

## **Le Travail : valeurs, attentes et frustrations**

Thomas GRILLOT

**Peut-on se réaliser dans le travail ? Trois chercheurs conviés à débattre par la *Vie des idées* montrent que la mise en pratique de cette idée, pourtant omniprésente, est compromise par les crises, l'inaction des États et l'absence de normes internationales contraignantes.**

### **Travail, intégration et protection sociale**

**La Vie des idées :** Support de droits, d'une réalisation de soi, et moyen de production, le travail a concentré sur lui bien des attentes, parfois contradictoires. À l'heure où, de surcroît, il se raréfie et s'émiette, conserve-t-il (ou peut-il conserver) ce caractère utopique ?

**Robert Castel :** Que le travail soit « support de droits, d'une réalisation de soi et moyen de production » n'a rien d'une utopie, ou alors c'est l'utopie réalisée qui a constitué le socle de la société salariale. À la fin de la trajectoire du capitalisme industriel et en particulier durant les trente années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, le travail, sous la forme du statut de l'emploi, a donné à la majorité de la population des principaux pays d'Europe occidentale à la fois les ressources économiques de base (salaire) et les droits assurant une sécurité sociale généralisée. Ce statut de l'emploi a formé la clef de voûte de ce que l'on a appelé « le compromis social du capitalisme industriel ». Comme en contrepartie de l'acceptation de la subordination salariale, le monde du travail bénéficiait de protections étendues, conditions d'une certaine indépendance économique et sociale. Le travail protégé et assuré constituait ainsi pour le plus grand nombre la base de l'intégration sociale.

Cette forme d'articulation de l'économique et du social a été ébranlée, voire défaite (c'est à discuter) par la dynamique nouvelle qui s'est imposée dans le cadre de ce que l'on a commencé à appeler « la crise » dans les années 1970. En fait, il s'agissait plutôt d'une véritable mutation, la sortie du capitalisme industriel et de ses modes de régulation, et l'entrée dans un nouveau régime du capitalisme qui impose une concurrence exacerbée au niveau de la planète, sous l'hégémonie croissante du capital financier international. Cette dynamique prend à contrepied le système de régulation antérieur, ces protections et ces droits désormais conçus comme autant d'obstacles qui empêchent le libre jeu de la concurrence et plombent la compétitivité des entreprises. L'installation d'un chômage de masse et le développement de la précarité sanctionnent la perte d'hégémonie que le statut de l'emploi exerçait sur le monde du travail.

Il ne faut pas se tromper de capitalisme : on ne peut pas aujourd'hui défendre en l'état un système de protections du travail uniquement fondé sur la pérennité du statut de l'emploi. Mais serait-il possible, compte tenu de la mise en mobilité généralisée du monde du travail et de l'individualisation des trajectoires professionnelles, de redéployer de nouveaux droits qui

sécuriseraient cette nouvelle condition des travailleurs ? Soit « donner un statut au travailleur mobile », pour reprendre une formule d'Alain Supiot.

Les défis à relever sont redoutables. Cependant la recherche de ce nouveau compromis, homologue et différent de celui du capitalisme industriel, me paraît une exigence prioritaire car c'est sans doute la seule manière de rendre compatible la dynamique du capitalisme et les valeurs de solidarité qui sont au fondement d'une démocratie moderne. Je ne pense pas en effet qu'il y ait aujourd'hui d'alternative crédible à ce constat qu'atteste toute l'histoire sociale depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle : les protections sociales les plus fortes ont toujours été construites à partir du travail, et des enjeux liés au travail.

Mais pour conduire cette discussion il faut à mon avis éviter une confusion fréquente sur la place que le travail occupe aujourd'hui dans notre société. Le travail a perdu énormément de sa consistance depuis la période d'apogée de la société salariale, c'est un constat irrécusable, comme l'atteste le délitement du statut de l'emploi que j'ai rappelé. Mais cela n'implique nullement qu'il ait pour autant perdu de son importance. C'est même peut-être lorsqu'il manque (chômage) ou qu'il se vit dans des formes dégradées ou menacées (précarité) que le travail apparaît le plus nécessaire. Il s'en suit selon moi que les enjeux liés au travail demeurent aussi fondamentaux que jamais, et qu'ainsi la question de redéployer de nouvelles protections qui lui soient attachées demeure également fondamentale.

