

L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION SOCIALE DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE MUTATIONS ÉCONOMIQUES EN OCCIDENT

Lilian NEGURA, CRIEVAT, Université Laval, Québec, Canada

L'article met en relief les grands bouleversements des fondements du système d'emploi en affirmant qu'une crise du travail sans précédent vient de s'instaurer dans les sociétés capitalistes. Tous ces changements profonds du monde du travail ont transformé une réalité sociale instituée en Occident depuis quelques décennies après la deuxième Guerre Mondiale. La représentation sociale du travail a connu dans la période des Trente Glorieuses une transformation dans le sens d'une plus grande imprégnation des caractéristiques liées à son « humanisation », en tant que facteur d'épanouissement individuel. La grande majorité des études d'après cette période indiquent le déplacement d'une représentation du travail manuel, fatigant, contraignant et matériel vers une représentation du travail intellectuel, léger, plaisant et générateur de liens sociaux. L'auteur se demande si le fait que des discussions sur la fin du travail animent les dernières décennies des vifs débats sur la place publique ne seraient que le reflet d'une crise représentationnelle créée par ces mutations du travail.

1. INTRODUCTION

Au début du XXe siècle, aux États-Unis, Frédéric W. Taylor (1856 - 1915) lança la conception d'un nouveau système d'organisation du travail dit organisation scientifique du travail (OST) qui a révolutionné le système de production capitaliste. Les techniques de base de l'OST préconisaient une séparation radicale entre la conception et l'exécution des tâches et la parcellisation des activités, entraînant la spécialisation des ouvriers attachés à un poste de travail fixe et à une opération élémentaire. Le but de ces techniques était d'augmenter la productivité du travail. Plus tard, dans les années 1920, Henry Ford a beaucoup amélioré le taylorisme en développant deux principes essentiels d'organisation et de régulation de l'économie : la production à grande échelle et la consommation de masse. Associé à l'intervention de l'État de type keynésien, il a déterminé la croissance économique des pays capitalistes après la Deuxième Guerre mondiale. Cette période est entrée dans l'histoire avec le nom des « Trente Glorieuses » (1945 - 1975).

Il faut remarquer que l'organisation tayloriste du travail reste efficace seulement sous certaines conditions (Vendramin et Valenduc, 2000) : 1) la possibilité de parcellisation de la production dans des tâches très structurées et simplifiées ; 2) la demande pour des produits et des services identiques et en grande série ; 3) la stabilité de l'économie, qui garantit les investissements technologiques, les approvisionnements permanents et une demande constante ; 4) des ressources humaines prévisibles dans leur comportement. Ces conditions caractérisaient la période des « Trente Glorieuses », période marquée par une croissance économique sans précédent, mais aussi par une sécurité sociale et de l'emploi, la baisse du chômage et la montée des salaires.

À partir des années 1990, l'évolution économique des pays occidentaux ne correspond plus aux conditions de viabilité du taylorisme. Le capitalisme devient l'objet d'une nouvelle crise déterminée par les réalités récentes : la mondialisation et la concurrence internationale, les hautes technologies et l'informatisation, les nouvelles demandes individualisées et les cataclysmes politiques et géopolitiques ont affecté considérablement la stabilité de l'économie capitaliste. Ces transformations ont déterminé un changement brutal du monde du travail. À partir de ces années, les intellectuels ont commencé à s'alarmer au sujet de l'évolution du rôle du travail dans ces nouvelles circonstances économiques. Certains parlent des métamorphoses du travail (Gorz, 1988), d'autres de la disparition de la valeur travail (Méda, 1995) et d'autres encore annoncent tout simplement de la fin du travail (Rifkin, 1996). Mais que s'est-il en fait passé pour que l'on soit aussi inquiet du sort du travail ?

Dans un premier temps nous nous proposons une analyse des conditions qui ont entraîné le changement du contexte économique global. Nous présentons ensuite l'effet de ce contexte sur la nature de l'emploi et du travail dans les pays industrialisés. Finalement, nous nous interrogeons, en nous appuyant sur les résultats des enquêtes effectuées en Europe Occidentale, sur les actuelles dynamiques de la représentation sociale du travail.

2. LA RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET LA MONDIALISATION

Beaucoup d'économistes sont convaincus qu'une nouvelle forme d'économie à la base capitaliste est en train d'émerger. Nous nous attarderons sur les principales caractéristiques de cette économie. Deux concepts clés peuvent expliquer les changements en cours : la montée des hautes technologies et la mondialisation.

