distincts, et fourbir des armes pour une réponse à la nouvelle collusion de la technique et du capital et à une asymétrie du rapport au savoir que le capitalisme a su constamment tirer à son avantage. Ces luttes apparaissent comme des luttes pour un principe de réalité face à l'abstraction toujours plus grande d'un capitalisme à caractère financier dont le mode de domination passe par une subsidiarité permettant le contrôle à distance et la violence d'un rapport de commandement et d'exploitation de plus en plus brutal et de plus en plus arrogant.

## Contribution de Pierre Rolle

**La *NRT*** : Comment appréhendez-vous le salariat et quelle définition en proposeriez-vous ?

**Pierre Rolle** : Sous sa forme la plus commune, le salariat est le statut créé par un contrat juridique dans lequel une personne, sous condition de temps et de rétribution, se place en subordination d'une autre personne ou d'une institution. Les protagonistes sont réputés s'être choisis librement l'un l'autre, et peuvent rompre leur convention à tout moment, sauf à respecter les règles du droit. Les modalités de l'emploi ainsi créé, la catégorie, le montant du salaire, la durée journalière, les opérations qui devront être accomplies peuvent y être plus ou moins formellement précisées. Dans le secteur marchand, la loi impose en ces matières que le document reproduise certaines normes, les unes universelles, et d'autres propres à quelques domaines, qui réduisent le pouvoir

discrétionnaire des contractants. L'État, par cette décision, généralise à tous les employés des protections acquises par des actions collectives, des grèves, ou les initiatives de syndicats et de partis : d'où les inégalités persistantes entre eux, des branches désavantagées, et des populations maltraitées, les femmes et les étrangers tout particulièrement.

Ainsi défini, le salariat revêt des figures différentes selon les institutions qu'il constitue, lesquelles sont aussi bien des entreprises de production que des administrations, des services, des commerces, des laboratoires, ou encore des liens personnels de domesticité. Dans tous les cas, cependant, le salarié est censé s'insérer dans une organisation qu'il n'a pas contribué à fixer et qu'il ne peut modifier. Même s'il est en réalité associé aux décisions collectives, il ne peut être tenu responsable des actes effectués dans l'entreprise devant des agents extérieurs, mais seulement devant son employeur.

Cette procédure, où la rémunération de l'employé est indépendante de la situation économique de son entreprise, est aujourd'hui le paradigme universel de l'emploi, et régit jusqu'au comportement et aux contraintes du travailleur indépendant. Ce nouveau mode de production, qui transformait les structures de l'atelier et celles de la nation, est à l'origine de la sociologie du travail d'après-guerre, née à l'époque de la Reconstruction. Au cours de quelques enquêtes dans l'industrie, Georges Friedmann constate la perte des habiletés et des pouvoirs expérimentée dans l'ancien artisanat et la première industrialisation, où le travailleur apprenait au sein du collectif un métier complet, dont il parcourait normalement au cours de sa vie toutes les étapes. Les membres de l'équipe se partageaient la valeur créée collectivement, et l'autorité exercée par certains sur d'autres ne pouvait être que désintéressée, le guidage d'un ouvrier plus récent dans la carrière se réalisant par un plus ancien et expérimenté. La sociologie du travail doit enregistrer et rappeler cette aliénation historique, et accumuler les informations qui permettront, dans le cadre en fin de compte assez malléable et varié du salariat, de rendre acceptable ou de compenser l'impuissance originelle que cette forme d'emploi impose à ses assujettis. Comment reconstruire la nation ? « La nécessité de la révolution économique et sociale » est reconnue par Georges Friedmann, mais une révolution institutionnelle, pilotée par l'État lui-même, et qui ne sera possible que lorsque les sciences de l'homme, aujourd'hui « à peine balbutiantes », seront développées à l'égal des sciences de la nature<sup>49</sup>. On comprend, à lire le diagnostic, que l'action politique proposée se limitera, dans les ateliers, à favoriser le regroupement des tâches, la représentation ouvrière auprès des directions, et la participation aux bénéfices.