### **Travail épanouissant versus travail décent**

**Dominique Méda :** Notre concept moderne de travail est en effet le résultat d'une histoire : c'est au XVIII<sup>e</sup> siècle que le travail est conçu comme un facteur de production (un moyen au service d'une autre fin, la richesse), avant que le début du XIX<sup>e</sup> siècle ne le théorise comme « l'essence de l'homme », puis comme le pivot de la distribution des revenus, des droits et des protections. Ces trois dimensions coexistent aujourd'hui et sont contradictoires (Méda, 1995). C'est seulement au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle que les conditions de possibilité de la société décrite par le jeune Marx, dans laquelle le travail serait enfin une œuvre, permettant à chacun d'exprimer sa singularité et son appartenance au genre humain, ont été réunies : les enquêtes européennes et françaises mettent en évidence le basculement d'une éthique du devoir vers une éthique de l'épanouissement (Lalivie d'Épinay, 1998) et révèlent l'ampleur des attentes expressives et relationnelles dont le travail est l'objet, tout particulièrement en France (Davoine, Méda, 2008).

Les entreprises ont accompagné, encouragé et parfois même suscité ce type d'attentes, en incitant les salariés à s'impliquer, à prendre des responsabilités, à être autonomes en promouvant la vision d'un travail épanouissant. Mais si les attentes d'un travail intéressant, plein de sens, permettant l'expression de soi sont fortes, la réalité des conditions de travail et d'emploi est décevante. De façon conjoncturelle, dans la plus grande partie de l'Europe et plus encore en France, la persistance de taux de chômage élevés, la qualité très médiocre des relations sociales et des conditions de travail, le développement d'une autonomie « contrôlée » et d'emplois précaires, ont mis en évidence que la qualité du travail et de l'emploi ne constituait pas dans les faits un objectif majeur ni des organisations de travail ni de la société. Mais peut-il en être autrement, structurellement, dans un type d'organisation sociale qui a mis au cœur de son projet et de sa performance l'apport sur le marché du plus grand nombre de biens et services susceptibles de faire l'objet d'un échange monétaire, et de là, la division du travail, la recherche effrénée de gains de productivité et l'obsession pour la

seule baisse de prix offerte au consommateur (comme l'explique très bien Friedrich Taylor), sans accorder la même considération à l'activité déployée par les hommes et les femmes ? Le père de la sociologie française du travail, Friedmann, y voyait la cause majeure de l'aliénation du travail et finalement de l'impossibilité de libérer le travail, à moins que les sociétés ne se révèlent capables de remettre en cause à la fois la division du travail, le capitalisme et le salariat...

Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins. Soit les entreprises continuent de tenir le discours du travail-épanouissant, réclamant aux salariés une implication subjective totale (elles doivent alors faire droit aux attentes expressives et relationnelles qu'elles ont contribué à développer), et cela suppose de donner beaucoup plus de pouvoir aux salariés non seulement sur leurs conditions de travail mais plus généralement sur l'organisation même du travail, et sans doute aussi de redéfinir radicalement la notion d'entreprise. Soit nous renonçons à cet idéal du travail-épanouissant et adoptons<sup>1</sup> un objectif tout aussi essentiel et révolutionnaire actuellement promu par le Bureau international du travail (BIT), le travail décent, auquel nous accordons la même importance qu'à l'augmentation du chiffre d'affaires ou du PIB. Cela suppose l'adoption de nouveaux indicateurs de richesse – accordant une place de choix aux évolutions de la santé sociale (dont la qualité de l'emploi) et du patrimoine naturel –, érigés en normes internationales qui constitueront des guides précieux pour faire face à la crise écologique dont le traitement constitue aujourd'hui la principale urgence.