Les nouvelles technologies

La mutation technologique en train de se réaliser en Occident est d'abord marquée par l'avancement des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication). L'extraordinaire éruption des technologies biogénétiques est un exemple parmi d'autres (Rifkin, 1998).

Toutes les étapes de l'époque moderne ont été caractérisées par des évolutions technologiques. Par ailleurs, contrairement aux technologies précédentes, les nouvelles technologies ne se substituent pas aux anciennes (Duval et Jacot, 2000). Effectivement, pour les NTIC « ce ne sont pas tant les technologies qui sont nouvelles que le système technique dont elles permettent l'émergence et qui se différencie fortement des étapes précédentes d'informatisation des entreprises » (p. 20). La nouveauté de ces technologies est la possibilité qu'elles accordent à l'interactivité à distance, en temps réel ou en temps différé. Pour l'entreprise, ce n'est pas la complexité de la machine qui est nouvelle, ou bien la technique sophistiquée et avancée, mais le développement du réseau et la communication qu'il permet. Les nouvelles technologies n'engendrent des perturbations dans le monde économique que dans la mesure où elles ont des effets sur l'organisa-

tion du travail dans les entreprises. Le caractère révolutionnaire de cette étape d'avancement technologique est garanti par la convergence de trois domaines initialement distincts : les télécommunications, les médias et l'informatique. Ceci a permis une transformation essentielle des techniques de gestion qui sont devenues plus contraignantes pour les employés. Ces techniques ont déterminé l'intensification sans précédent du travail et, avec elles, la multiplication des formes de stress professionnel. En même temps, les effets « classiques » provoqués par les technologies restent toujours en vigueur, comme par exemple le remplacement du travail non-qualifié des ouvriers et, en conséquence, la montée du chômage (Aznar, 1996 ; Morin, 1994).

La mondialisation

Les technologies modernes facilitent aussi les processus de mondialisation (Rinehart, 2001). Les grandes entreprises multinationales utilisent l'information analysée sur l'ordinateur pour communiquer, lier et contrôler les réseaux de leurs filiales et de leurs sous-traitants dans le monde entier. Les nouveaux contextes politiques sont aussi favorables à la mondialisation de l'économie. La chute du mur de Berlin, par exemple, a beaucoup élargi l'espace de la mondialisation.

La mondialisation est d'abord caractérisée par la libre circulation du travail et des capitaux. Ces deux caractéristiques ont une influence dramatique sur l'augmentation du chômage dans les pays industrialisés¹. La mondialisation du marché du travail implique une concurrence directe entre la main-d'œuvre des pays bénéficiant d'un revenu élevé et celle des pays ayant un revenu moins important. Les entreprises ont tendance à se délocaliser vers des pays dont les coûts de production sont moindres. La libre circulation des capitaux permet en même temps aux entreprises, dans des conditions de surpopulation et de rareté du capital, de placer ses actifs sur le marché financier et de jouer sur le taux élevé de l'intérêt pour obtenir du profit sans investir dans la production et, par conséquent, sans créer des emplois. « La maîtrise de la finance et le rendement des placements financiers permettent souvent aux industriels et aux commerçants de dégager des marges bien supérieures à celles qu'ils retirent de la production et de la commercialisation de leurs produits » (Aznar, 1996, p. 36).

Un des effets notoires de ces tendances déterminées par la mondialisation est l'augmentation du chômage des personnes moins qualifiées dans les pays riches. Mais nous devons aussi mettre en lumière une autre facette de la médaille. Le chômage de certaines catégories sociales dans les pays riches est un phénomène qui est indiscutablement très grave et nécessite une intervention urgente. Globalement, les sociétés industrialisées ne deviennent pas moins riches, bien au contraire. « Notre richesse ne diminue pas, elle peut même augmenter, mais le chômage augmente. Il deviendra nécessaire de trouver des solutions pour à la fois redistribuer cette richesse (qui n'est plus directement liée au travail) et organiser une redistribution de l'emploi actuel » (Aznar, 1996, p. 36).

Les révolutions dans l'entreprise

Pour les entreprises, les transformations technologiques et la mondialisation entraînent une concurrence acerbée pour les marchés, concurrence qui se traduit par une réévaluation des principes de fonctionnement de ces entreprises. Un nouvel esprit du capitalisme vient de s'installer (Boltanski et Chiapello, 1999) et a brutalement changé les anciennes réalités des entreprises. Cet esprit est dominé par une nouvelle religion : celle de la flexibilité.