Ces mesures, déjà connues et mises en œuvre dans bien des entreprises, ne corrigent pas les incertitudes des salariés, leur confinement dans des postes, leur dépendance, leur isolement. Sont-elles, d'ailleurs, généralisables ? S'il existe en effet des figures fort diverses du salariat, elles correspondent dans bien des cas à des conditions techniques et financières différentes plutôt qu'à des tactiques délibérées du patronat. L'entreprise particulière est communément organisée sur des formes d'emploi spécifiques que ses contraintes structurelles l'empêchent de modifier. Quant à l'artisanat, la pratique à l'époque moderne en était bien souvent autre que l'image que l'on en donne : les maîtres ne cédaient pas toujours leur place complaisamment, entretenaient l'inégalité des soldes, et les compagnons ne parcouraient plus qu'une partie de leur carrière. Quoi qu'il en soit, cet artisanat ne peut être considéré comme une organisation naturelle du travail, née d'une collaboration spontanée entre des ouvriers, un modèle donc auquel le sociologue comparerait implicitement les formes forcément dégradées de notre présent, pour conclure aux méfaits des puissances financières, et appeler une politique compensatrice : l'artisanat était une institution productive liée organiquement à une société encore féodale, où la hiérarchie des statuts et les corporations divisaient le corps social. La production n'est pas un secteur de la société pourvu d'un agencement original, mais un composant de la structure collective. La sociologie du travail est une sociologie générale.

**La NRT :** Comment interprétez-vous les éléments de constats présentés ici ? De quels types de transformations sont-ils le symptôme à vos yeux ?

**P. R. :** Le salariat est approprié à un système collectif où les coalitions sont volontaires et révisables. Le contrat distingue et isole l'apport de chaque individu, l'équipement et les matières premières d'un côté, qui doivent transmettre leur valeur au résultat, et de l'autre l'activité humaine, qui est censée accroître cette valeur, et donne lieu à une rétribution propre. Les éléments en cause dans cette opération sont ceux qui ordonnent notre forme sociale contemporaine, laquelle se veut fondée sur la liberté entière de l'individu et la propriété imprescriptible des choses. La formule se réalise dans des programmes les plus divers, la plus caractéristique étant la grande firme où un énorme capital, d'immenses constructions, des machines puissantes, sont servis par des escouades de travailleurs itinérants. Bien plus communes, de multiples unités manufacturières ou marchandes où la part des installations et de l'outillage est bien moindre, essaient d'insérer leur production dans l'intense univers des échanges, en proposant un ajout original ou un perfectionnement local des objets et des services de la grande industrie. Certaines ont été instituées par les travailleurs eux-mêmes, qui ont rassemblé un investissement suffisant pour tenter de valoriser directement leur capacité de travail, et deviennent ainsi leurs propres salariés, asservis à l'obligation de préserver leur fonds d'origine.

Chacun, dans ce macrocosme, est entrepreneur de lui-même. L'individu isolé, ou bien engage la valeur qu'il possède dans un processus où, captant du temps humain, elle a chance de se multiplier, ou bien engage sa force vitale dans ce processus de valorisation. Qui cherche un emploi et n'en trouve pas est invalidé, exclu de la sphère des échanges, rejeté en marge du collectif. La séparation de l'investisseur et du salarié est une catégorie sociale fondamentale, même si on ne la retrouve pas clairement marquée dans chaque cas particulier. Dans beaucoup de petites entreprises, on l'a dit, le fonds de commerce accumulé n'a pas d'autre fonction que de permettre l'activité d'un ou de plusieurs travailleurs, qui en sont souvent les propriétaires. Le capital, au sens véritable, est une richesse en développement, qui est libre de toute astreinte envers quelque institution ou équipe que ce soit, et se déplace à son gré de l'une à l'autre.