### **Des nouvelles divisions du travail**

**Laurence Roulleau-Berger** : Les nouveaux capitalismes dans les sociétés contemporaines ne cessent de produire de nouvelles différenciations sociales entre les mieux dotés et les plus faiblement dotés en ressources matérielles, économiques, sociales ; ces capitalismes se fabriquent à partir de situations inégalitaires, d'exposition aux risques d'être qualifié d'« inemployable », de « peu compétent », d'exclu des mondes du travail. Avec la flexibilité et l'instabilité du travail, ainsi que l'exacerbation des chômages et des précarités, des ségrégations segmentent le processus d'accès aux marchés de l'emploi en produisant des assignations à des « non-places » dans des emplois subalternes. Les plus « faibles » se trouvent relégués dans des espaces économiques de faible légitimité où ils sont contraints à un travail peu qualifiant et précaire, c'est-à-dire sans protection sociale et sans garantie d'accès à un emploi stable, le plus souvent un travail disqualifiant, c'est-à-dire peu pourvoyeur de reconnaissance sociale.

En Europe de l'Ouest, précarisation, démultiplication des formes de travail et discrimination ethnique contribuent depuis trente ans à l'éclatement du contrat de travail par la pluralité et la flexibilité d'emplois transitoires. Si le travail salarié se raréfie, des formes de travail précaire, invisibles, peu légitimées se démultiplient au cœur des capitalismes européens. Les statuts d'emploi ne cessent de se diversifier et de se hiérarchiser en marquant les clivages entre travailleurs qualifiés et peu qualifiés, entre travailleurs autochtones et travailleurs migrants. De plus, le travail se précarise tout en se globalisant. En effet capital, espace et travail ne s'agencent plus de la même façon, les emplois et les travailleurs sont délocalisés, déplacés, dispersés. Les frontières sociales et morales apparaissent de plus en plus marquées entre « nantis » et « précaires », entre travailleurs et chômeurs, entre autochtones et migrants.

---

<sup>1</sup> Comme nous y invitait le Marx des dernières lignes du Capital

Pendant les Trente Glorieuses, dans les démocraties européennes, supports de droits, réalisation de soi et moyen de production étaient directement associés. Qu'en est-il d'autres contextes ? Dans des contextes socialistes, comme par exemple en Chine, supports de droits et moyens de production étaient dissociés et la réalisation de soi était incarnée par la figure de l'ouvrier comme héros du socialisme. Mais aujourd'hui, même si on ne peut contester la mise en œuvre de nouvelles politiques sociales et de nouvelles mesures envers les *nonmingong* (ouvriers-paysans), les moins nantis apparaissent de plus en plus nombreux et sont de moins en moins couverts par les systèmes de protection sociale. Les jeunes sont de plus en plus confrontés aux situations de chômage, les *nongmingong* sans *hukou* (certificat de résidence) urbain sont privés des droits de citoyen et font l'objet de dominations et de violences physiques et morales sur les marchés du travail.

### **Les trois dimensions du travail**

En Europe de l'Ouest comme en Chine, les parcours professionnels des travailleurs en situation précaire, migrants et non-migrants, apparaissent de plus en plus construits à partir de bifurcations et de discontinuités. Ces discontinuités se construisent à partir de *pluriactivités*, de *polyactivités* et de *réversibilités*. Les bifurcations biographiques produisent et sont produites par des épreuves où les travailleurs sont pris entre l'injonction à travailler et l'impossibilité de travailler sous les formes attendues ou espérées, entre l'injonction à être soi et l'impossibilité de se réaliser dans le travail. Dans ces situations, les travailleurs en situation précaire et les migrants multiplient leurs engagements dans des espaces d'activités et de travail d'inégale légitimité.