Total Quality Management (TQM)

Le travail dans les entreprises a été repensé à partir des années 1980 selon une méthode empruntée à l'expérience des entreprises japonaises. Dans les manufactures de Toyota le principe de Total Quality Management (TQM) fonctionnait déjà depuis quelques temps avec une certaine influence sur la productivité. Ce principe a été adopté rapidement par les entreprises multinationales de services et de production. TQM est une méthode de gestion ayant pour but d'augmenter la qualité des produits et des services, mais elle a eu, en même temps, des conséquences sur la réduction des coûts de production et sur l'élimination des employés (Rinehart, 2001). Le travail est organisé en équipe et par projet, afin de réduire le temps de travail et obliger les employés à utiliser leurs connaissances collectivement pour éliminer les défauts et les problèmes de qualité de la production. Le système a été conçu de telle manière que les employés soient obligés, par le flux de production et par l'esprit d'équipe, de contrôler et d'éliminer les défaillances réalisées par les collègues. Cette gestion a augmenté la productivité au travail et, en même temps, diminué le coût de production. Elle a été réalisée en mettant en exergue les cinq zéros : « zéro stock », « zéro défaut », « zéro délai », « zéro panne » et « zéro papier ».

Reengineering

Pour rapidement s'adapter aux exigences de leurs clients et être compétitives, les entreprises cultivent une réactivité et une souplesse de plus en plus grande quant à leur structure interne. Les anciens systèmes de communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ne satisfont plus les exigences croissantes de la flexibilité et de la rapidité imposées par le marché mondialisé. Dans cette situation, l'accélération de la transmission de l'information entre l'entreprise et les clients devient vitale. Cette vitesse croissante doit être assurée à un faible coût et dans les meilleures conditions. Les nouvelles technologies permettent de rencontrer ces nouvelles nécessités. Le concept de « communication dans l'entreprise » a été entièrement révisé en fonction des possibilités du réseau informatique et de l'ordinateur. Ainsi, les structures hiérarchiques ont-elles été éliminées par des organisations transversales qui facilitent la circulation des informations.

Externalisation

Pour faire face à l'accentuation de la concurrence et survivre dans ces nouvelles conditions, les entreprises ont eu tendance à augmenter la productivité par l'utilisation d'autres stratégies organisationnelles. La tendance générale a été de maintenir le statut de salarié à temps plein, avec un contrat à durée indéterminée, à un nombre limité de personnel, constituant l'ossature stable de l'entreprise. En même temps, le nombre de salariés à temps partiel et avec un contrat à durée déterminée a été augmenté significativement. La couche sociale des salariés sur laquelle étaient fondés la stabilité et l'équilibre prospère des pays industrialisés dans la période des Trente Glorieuses a été profondément affectée. Ceci a eu des conséquences importantes sur la condition sociale des salariés. Certains auteurs parlent de l'externalisation de certains coûts sociaux de l'entreprise dans la société (Roman et Blum, 1999). Une nouvelle catégorie sociale s'est imposée : les membres du noyau stable de l'entreprise, ainsi que la nouvelle élite technocratique, les fameux manipulateurs des symboles (Rifkin, 1996) riches et tout-puissants, se détachant nettement du reste de la population.

La mondialisation et la révolution technologique ont poussé les entreprises à augmenter leur rentabilité et leur productivité en se « recentrant sur leur métier » (Beaujolin, 1999), c'est-à-dire en réduisant au minimum les fonctions de l'entreprise pour garder seulement celles qui sont jugées absolument indispensables. Une grande partie des activités a été cédée aux divers sous-traitants. On peut ici parler d'un autre type d'externalisation opérée par les entreprises dans leur quête d'efficience : l'externalisation des fonctions. La logique économique est de transformer les coûts fixes des salariés permanents en coûts variables. Les deux types d'externalisation sont responsables des changements importants dans le monde du travail.

Just-in-time

La production à flux tendu ou en anglais « *just-in-time* » facilite une organisation du temps qui doit assurer une interdépendance des phases successives de production et de commercialisation des produits et des services. La communication immédiate entre le producteur et les consommateurs sur le marché fait que toute activité de production doit être réajustée immédiatement aux fluctuations du marché. Cette relation directe est maintenue par un enchaînement d'activités intenses réalisées par des équipes multidisciplinaires reliées en réseaux. Le moindre retard déterminé par le dysfonctionnement au niveau d'un maillon de la chaîne entraîne une perturbation majeure de la production ce qui provoque une perte considérable pour l'entreprise. Le rythme intense entraîné par une communication instantanée à l'intérieur de l'entreprise, et entre l'entreprise et le marché, produit une pression du temps impitoyable sur les employés de l'entreprise, mais aussi sur les sous-traitants, les distributeurs et les fournisseurs. Les employés sont obligés d'accroître l'intensité de leur travail à cause du risque de perdre le renouvellement de leur contrat.