Chacun, donc, s'efforce de trouver place dans l'énorme système industriel qui s'est constitué par les associations, les fusions, les redistributions des ateliers et des bureaux, et la recombinaison perpétuelle des processus de production<sup>50</sup>. L'ancienne ligne de fabrication est désormais fragmentée, chaque segment étant confié à un ouvrier spécialisé, une fabrique, un établissement exploitant une méthode unique et ne vivant que des commandes reçues, le tout constituant, autour des firmes géantes, des constellations d'unités fragiles. Le capitaliste cherche dans cet ensemble mouvant où investir au mieux, le travailleur requiert un emploi qui rémunère ses compétences. Les premières entreprises, exploitant un procédé encore peu connu, prenaient en charge la formation et même l'entretien journalier de leurs ouvriers. Aujourd'hui, la nation tout entière s'est refondée pour préparer les citoyens à l'emploi salarié, elle a institué une échelle des enseignements qui prépare la hiérarchie des fonctions économiques, l'entreprise prend acte des qualifications ainsi obtenues et enferme les travailleurs dans leur spécialité et leur grade, l'arrangement des quartiers urbains s'accorde à la variété des classes professionnelles... Il a fallu harmoniser les rythmes du travail et ceux de la consommation dans la vie quotidienne comme dans l'année, inventer le loisir et l'imposer, et répandre une culture populaire qui efface les différences et glorifie l'État, ordonnateur suprême...

**La NRT :** Quels sont les faits empiriques saillants qui ont nourri votre réflexion ?

**P. R. :** À ses débuts, l'industrialisation a multiplié des denrées et des articles d'usage immédiat, en commençant par les armes, évidemment, produites dans des manufactures d'État, puis les vêtements, l'alimentation, la presse, la construction... Aujourd'hui, les grandes firmes proposent à leurs clients d'entrer dans des espaces réglés et codifiés où leur sont distribués des services spécifiques, des réseaux électrique,

bancaire, de transport urbain, d'information, de magasins, de restaurants. Pour s'affilier, le consommateur doit souvent faire usage de machines complexes, mixtes de procédés techniques, une voiture pour parcourir le tissu des routes, un poste de télévision pour capter de nombreux émetteurs, un compteur, un robot faisant office de caissier, un téléphone portable, un ordinateur... Afin de tirer le meilleur profit de cette instrumentation, il faut acquérir quelques connaissances générales, et surtout se familiariser avec l'informatique, langage universel d'information et de commande, appelé et inventé par la nouvelle synthèse des sciences et l'intégration des méthodes de direction et de production. Parallèlement, les qualifications des travailleurs qui construisent, assemblent et programment ces énormes automates deviennent de plus en plus communes, la spécialisation n'occupant que les dernières années de leur enseignement. Leurs emplois s'exercent en collaboration au sein d'équipes souvent instables, ce qui ne manque pas de bouleverser les hiérarchies traditionnelles, et même la distinction entre le travail sur les appareillages et l'usage qu'en fait l'utilisateur, les actes des uns et des autres tendant à se confondre dans des réseaux communs et à exiger les mêmes compétences. Ce qui prépare sans doute une conversion du système social de production, encore fondé politiquement sur la médiation de l'entreprise, pôle du rapport salarial, alors même que cette entité, insaisissable par le droit comme par la sociologie, se fond progressivement dans des constellations mondiales d'ateliers et de bureaux éphémères.

**La NRT :** Dans quel cadre théorique situez-vous cette interprétation ?

**P. R. :** La sociologie du travail n'a pu parvenir à préciser son véritable objet. Qu'est-ce que le travail ? Un comportement, des opérations typiques, une épreuve, la confection d'une œuvre, une situation juridique, l'accomplissement d'une fonction sociale ? Une ménagère travaille-t-elle, un policier, un musicien d'orchestre, un chef de bureau ? La discipline n'aurait-elle pas dû recenser et étudier toutes les formes de travail reconnues, en Asie, en Union Soviétique, dans les villes africaines, au bagne, le servage, l'esclavage antique et celui des temps modernes ? En fait, la recherche est restée centrée sur le domaine inventé par Friedmann et les artisans de la reconstruction, et utilise toujours les mêmes méthodes, bien qu'en contestant parfois leurs conclusions. Bien loin d'être universelle et impartiale, comme elle le prétend, la sociologie du travail est animée souterrainement par le même projet, celui d'aider à la reconstruction administrative de l'entreprise.