Les épreuves de *double-bind* fragmentent alors les trois dimensions du rapport au travail, c'est-à-dire la dimension instrumentale et matérielle qui se réfère au travail comme source de revenus, la dimension sociale qui recouvre les sociabilités et surtout les formes de reconnaissance sociale, et la dimension symbolique qui renvoie au sens attribué au travail dans la construction des identités sociales. Le triptyque support de droits/moyen de production/réalisation de soi se défait pour laisser apparaître des travailleurs engagés dans des espaces de socialisation contradictoire où ils sont tantôt méprisés, tantôt reconnus ou méconnus. Plus les travailleurs sont confrontés à ces épreuves, plus on observe des oscillations entre engagement et désengagement à l'égard du travail. La question de l'engagement et de la réalisation de soi dans le travail se pose donc avec acuité dans les usages plurivoques des statuts d'emploi précaire et/ou informel. Le rapport au travail apparaît fondé sur un principe d'hésitation, d'ambivalence et de réversibilité. Il apparaît dans différentes sociétés – par exemple européenne et chinoise – que, d'une part, les jeunes générations engagées dans des processus d'individuation cherchent à accéder au « gouvernement de soi » au sens foucauldien du terme, et que, d'autre part, des inégalités et des concurrences pour l'accès à la reconnaissance et la dignité au travail ne cessent de se renforcer.

En Europe, si des violences socio-économiques et institutionnelles provoquent des effets d'éviction, elles déclenchent aussi des protestations collectives qui expriment les revendications d'un droit à la justice, à la citoyenneté, et mettent à jour des compétences de mobilisation et de résistance individuelles et collectives pour exiger des demandes de reconnaissance publique, sociale et de respect. Dans la société chinoise ont aussi émergé de nouvelles formes d'action collective ouvrière qui révèlent comment les ouvriers se sont sentis dupés, victimes d'inégalités et d'injustices dans la transition vers une économie de marché. Les jeunes ouvriers migrants, contrairement à leurs parents, développent des formes de luttes pour la reconnaissance qui peuvent conduire à des mobilisations collectives et aussi des

suicides, nombreux dans certaines entreprises.

En Chine de nouvelles formes d'action collectives de travailleurs expriment des conflits entre différents ordres de reconnaissance sociaux, économique et moraux, les uns étant liés au premier système socialiste et les autres à la période post-réforme. En France des travailleurs confrontés à des épreuves d'injustice sociale, de racisme et de stigmatisation produisent de nouvelles formes d'actions collectives. Dans les deux cas, les formes d'action collective se pluralisent et se développent à partir de l'expression de conflits entre des ordres de reconnaissance inégalitaires.

### **Le rôle majeur des normes internationales**

**La Vie des idées :** Dans quelle mesure les États entendent-ils cette demande de réalisation par le travail et se montrent-ils prêts, dans le contexte actuel, à modifier leur intervention dans la vie économique et sociale ? Vous avez évoqué la nécessité de prendre en compte la frustration des travailleurs et de créer de nouveaux droits et de nouveaux indices : à quel niveau ces évolutions peuvent-elles avoir lieu ? S'agit-il d'imposer de nouvelles normes ?

**Dominique Méda :** Il ne me semble pas que l'idée de permettre aux individus de se réaliser à travers le travail ait été réellement prise au sérieux par les États et les entreprises, sans doute en raison des crises économiques successives qui ont frappé les sociétés occidentales (celles qui auraient pu accéder à ce qui peut apparaître comme un luxe). Il est intéressant de constater que c'est au moment où une embellie économique se produisait, en 2000-2001, qu'a été portée au niveau européen l'idée d'une stratégie pour l'emploi principalement centrée sur la qualité de l'emploi. La bataille a fait rage, à l'époque, entre les partisans des différentes versions qui pouvaient être données de cette notion et des types d'indicateurs qui pouvaient en rendre compte. Une dizaine d'items ont finalement été retenus (indicateurs de Laeken<sup>2</sup>) pour apprécier cette dimension et pour établir un *benchmarking* (ou étalonnage des performances<sup>3</sup>) au sein des pays membres de l'Union européenne. Mais cela n'a duré que très peu de temps : deux rapports se sont succédés ([les rapports Kok](#)<sup>4</sup>) pour suggérer d'abandonner au plus vite cette priorité donnée à la qualité de l'emploi et de revenir à la préférence donnée à la quantité d'emploi (« Jobs, jobs, jobs »). Et depuis, on n'entend plus parler d'une telle ambition. Pourtant, il semblait assez logique de considérer que, si nous voulions une Europe de la connaissance, une Europe dont les atouts consisteraient principalement dans le niveau de qualification de sa population active, il importait de permettre à cette dernière d'accéder à des emplois satisfaisants non seulement en termes de salaires et de promotion, mais aussi d'horaires, de possible conciliation avec la vie familiale, de perspectives de promotion, d'intérêt du travail.