3. LA RÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Tous ces changements qui ont marqué la vie de l'entreprise ont influencé inévitablement le travail. On parlait souvent, dans différentes époques et périodes de l'histoire économique de la modernité, de crise du travail. Di Ruzza et Duharcourt (1995) ont montré, à travers quelques exemples, comment toutes les grandes crises structurales ont produit des réflexions sur le rôle et l'évolution du travail. Mais il s'agit de la première fois où sont pris au sérieux les débats sur la fin du travail (Gorz, 1988 ; Rifkin, 1996 ; Méda, 1995 ; Schnapper, 1997). Quelles sont les sources de ces réactions alarmistes au sujet du travail ou de la « valeur-travail » (Méda, 1995) ? Est-ce que le travail est menacé au point qu'il faille réévaluer sa valeur ?

L'ampleur des processus dans l'économie et l'entreprise que nous venons de décrire dans les pages précédentes a produit inévitablement la déstabilisation du système d'emploi. Ce fait ne peut masquer l'évolution du système du travail salarié lui-même. En plus, un rôle important est joué par le facteur psychologique : l'actuel bouleversement dans le monde du travail est perçu sur fond de stabilité de l'emploi et de prospérité relative de la classe moyenne majoritaire pendant les Trente Glorieuses. Le contraste entre le sentiment de confort, qui prédominait dans les pays capitalistes d'avant les années 1990 où prévalait l'emploi à temps plein à durée indéterminée et l'instabilité ressentie avec la tendance observée de diminution de ces types d'emploi après les années 1990 pourraient ainsi amplifier la perception négative des changements. Essayons de faire un court bilan des effets des changements structureaux économiques sur le travail actuel.

La montée du chômage

L'événement le plus important, et qui a profondément marqué la majorité des pays capitalistes, est la montée invariable du chômage des individus sous-qualifiés et la tendance de disparition de la classe moyenne. À la suite des réorganisations des entreprises, de la mise en place des politiques de reengineering et de la délocalisation des entreprises, de nombreux employés moins qualifiés sont licenciés.

On constate donc plusieurs facteurs responsables du licenciement massif des travailleurs faiblement qualifiés dans les pays de l'Europe Occidentale. Avec la montée des nouvelles technologies et la technicisation complète de la production, les tâches routinières et manuelles sont effectuées pour leur grande majorité par les machines. Les employeurs préfèrent investir dans les nouvelles technologies, moins chères à long terme et apportant une qualité plus compétitive de leurs produits, que de maintenir en place les salariés de leurs entreprises. De plus, la suppression des frontières, comme nous l'avons remarqué précédemment, favorise la délocalisation des entreprises dans les pays à faible revenu et instaurent des statuts légaux de travail moins contraignants pour les entreprises. Les entreprises des pays occidentaux ferment leurs portes pour ouvrir des filiales et engager des sous-traitants dans les pays du tiers-monde. La mondialisation détermine aussi des changements importants sur le marché des capitaux, entraînant des transformations dramatiques sur le marché du travail. Comme le capital devient déficitaire, que les

taux d'intérêt augmentent et que le marché du travail s'élargit sur la base des pays à faible revenu, le travail devient de plus en plus concurrencé par le capital (Aznar, 1996). Il devient plus rentable dans ces conditions d'effectuer des spéculations sur le marché des capitaux que d'investir dans la production.

Tous ces facteurs ont déterminé la montée sans précédent du chômage des travailleurs moins qualifiés dans les pays industrialisés. Mais le chômage n'est pas le seul problème du travail conditionné par les nouvelles dynamiques économiques. Même lorsque l'employé parvient à conserver son emploi, la nature du travail et ses conditions d'exercice changent profondément.