Le plus souvent, les enquêtes de terrain ne précisent pas si les faits observés doivent être considérés comme fugaces ou constants : la sociologie prend acte des évolutions, elle ne les étudie pas. Il est entendu que les recherches, même partielles ou locales, révèlent l'état du travail dans notre société, puisqu'il est admis d'avance qu'une telle société existe, et qu'elle repose sur des principes communs à toutes ses parties. Substituer à ces notions vagues l'analyse du salariat, de ses transformations contemporaines, de sa disparition éventuelle, c'est proposer à la sociologie de plus grandes ambitions et de nouvelles difficultés. La science devrait d'abord se donner les moyens de distinguer les différentes procédures par lesquelles l'activité humaine est captée pour assurer la production des groupes, et ceci dans l'histoire du monde comme dans les enquêtes sur notre présent. Il faudra analyser les opérations par lesquelles l'échange d'une durée de travail contre une rémunération aboutit à un contrat effectif. La relation entre l'employeur et l'employé est forcément individuelle, de par la constitution de nos États, mais en réalité conclue sous la pression invisible d'une union éventuelle des travailleurs, laquelle, sous la forme d'un syndicat, ou la menace d'une grève, s'oppose à la concurrence entre les postulants à l'emploi qu'instaure la logique du système, et obtient des restrictions à la contrainte patronale. Comment en effet la sociologie intéressée au travail refuserait-elle de considérer une des opérations qui le créent ?

Il faudra enfin replacer le salarié dans les différentes sphères où l'introduit son contrat. Professionnel, il affronte dans un espace tous les jours élargi ses semblables qui se disputent les mêmes postes ; consommateur, il s'approvisionne dans la zone où l'on

accepte la monnaie qu'il a gagnée ; politique, il reçoit les informations et les doctrines qui circulent dans le domaine idéologique où il se trouve ; sujet juridique, il se conforme aux principes et aux normes de l'État auquel il appartient. La superposition de ces différents territoires, chacun défini par des opérations sociales primordiales, compose aujourd'hui ce que l'on appelait naguère la société.

Penser la sociologie comme l'analyse des différents mouvements qui, chacun à leur rythme propre, recomposent en permanence les figures du social, une science des relations où les individus et les groupes se redéfinissent les uns par les autres, c'est là une inspiration cultivée par certains auteurs depuis deux siècles. Dans mon actualité, elle a été spécialement illustrée par Pierre Naville, chercheur aussi rigoureux que savant, qui avait repris et prolongé les analyses de divers auteurs, depuis Hobbes jusqu'à Watson, et surtout celles de Marx, qu'il a appliquées à l'étude de nos sociétés contemporaines, dont celles de l'Afrique noire et de l'Union soviétique.

**La NRT** : Contre qui avez-vous le sentiment d'avoir développé votre analyse ? Autrement dit, quel est l'adversaire théorique avec qui vous discutez/disputez ?

**P. R.** : L'hérédité philosophique de notre discipline pousse quelques-uns d'entre nous à chercher la solution de nos difficultés en forgeant de meilleurs concepts du travail, de l'administration, de la religion, de l'agriculture, de l'identité, par exemple. Ces notions retiendraient les caractéristiques de leur objet qui devraient rester visibles dans toutes les perspectives que l'on en prend et dans toutes les durées. Il faudrait alors critiquer nos expériences, trier l'occasionnel, et obtenir la vérité, au lieu de se contenter d'éclaircir, autant qu'on le peut, les multiples mouvements qui font et défont les architectures sociales.

---

## Notes

1 Bernard Fourcade, « L'évolution des formes particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, 1992, p. 4-19.

2 Robert Castel, *Les Métamorphoses de la société salariale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

3 Sarah Abdelnour, *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF, 2017.

4 Fanny Darbus, « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 175, n° 5, p. 18-33, 2008.

5 Laurent Coquelin et Emmanuelle Reynaud, *Les Professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail*, Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie (DECAS), 2003.