C'est le même genre d'objectif que l'Organisation Internationale du Travail a d'ailleurs affiché depuis 1999 sous le terme de « travail décent ». Même si on peut trouver de

---

<sup>2</sup> En mars 2000, l'Union Européenne a décidé à Lisbonne qu'une méthode ouverte de coordination devait être utilisée afin de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Dans ce contexte, un premier ensemble de dix-huit indicateurs communs dans le domaine de l'inclusion sociale a été approuvé par le Conseil européen de Laeken de décembre 2001, afin de suivre et de comparer l'accomplissement des objectifs communautaires fixés.

<sup>3</sup> Le benchmarking est une technique marketing utilisée par les entreprises, qui consiste à trouver dans le monde celui ou ceux qui réalisent de la manière la plus performante un processus ou une tâche, à les étudier puis à adopter ce processus à sa propre entreprise. Cette méthode aurait été développée au début des années 1980 par la société Xerox et aurait depuis été appliquée à de très nombreux champs. Voir Robert C. Camp, « Le benchmarking : pour atteindre l'excellence et dépasser vos concurrents », Les Editions d'organisation, 1992.

<sup>4</sup> Rapports du groupe de haut niveau présidé par M. Wim Kok.

nombreuses différences entre les deux stratégies (comme l'ont par exemple mis en évidence Carlos Prieto et Amparo Serrano, 2009), il s'agit bien dans les deux cas de promouvoir une vision du travail congruente avec la Déclaration de Philadelphie<sup>5</sup>, dont les principaux termes ont été récemment rappelés par Alain Supiot : « le travail n'est pas une marchandise », tous les êtres humains, quelles que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». Mais cette vision semble avoir été écartée au profit de la priorité donnée par les entreprises et les États à la réalisation d'objectifs purement économiques voire financiers : taux de rentabilité, valeur pour l'actionnaire, taux de croissance, au détriment de la qualité du travail et de l'emploi. La concurrence se fait désormais en partie sur le coût du travail – comme l'illustrent les débats actuels sur la compétitivité – et sur la facilité à rompre les contrats de travail ou à limiter la durée des contrats au temps d'usage strict de la force de travail (voire la négociation en cours sur la sécurisation de l'emploi où la question principale semble être d'améliorer la facilité à licencier les salariés).

C'est pour cette raison que seule la détermination de normes internationales – sociales et environnementales – et d'indicateurs alternatifs au PIB intégrant la qualité de l'emploi et l'accès à l'emploi comme composants essentiels seraient de nature à permettre qu'un tel objectif fasse partie intégrante des priorités poursuivies par les États et les entreprises. Cela suppose à l'évidence qu'une logique de coopération prévale sur la logique de compétition, ce qui semble pour l'instant, y compris au sein de la seule Europe – laboratoire possible d'une telle expérience – hors de portée.

### **La voix des faibles dans l'espace public**

**Laurence Roulleau-Berger** : Le sentiment de ne pouvoir se réaliser dans les sociétés contemporaines est très affirmé chez les groupes sociaux « faibles » en contexte démocratique comme en contexte autoritaire, notamment en Europe de l'Ouest et en Chine. De mon point de vue, les États n'entendent pas vraiment la voix de ces groupes sociaux qui développent des formes d'action collective diverses pour énoncer des demandes de reconnaissance sociale et leur souci de réalisation de soi au travail.