La flexibilité du travail

Les entreprises de plus en plus flexibles sous l'influence de la concurrence impitoyable demandent des employés flexibles. « Qu'il s'agisse de repérer la nouvelle dynamique des entreprises, de dégager les qualifications requises pour accomplir les tâches, ou encore de mettre en relief les profils de qualification recherchés par les employeurs en vue du recrutement, un thème revient sans cesse comme un véritable leitmotiv : la flexibilité. » (Dubé et Mercure, 1999, p. 47). Pour Barbier et Nadel (2000) la flexibilité de l'emploi et du travail est « la capacité de l'ensemble des variables de l'emploi à se plier aux évolutions quantitatives et qualitatives de l'accumulation du capital » (p. 56). Deux grands types d'innovation ont déterminé la valorisation de la flexibilité : les nouvelles façons de penser la performance et les nouvelles modalités d'organiser le travail et la production. Les employés sont obligés de combiner l'autonomie et la performance dans le but d'augmenter la qualité finale du produit. Le processus de production est devenu plus flexible sous l'influence des nouveaux types de gestion, comme le *just-in-time*, les cinq zéros ou la TQM, qui supposent une dynamisation de l'organisation pour une adaptation rapide et adéquate aux besoins du client. Les compétences des employés sont aussi devenues plus flexibles, l'accent sur la formation continue remplace l'importance accordée à la formation initiale. Enfin, les salaires deviennent plus flexibles, soit par l'individualisation de la rémunération, soit par le biais d'une multitude de formes de contrat.

La flexibilité a donc bouleversé, au sens pur et dur du terme, le monde du travail. Certains auteurs trouvent que le travail est devenu plus intéressant grâce à l'indépendance obtenue par le salarié, mais plusieurs indicateurs suggèrent plutôt l'inverse. La pression du temps, la hausse de la qualité, l'intensification du travail, le risque du chômage, l'individualisme cultivé, la charge des compétences toujours à renouveler, etc., sont autant de facteurs de la flexibilité qui influent de manière négative sur le bien-être des employés : « la zone de vulnérabilité se dilate, elle empiète sur celle de l'intégration et elle alimente la désaffiliation » (Castel, 1995).

Le travail atypique

Sous la pression de la flexibilité, les entreprises ont beaucoup diversifié les formes de travail. Le travail atypique, même s'il n'est pas encore dominant, prend de plus en plus d'ampleur par rapport au nombre total d'emplois. En s'appuyant sur des enquêtes réalisées par les institutions

statistiques habilitées ou par les agences spécialisées, plusieurs auteurs indiquent des dizaines de formes d'emploi atypique (Vendramin et Valenduc, 2000 ; Chanlat, 2001). Il devient ainsi possible de créer des typologies. Du point de vue de l'employé, les formes atypiques du travail peuvent être classées en fonction du temps de travail, du type du contrat, de la localisation et du rapport avec les entreprises.

Tableau 1
Formes de travail atypique

Temps de travail atypiques	Localisation atypique du travail
Temps partiel	Bureaux satellites délocalisés
Travail de week-end	Travail mobile
Temps de travail flexible	Bureaux hôtels
Travail à pause	Travail à domicile
Travail de nuit	Telecommuting
Heures supplémentaires	Télécentres
Travail sur appel	Groupes de travail à distance
Contrats atypiques	Travail en détachement
Contrat à durée déterminée	Travail pour une agence
Partage du poste de travail	Statut d'indépendant
Annualisation du temps du travail	Travail pour un pourvoyeur de main-d'œuvre
Contrat « zéro heure »	Contrat de travail avec prestation chez un tiers
Contrat d'intérimaire	
Contrat d'insertion	

Source : STOA Report, FTU-CURDS, 1999, cité par Vendramin et Valenduc, 2000

La multiplication de toutes ces formes de travail atypique a bouleversé les statuts des employés (Aznar, 1996). On parle aujourd'hui, en se rapportant aux employés, des personnes prêtées, sous-traitées, implantées, sans étiquette, externalisées, détachées, écartelées, partagées, portées, etc. (Chanlat, 2001). L'effet principal de la multiplication des formes atypiques du travail se perçoit sur le plan de l'identité (Francfort, Osty, Sainsalieu et Uhalde, 1995). Les salariés possèdent des statuts temporaires et flexibles, ce qui rend presque impossible la constitution d'une véritable identité au travail.

La précarité du travail

On observe aussi une précarisation des conditions de travail reliées à ces statuts atypiques. Par rapport aux périodes précédentes, les risques au travail ont aussi changé. Il y a quelques décennies, la santé au travail était déterminée en grande mesure par des problèmes de nature physique, comme les accidents, les conditions ergonomiques, la pénibilité du travail physique, le

bruit, etc. Le travail devient aujourd'hui de plus en plus précaire à cause des transformations organisationnelles et par la suite de pressions psychiques (Déjours, 1993). La flexibilité, le risque, le stress, la pression du temps, l'intensification du travail, le statut incertain, le contrôle continu, l'exigence d'adaptabilité, etc., sont autant de facteurs qui amènent à la détérioration des conditions de travail. On parle de plus en plus souvent des conséquences importantes d'un travail sans qualités associé aux nouvelles conditions de travail sur le bien-être général des individus (Sennet, 2000).