6 Mathilde Mondon-Navazo, « Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED) », *Revue Interventions économiques*. [En ligne] <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3545>

7 Sarah Abdelnour, *Les Nouveaux Prolétaires*, Paris, Textuel, 2012.

8 Yves Dupuy et François Larré, « Entre salariat et travail indépendant. Les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, n° 77, 1998, p. 1-14

9 Marie-Laure Morin, *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation française, 1999.

10 Alain Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 1999, p. 10.

11 Michel Aglietta et Anton Blender, *Les Métamorphoses de la société salariale*, Calmann-Levy, 1984.

12 Claude Didry, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 2016.

13 Bernard Friot, *Les Puissances du salariat*, Paris, La Dispute, 1998.

14 Jean-Dominique Senard et Nicole Notat, *L'Entreprise, objet d'intérêt collectif*, Rapport aux ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Finance, de la Justice et du Travail, mars 2018.

15 Thomas Coutrot, *Libérer le travail*, Le Seuil, 2018.

- 16 Voir Alain Cottreau, « Le refus du travail chez les jeunes ouvriers. Une histoire vieille comme le capitalisme », *Autrement*, n° 21, 1979.
- 17 Alain Supiot (rapporteur général), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'université Carlos III de Madrid. Paris, Flammarion, 1999.
- 18 Patrice Jalette et Gilles Trudeau, *La Convention collective au Québec*, Montréal, Chenelière éducation, 2010.
- 19 Wayne Lewchuck, Marlea Clarke, et Alice De Wolff, *Working without Commitments. The Health Effects of Precarious Employment*, Montréal & Kingston, McGill-Queens, 2011.
- 20 Béatrice Appay, « Individu et collectif : questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée », *Cahier du Gedisst* (Paris), n° 6, 1993.
- 21 Martine D'Amours, « Devenir traducteur indépendant : l'impact structurant de la clientèle », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 2, 2013, p. 331-368.
- 22 Luc Cloutier-Villeneuve, « ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ATYPIQUE AU QUÉBEC DEPUIS 1997 », *FLASH-INFO*, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, VOL. 15, N° 3, 2014, P. 1-13.
- 23 Yves Dupuy et Françoise Larré, « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, DARES, vol. 77, n° 4, 1998, p. 1-14 ; Marie-Laure MORIN (dir.), Yves DUPUY, FRANÇOISE LARRÉ, SOPHIE SUBLET, *PRESTATION DE TRAVAIL ET ACTIVITÉ DE SERVICE*, PARIS, LA DOCUMENTATION FRANÇAISE/MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, COLL. « CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI », 1999.
- 24 Roberto Pedersini et Diego Coletto, *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- 25 David Weill, *The Fissured Workplace: Why Work Became so Bad for so Many and What Can be Done to Improve it?*, Cambridge, Harvard University Press, 2014.
- 26 Marie-France Bich, « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail », dans Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais inc., n° 153, 2011, p. 315.
- 27 *Op. cit.*
- 28 *Op. cit.*
- 29 Instituto Nacional des Estadística y Geografía, *Estadísticas a proposito del dia internacional del trabajo (1 de Mayo)*, Aguascalientes, AGS, 2015.
- 30 Enrique De La Garza Toledo (dir.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Ciudad de México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/ Plaza y Valdés, 2011.
- 31 Dans Bourdieu, 1998, *Contrefeux*, Paris, Raisons d'agir, p. 95-101.
- 32 En détail dans des textes publiés ailleurs, par exemple les publications du groupe TRAMED Marseille/Aix-en-Provence, voir Bouffartigue P., Giannini M., Lamanthe A., 2017, *Lavoro e crisi : l'Europa del Sud, un laboratorio ? Travail et crise : L'Europe du Sud, un laboratoire ?*, Franco Angeli, Milano
- 33 La perspective de la décroissance exige un changement radical du paradigme économiciste de la société, voir un des nombreux livres de Serge Latouche, *Le Pari de la décroissance*, Paris Fayard, 2006.
- 34 Parmi les plus importants, nous avons choisi Pierre Rolle, 2004, « Les savoirs salariés. Essai sur quelques théories du capitalisme cognitif », *L'Homme et la Société*, 2004/2, n° 152/153, p. 163-182 ; et Eckert H., 2010, *Précarité, dites-vous ?*, SociologieS, *Débats, la précarité*, en ligne : <http://sociologies.revues.org/3285>
- 35 Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995 ; Pierre Rosanvallon, *La Nouvelle Question sociale*, Seuil, 1995.
- 36 Jean-Noël Chopart et Shirley Roy avaient dirigé le numéro 34, automne 1995, de la revue *Lien social et politique*, « Y a-t-il vraiment des exclus ? L'exclusion en débat ». Mon article s'intitulait : « Le désenchantement de la question sociale ». Cet article sera suivi d'autres dialogues, notamment dans *La République, les sociologues et la question politique*, La Dispute, 2003 (le chapitre IV – « Un social prosaïque ») et finalement dans l'hommage à Robert Castel peu avant sa mort, « La société salariale à l'épreuve de l'anomie ou de la pluralité », *Changements et pensées du changement*, La Découverte, 2012.
- 37 Auguste Comte, *Système de politique positive*, tome III, Paris, Mathias, 1853, p. 512.
- 38 Karl Marx, « Pour une critique de la philosophie du droit de Hegel » [1844], in *Œuvres III – Philosophie*, Bibliothèque de la pléiade, Gallimard, 1982, p. 396.
- 39 Bernard Friot, *Puissances du salariat*, La Dispute, 1998.
- 40 Pierre-Joseph Proudhon, *De la capacité politique des classes ouvrières*, Paris, Dentu, 1865, p. 21.