Si les démocraties européennes génèrent de plus en plus de situations d'inégalités et d'injustices face à la possibilité de se réaliser dans le travail, elles engendrent la production de mouvements sociaux comme la lutte contre la précarité, le chômage et les discriminations. Les émeutes urbaines se multiplient en France, en Espagne, au Royaume-Uni, révélant des demandes de reconnaissance publique et sociale de plus en plus fortes de la part de populations vulnérabilisées, stigmatisées, méprisées, ignorées des États qui expriment les revendications d'un droit à la justice, à la citoyenneté. La montée des conflits sociaux pose la question de l'insécurité morale et de la peur de ne pouvoir se réaliser dans le travail qui s'infiltrer dans les interactions sociales, notamment entre ceux qui n'ont pas accès à un travail stable et ceux qui en ont un. Dans les sociétés contemporaines s'affirment de plus en plus de formes de méfiances vis-à-vis d'États qui n'entendent pas les citoyens, notamment les jeunes, aussi bien dans les sociétés capitalistes que dans les sociétés socialistes. Les émeutes ne peuvent être seulement qualifiées d'infra-politiques, elles signalent de toute évidence des demandes de reconnaissance. Dans les démocraties inégalitaires abîmées par les chômeurs,

---

<sup>5</sup> Déclaration adoptée le 10 mai 1944 lors de la Conférence générale de l'OIT réunie à Philadelphie. Elle redéfinit les buts et objectifs de l'OIT et consacre la reconnaissance à l'échelle internationale de l'importance des questions économiques et sociales.

les précarités, les racismes et les discriminations, l'espace public est devenu un lieu d'expression privilégié des incertitudes et des peurs de ne pouvoir accéder à une place sur les marchés du travail.

En contexte socialiste, comme en Chine, s'expriment aussi des demandes de respect et de reconnaissance dans le travail qui provoquent des actions collectives. Ce sont les jeunes travailleurs migrants de la seconde génération qui expriment très fortement ces nouvelles demandes de reconnaissance publique dans la conquête du statut de citoyen au travail, à partir de situations de conflit social. En effet, au cours de ces cinq dernières années, se sont développés des mouvements de défense des droits sociaux, des droits d'accès à l'emploi, le droit à la dignité... Si jusque dans les années 1990, les ouvriers avaient intériorisé l'idée d'une interdépendance forte entre l'entreprise et l'État, les réformes ont cassé ce schéma ; les ouvriers sont passés du statut de héros à celui de « dominés » et se sentent dépossédés d'eux-mêmes et privés de reconnaissance. La vie des jeunes travailleurs-migrants dans les dortoirs des usines a favorisé l'organisation de mouvements sociaux pour la défense des droits de travailleurs et indirectement des possibilités de réalisation d'eux-mêmes dans le travail. Héritage socialiste et actualité politique se combinent pour produire des lieux de mobilisation et de nouvelles cultures ouvrières à partir des liens et solidarités des communautés d'origine ; se forme une nouvelle conscience de classe qui produit des compétences d'action et de lutte sur les lieux de travail.

Dans la société chinoise les conflits sociaux et les luttes collectives s'organisent autour des droits de propriété, de la restructuration des entreprises et du droit au travail, des conditions de travail des *nonmingong* et des problèmes d'environnement. Les luttes pour les droits de propriété en Chine sont fortes lorsqu'il y a expropriations des terres agricoles, démolitions urbaines, et par conséquent expropriations ou déplacements. Dans les villes la mise en scène des mouvements de propriétaires révèle aussi des situations de tension et de conflit social qui produisent des mobilisations de plus en plus organisées de citoyens liés à la classe moyenne émergente.