Une autre caractéristique importante est que la précarité du travail touche principalement certains groupes sociaux : les jeunes et les femmes (Rose, 2000). Même si les tendances décrites sont valables pour toutes catégories sociales, les jeunes et les femmes sont surtout affectés par la fragmentation du statut de leur emploi et par le risque plus grand du chômage. En plus, la rémunération individualisée et les disparités parfois aberrantes entre le revenu des cadres par rapport aux autres employés marque profondément l'accentuation des inégalités sociales. On parle de plus en plus souvent de la disparition de la classe moyenne et de l'apparition de couches sociales contrastées par rapport à leur niveau de vie (Rifkin, 1996).

Le changement du rôle des syndicats et des relations du partenariat social

Les derniers changements dans le monde de l'entreprise risquent de transformer profondément le fonctionnement des organisations syndicales en diminuant leur rôle dans les négociations sociales, malgré la précarisation du travail des salariés qui doit normalement contribuer à l'activation des syndicats. Au moins trois facteurs déterminent ces mutations. D'abord, l'individualisation encouragée par les nouvelles gestions diminue beaucoup l'attractivité de l'affiliation syndicale. Les individus sont plus intéressés à négocier directement avec leur employeur les conditions de travail. En même temps, la multiplication des formes atypiques de l'emploi disperse l'unité traditionnelle des organisations syndicales et affaiblit beaucoup leur capacité offensive. Enfin, la délocalisation des entreprises, vers les pays avec une pauvre tradition syndicale et avec des conditions de travail précaires légalisées, laisse les syndicats dans les pays industrialisés sans membre adhérent. Dans la forme actuelle, le syndicat peut devenir peu à peu une méthode dépassée de représentativité du salariat. En effet, il est fortement important que les syndicats changent eux aussi leurs méthodes pour renforcer leur pouvoir. Selon certains auteurs (Schnapper, 1997 ; Rose, 2001), il ne faut pas diminuer le rôle des syndicats et de la société civile dans ces processus contradictoires du monde du travail car leur mission importante est de corriger les tendances négatives de l'évolution du capitalisme. Et le capitalisme lui-même est intéressé à s'humaniser s'il veut survivre.

L'affaiblissement de l'État Providence

On observe également une crise de l'État Providence déterminée par les dernières évolutions politiques et économiques. Après la chute du communisme en Europe de l'Est, l'idéologie libérale sous sa forme néolibérale a obtenu une crédibilité morale sans précédent dans l'histoire. Dans ces conditions, la majorité des États ont adopté dans leur politique économique des décisions

d'inspiration néolibérale qui supposent grosso modo une intervention minimale de l'État dans l'économie (Singer, 1999). Ces politiques ont été encouragées par les macro-organismes internationaux comme la Banque Mondiale (BM), Le Fond Monétaire International (FMI) et, plus récemment, par l'Organisation Internationale du Commerce (OIC). Leur politique est fondée sur la privatisation du secteur public, la diminution des dépenses sociales de l'État, la réduction des subsides pour les secteurs vitaux non-rentables comme l'agriculture ou la culture et, enfin, l'ouverture des frontières pour les capitaux étrangers (Rinehart, 2001).

Les sources de la crise de l'État Providence peuvent être cherchées dans les transformations du marché du travail. La montée du chômage, la précarisation de l'emploi et la multiplication des catégories sociales exigeant un régime de protection sociale ont des effets importants sur le fonctionnement de l'État Providence. « L'État Providence est indissociable de l'expansion de la société salariale : les droits sociaux qu'il institue et organise ont son effet assis sur le travail » (Perret, 1995, p. 226). Comme le nombre de cotisants diminue et le nombre de personnes à charge augmente, l'État Providence n'est plus capable d'assurer sa fonction. L'expansion du néolibéralisme et les transformations au sein de la société salariale conduisent l'État Providence à perdre son fondement et sa viabilité comme régime politique. Toutes les discussions sur l'allocation universelle ou la solidarité collective ne font que renforcer la légitimité de l'opinion d'une crise dans le domaine du travail.