41 Sur l'idée d'abolition du salariat chez Mauss qui peut paraître plus étonnante que sous la plume de Marx ou de Kropotkine, voir « La coopération socialiste », *L'Humanité*, 03/08/1904. Mauss conclut son article : « Avoir constamment pour but l'abolition du salariat par la coopération entre autres moyens, faire œuvre qui serve à émanciper le prolétariat, voilà ce qui fait qu'une coopérative est socialiste. »

42 Karl Marx, *Salaire, prix, profit*, [1865], Archives MLM, 1975, p. 31.

43 Kristin Ross, *L'Imaginaire de la commune*, La Fabrique, 2015.

44 Voir Geneviève Pruvost, « Critique en acte de la vie quotidienne à la ZAD de Notre-Dame-des-Landes, (2013-2014) », *Politix*, n° 117, 2017, p. 57.

45 Tiré de Daniel Guérin, *Ni Dieu ni Maître – Anthologie de l'anarchisme*, tome I, La Découverte, 1999, p. 356.

46 Jacques Rancière, *Le Partage du sensible*, La Fabrique, 2000.

47 Voir par exemple l'article de Jodi Kantor « Working Anything but 9 to 5 – Scheduling Technology Leaves Low-Income Parents With Hours of Chaos », 13/08/2014; *New York Times*.

48 Voir parmi nos récents travaux « Le “salarié autonome” et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique. Des droits contre l'opacité et la fragmentation des collectifs de travail au XXI<sup>E</sup> SIÈCLE », *DROIT SOCIAL*, n° 3, MARS 2018.

49 « Il faut donner enfin aux sociétés humaines, au-delà du capitalisme, l'organisation rationnelle et internationale de l'économie sans laquelle elles sombreront dans des conflits monstrueux » (Source : Georges Friedmann, dans le recueil *L'Heure du choix*, 1947, p. 92). Dans leur ouvrage, *Révolution à l'Ouest* (PUF, 1957), Jean Fourastié et André Laleuf annoncent que, grâce à Friedmann notamment, « les sciences humaines prennent le commandement ».