Ces mouvements sociaux révèlent dans les sociétés contemporaines un conflit très fort entre des centres « impitoyables » où chacun a « sa place » et des périphéries où l'absence de travail, la discrimination, l'isolement social et psychologique ont fait perdre leur place à d'autres. L'espace public apparaît comme lieu d'expression privilégié des demandes de reconnaissance et d'accès à des biens moraux comme le souci de réalisation de soi dans le travail qui peuvent s'analyser aussi comme l'exacerbation de certaines micro-mobilisations discrètes qui se forment dans des espaces de faible légitimité politique via des contestations et des dissidences. Ces nouvelles formes d'action collective rendent compte des distances toujours plus grandes entre les espaces de forte légitimité politique et les espaces de faible légitimité politique, du rétrécissement des zones d'échanges et de négociation entre les mieux dotés et les moins dotés en ressources sociales, économiques et morales. Se dessine la cartographie d'une *politique transnationale protestataire* au-delà des États qui entendent partiellement les demandes des « plus faibles » de réalisation de soi au travail.

### **Modèles, transferts et *benchmarking***

**La Vie des idées :** dans le champ politique français, la question de la valeur du travail est très souvent abordée en évoquant – parfois en manipulant – les exemples étrangers. Mais les « modèles » (puisque tel est le terme employé en français) de travail repérés à l'étranger (Danemark, Allemagne, Brésil etc.) servent-ils réellement un rôle autre que rhétorique ? De vos terrains respectifs, constatez-vous une réelle circulation des informations, des expériences

et des acquis de pays à pays ? Si oui, par quels circuits, à quelle échelle, avec quelles transformations ?

**Laurence Roulleau-Berger :** L'expérience chinoise du travail est d'abord pensée dans sa singularité dans la sociologie du travail et la sociologie économique chinoise avant d'être pensée dans des relations avec d'autres contextes sociétaux. De quoi serait faite cette singularité ? L'idée largement partagée de plusieurs sociologues chinois comme Li Peilin ou de Liu Shiding<sup>6</sup> est centrée sur l'identification d'un télescopage et la simultanéité de différents processus sociaux et économiques qui se sont déroulés sur des temps plus longs et selon des étapes bien définies dans les sociétés d'Europe de l'Ouest. Cette simultanéité provoque des effets de superposition, d'enchevêtrement entre des formes économiques héritées d'une économie planifiée et d'autres générées par une économie globalisée, mais aussi la coexistence en moins de cinq ans de plusieurs types de chômeurs : les licenciés des entreprises d'État (*xiagang*), les jeunes diplômés, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs intérimaires du secteur public. Il faut préciser que les entreprises chinoises publiques et collectives qui assuraient 75% des emplois urbains en 1995 ont perdu 68 millions d'emplois et ne comptent plus que 25% de l'emploi urbain en 2004 et 20% en 2010. Une nouvelle classe ouvrière constituée de migrants et de *dagongmei*, jeunes femmes issues de la campagne se rendant dans les zones urbaines pour travailler en usine, s'est aussi formée, des économies « informelles » ne cessent de se développer qui permettent à des jeunes travailleurs, à des migrants, de travailler dans des espaces de faible légitimité économique.

**Dominique Méda :** c'est une question très intéressante ! En effet, la référence à d'autres « modèles », avec le jeu sur le double sens du terme – le modèle comme ensemble de traits caractéristiques et comme exemple à suivre – est devenue une véritable vogue depuis une quinzaine d'années. C'est une mode qui a été lancée par l'OCDE et poursuivie par la Commission européenne, moins d'ailleurs à propos du travail que des politiques d'emploi, sociales ou fiscales. Je pense qu'une séquence a eu une importance capitale : celle qui part des premières recommandations de l'OCDE en matière de réformes, par exemple dans la Job's Study de 1994, en passant par les recommandations de 1999, qui se focalisent sur la « rigidité de la protection de l'emploi », jusqu'à la Stratégie de l'emploi révisée de 2006 où l'OCDE indique qu'il y a en gros deux modèles qui constituent des voies de réussite : le modèle libéral et le modèle nordique (et plus précisément danois).