La fin du travail en Occident : une crise représentationnelle ?

Nous avons vu comment le système d'emploi dominant dans la période des « Trente Glorieuses », qui se caractérisait par la prépondérance des emplois à temps plein garantis pour la vie, par des contrats à durée indéterminée, etc., a été profondément bouleversé par les nouvelles tendances de l'économie. Pour le monde occidental, cette période a été associée à la prospérité matérielle, la stabilité de l'emploi, l'existence d'un État Providence qui assurait un minimum de sécurité sociale, la croyance en la viabilité d'un système fondé sur la classe moyenne qui représentait la majorité des membres de la société, la vie rythmique et prévisible où la carrière était généralement ascendante et les itinéraires socioprofessionnels linéaires. L'opinion dominante consistait à dire qu'on avait trouvé la meilleure solution pour une société juste. Il est vrai, selon cette opinion, qu'on n'a pas échappé à des crises et dysfonctionnements périodiques, absolument normaux dans un système autorégulateur, mais au fond stable et équitable dans ses principes. Par ce confort matériel et psychologique, vécu mais peu conscientisé, renforcé dans les années 1980 par l'effondrement du système soviétique concurrent - jugé post-mortem comme non-fonctionnel - la moindre crise du système pouvait provoquer des images « apocalyptiques » dans l'imaginaire social.

La mutation du système d'emploi, sous la pression de l'avancement des nouvelles technologies informationnelles et la mondialisation de l'économie, a immédiatement provoqué des débats sur la viabilité des fondements de la société. Les débats sur le rôle du travail dans la société en constituent un bel exemple. Puisqu'on parle des sociétés occidentales comme de sociétés fondées sur le travail (Méda, 1995), la valeur centrale de ces sociétés se trouve remise en ques-

tion. Des débats sur la légitimité de la valeur du travail se déroulaient de temps en temps en Occident avant même cette période. On pense par exemple aux discussions sur le caractère aliénant du travail qui animaient certains milieux intellectuels au début de la société salariale. D'autres avançaient une critique de la société de consommation, sujet à la mode dans certains milieux académiques dits post-modernes. Le mouvement de désaffection à l'égard du travail, après les événements de Mai 1968, eut enfin un impact très important sur la valeur du travail car il a profondément marqué plusieurs générations. Mais jamais les discussions sur le travail n'ont pris une tournure aussi dramatique et n'ont autant choqué l'opinion publique. Mais comment les membres ordinaires de la société vivent-ils les nouveaux bouleversements dans le monde du travail ? Pour eux, est-ce la fin de la valeur-travail ou le travail reste-t-il une valeur centrale ? Quel est l'effet de ces transformations profondes de la société sur les personnes ordinaires ?

Comme l'a fait remarquer Flament (1996), la majorité des positions soutenues dans cette dispute sur la fin de la valeur-travail sont peu argumentées empiriquement. Cependant, il existe plusieurs études empiriques qui s'intéressent à la question de l'évolution de la représentation sociale du travail, notamment en Europe.

Une recherche de référence portant sur la représentation du travail a été réalisée en Italie au début des années 1980 par Salmaso et Pombeni (1986). L'image-prototype du travail au sein de la population enquêtée est, d'après cette étude, le travail manuel salarié. L'exemple de travail considéré par les répondants comme le meilleur est celui en usine. Le travail du mineur ou celui du maçon sont également représentatifs. Par contre, le travail intellectuel ou artistique sont, selon les répondants, de mauvais exemples à ce propos. En même temps, les activités d'exécution sont jugées plus typiques de la notion travail que les activités libérales ou de gestion. Clémence (1998) soutient ainsi que le travail pourrait être jugé en voie de disparition d'après cette représentation, puisque les professions d'exécution sont en diminution continue depuis les dernières années.

Dans les études consacrées à la représentation sociale du travail de cette époque, la dimension de la rémunération semble primer sur les autres aspects du phénomène. Une étude suisse sur la représentation du travail des apprentis (Bérud, Clémence, Meyer, 1985) montre que le travail apparaît comme un moyen de gagner sa vie. Le fait d'être un facteur d'épanouissement personnel reste encore très peu significatif.

Une autre étude importante montre que la représentation du travail est organisée autour de deux pôles : l'argent et l'économie familiale (salaire, gagner sa vie, argent) d'un côté, le plaisir et les aspects humains du travail (plaisir, connaissances, ambiance, partie de la vie) de l'autre (Grize, Vergès et Salem, 1987). Il faut remarquer qu'à cette époque les éléments qui relèvent de l'économie familiale sont plus saillants que ceux réunis par le thème des aspects humains du travail. Le caractère contraignant du travail figure parmi les éléments évoqués par les répondants, mais la signification de ces éléments est ambivalente dans le cadre de la représentation sociale du travail.