50 C'était là l'origine d'une des difficultés rencontrées par la planification soviétique : la branche de la sidérurgie en venait à comprendre des usines chimiques, et le chemin de fer des ateliers de fonderie...

---

## Pour citer cet article

### Référence électronique

Paul Bouffartigue, Sylvie Monchatre, Mathilde Mondon-Navazo, Martine D'Amours, Patrick Cingolani, Mirella Giannini, Christophe Ramaux et Pierre Rolle, « Le salariat : mort ou vif ? », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 26 novembre 2018, consulté le 17 juin 2024. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3997> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.3997>




---

## Auteurs

### Paul Bouffartigue

Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence

### Articles du même auteur

#### **Dire son parcours de transclasse** [Texte intégral]

À propos de trois ouvrages récents

Telling the Trans-Class story

Narración de su trayecto de transclase

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 23 | 2023

#### **Alexandra Oeser, Comment le genre construit la classe. Masculinités et féminités à l'ère de la globalisation** [Texte intégral]

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 23 | 2023

#### **Vers une université digitalisée ? Ce que le distanciel fait au travail des enseignant·es-chercheur·es.** [Texte intégral]

Moving to a digital university? The impact of distance learning on academics' work

¿Hacia una universidad digital? Lo que la formación a distancia está haciendo en el trabajo de los profesores(as)-investigadores(as)

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 22 | 2023

#### **Hervé Champin, Jean Finez, Alexandre Largier (dir.), La SNCF à l'épreuve du XXI<sup>e</sup> siècle. Regards croisés sur le rail français** [Texte intégral]

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 21 | 2022

#### **Rose-Marie Lagrave, Se ressaisir. Enquête autobiographique d'une transfuge de classe féministe** [Texte intégral]

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 20 | 2022



« **Là c'est quasiment le cours magistral, on ne les voit pas, on parle, on parle.** » **Crise sanitaire et enseignement en ligne.** [Texte intégral]

Entretien avec Mustapha El Miri, enseignant-chercheur en sociologie, par Paul Bouffartigue  
 "It's almost like a lecture, you can't see anyone, you just talk and talk." Health crisis and online teaching. Interview with a teacher-researcher in sociology

"Esto es prácticamente el curso magistral, no se les ve, se habla, se habla." Crisis sanitaria y enseñanza en línea. Entrevista con un docente-investigador en sociología

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 20 | 2022

Tous les textes...

**Sylvie Monchatre**

Institut d'études du travail de Lyon (IETL), Centre Max Weber (UMR5283)

*Articles du même auteur*

**Dynamiques ségrégatives** [Texte intégral]

Segregational Dynamics

Dinámicas segregativas

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 24 | 2024

**Alizée Delpierre, Servir les riches. Les domestiques chez les grandes fortunes** [Texte intégral]

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 23 | 2023

**Trois regards sur le mouvement des « Gilets jaunes »** [Texte intégral]

Three views on the 'Yellow Jackets' movement

Tres miradas sobre el movimiento de los "Chalecos amarillos"

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 17 | 2020

**Mathilde Mondon-Navazo**

CERIC – Université de Leeds, LISE – Conservatoire National des Arts et Métiers, LCSP – Université Paris-Diderot

**Martine D'Amours**

Université Laval (Québec), Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)

*Articles du même auteur*

**Qu'est devenu le modèle québécois de relations professionnelles ?** [Texte intégral]

What has become of Quebec's model of industrial relations?

¿Qué sucedió con el modelo quebequense de relaciones profesionales?

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 21 | 2022

**Patrick Cingolani**

Université Paris Diderot, Laboratoire de changement social et politique (LCSP)

*Articles du même auteur*

**Sylvie Monchatre, Sociologie du travail salarié,** [Texte intégral]

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 21 | 2022

**Mirella Giannini**

Université Federico II de Naples

**Christophe Ramaux**

Université Paris I, Centre d'économie de la Sorbonne

**Pierre Rolle**

CNRS

---

## ***Droits d'auteur***



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.