L'histoire de la circulation d'idées et surtout de prescriptions qui ont conduit de fait à l'adoption de la réduction de la protection de l'emploi et à la [flexicurité](#) comme cœur des stratégies d'emploi en Europe mérite vraiment que l'on s'y arrête. On part des recommandations de l'OCDE et des corrélations (plus tard remises en cause) mais alors assénées d'une manière véritablement obsessionnelle : la protection de l'emploi entraîne plus de chômage. Ces prescriptions se diffusent dans les pays à des vitesses différentes, certains sont érigés en modèles (les Pays Bas en 1997, l'Irlande en 2000, le Danemark en 2004, l'Allemagne à partir de 2010). Chaque fois les fameux modèles sont évidemment simplifiés à l'extrême et leur efficacité imputée à un facteur principal. Dans le cas français la facilité à licencier encore intitulée « réforme structurelle du marché du travail » a constitué une véritable antienne.

---

<sup>6</sup> Li Peilin est directeur de l'Institut de sociologie de l'Académie des Sciences Sociales de Chine, à Pékin; Liu Shiding est professeur de sociologie économique, département de sociologie de l'Université de Pékin.

Le *benchmarking*, méthode issue du privé et de la théorie du management de la firme, a ensuite constitué un instrument de prédilection pour la Commission européenne qui n'a cessé de faire des palmarès et d'inciter les pays « en retard » à adopter les méthodes des pays « gagnants ». C'est ainsi que s'est élaborée la stratégie de flexicurité, à partir de 2004, qui sera pleinement déployée en 2006-2007 et ne fera que reprendre cette obsession de la réforme structurelle du marché du travail. Il y a un lien direct entre les prescriptions de l'OCDE sur la protection de l'emploi et la stratégie de flexicurité. Les idées sont d'ailleurs portées par les mêmes personnes, quelques économistes-experts qui se trouvent au cœur de la production institutionnelle : Olivier Blanchard sur les travaux duquel les premiers rapports de l'OCDE s'appuient, Pierre Cahuc, Tito Boeri ou André Sapir – disciples du premier – qui précisent ces idées d'abord dans leur pays puis au sein des comités d'expert constitués par la DG Emploi de la Commission européenne (qui seront à l'origine de la stratégie de flexicurité). Au-delà du concept de flexicurité, la réforme structurelle du marché du travail sera bien menée dans un certain nombre de pays, quoi que sous des formes différentes : en Allemagne avec les réformes Schröder, puis en Italie et en Espagne, plus récemment, comme réponse à la crise. L'accord qui vient d'être signé en France au terme de la négociation sur la sécurisation de l'emploi relève très clairement de cette constellation. Il appartient à la sociologie de mettre en évidence les forces, acteurs et réseaux qui soutiennent la promotion de ces nouvelles « idées », les formes et les vitesses particulières qu'elles peuvent prendre selon les pays et la variété de leurs institutions, les intérêts qui constituent leurs supports, les résistances qui y sont opposées. Il lui appartient également de montrer que les réformes et tendances trop souvent présentées comme inéluctables ne constituent qu'une des branches de l'alternative.

#### **Liens :**

[Le site du CEE](#), établissement public de recherche sur l'emploi

[Document de la CEE sur la place et le sens du travail](#)

[Document de la CEE sur les ruptures conventionnelles](#)

[Site de Eurofound](#)

#### **Références**

Crespo, E., Prieto, C. et Serrano, A. (coords.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, Madrid, Editorial Complutense, 2009

Davoine L., Méda D., « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », Document de travail, Centre d'études de l'emploi, n° 96-1, février 2008

Friedmann G., *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956

Lalivie d'Epinay C., « Significations et valeurs du travail de la société industrielle à nos jours », in Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1998

Méda Dominique, *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, Coll. Alto, 1995, rééd. Paris, Champs-Flammarion, 2010

Roulleau-Berger, L., *Désoccidentaliser la sociologie. L'Europe au miroir de la Chine*, La Tour d'Aigues, L'Aube, 2011

Roulleau-Berger, L., Li Peilin (eds), *European and Chinese Sociologies. A New Dialogue*, Leiden and Boston, Brill Publishers, 2011

Supiot, A., *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010

Taylor F., *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1965

Publié dans [laviedesidees.fr](http://laviedesidees.fr), 26 février 2013. © [laviedesidees.fr](http://laviedesidees.fr)