Tableau 2

Centralité² des éléments de la représentation sociale du travail selon la fréquence et le rang moyen d'apparition des mots évoqués (méthode d'évocation des mots)

Fréquence	Rang moyen des termes ³	
	fort	faible
les plus fréquents	SALAIRE GAGNER SA VIE ARGENT OCCUPATION	CONTACT CONTRAINTES
les moins fréquents	OBLIGATION NÉCESSAIRE	PLAISIR CONNAISSANCE AMBIANCE PARTIE DE LA VIE HORAIRE FATIGUE

Source : GRIZE, J.-B., P. VERGÈS et A. SILEM (1987). Salariés face aux nouvelles technologies. Paris : Éd. du CNRS.

Le travail apparaît, selon cette étude, comme une « ressource économique, contrainte mais bien humaine » (Grize et coll., 1987, p. 126). Nous pouvons remarquer qu'il est fort probable que la représentation du travail décrite par Grize et autres soit organisée autour du salaire. Cependant, la nature contraignante du travail apparaît également comme un élément important, quoiqu'il soit subordonné, selon toute probabilité, au salaire. Le plaisir du travail demeure encore assez périphérique.

Flament a effectué deux études importantes fondées sur des données hétérogènes. Dans sa première étude, effectuée sur la représentation du travail, Flament (1994) a analysé les données de plusieurs enquêtes pour « identifier les principales caractéristiques représentationnelles du travail ». Deux types de questionnaires ont été utilisés pour obtenir les données empiriques qui constituent l'objet de l'analyse : à réponse auto-distribuée et à réponses libres. Les sujets questionnés étaient des étudiants, des cadres, des représentants de professions libérales ainsi que des travailleurs manuels et des apprentis. Deux items principaux caractérisent, selon l'optique de ces enquêtes, la représentation du travail : le plaisir et la rémunération. Le tableau représenté ci-dessous expose les éléments associés à chaque item dans différents questionnaires.

Tableau 3

Signification des éléments plaisir et rémunération selon différentes enquêtes

Enquêtes	Plaisir	Rémunération
I et II	Procure satisfaction- Passion- Motivation	Argent- Salaire- Permet de gagner sa vie
III	Plaisir	Argent
IV	Enrichissement personnel	Gagner sa vie
V à VIII XI et XII	Le métier exercé doit plaire	Gagner sa vie
IX et X	Procure de la satisfaction Permet de gagner de l'argent	Permet de gagner sa vie,
XIII	Exercer un métier qu'on aime	Gagner de l'argent
XIV et XV	Exercer un métier qu'on aime	Gagner beaucoup d'argent

Source : FLAMENT, Cl. (1996). « Les valeurs du travail, psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique ». Dans J.-C. Abric, (dir.) *Exclusion sociale, insertion et prévention, Aix-en-Provence : ÉRÈS*

Les résultats de l'étude montrent que même si la distinction quantitative des deux éléments est importante, la différence qualitative doit être aussi prise en compte et analysée. La rémunération joue ainsi un rôle central dans la représentation du travail, car elle est jugée absolument nécessaire, voire exclusive, par les répondants. Par contre, le plaisir, qui est un élément récent selon l'auteur, est très souhaitable pour le travail, mais non nécessaire. L'argent apparaît plus important dans les réponses auto-distribuées du questionnaire tandis que le plaisir apparaît plus souvent dans les réponses libres. « Tout se passe comme si la liberté de réponse permettait de rêver, alors que la concurrence pour la première place, en réponses auto-distribuées, obligerait à faire un choix difficile, conduisant à mettre en avant l'item traditionnel, Rémunération – dont le statut particulier devra être cerné par une autre technique » (Flament, 1994, p. 66). L'apparition de l'élément « plaisir » est jugée comme un indice de transformation de la représentation du travail.

Une autre étude de Flament (1996), qui part de la différenciation selon l'âge, conduit à la même conclusion de la transformation de la représentation du travail. Cette étude, qui met la représentation du travail en contraste avec le phénomène du chômage, prend en considération des données obtenues par une analyse factorielle (ACP). L'âge et la qualification en constituent les variables les plus différenciatrices.

Tableau 4

Pondération des éléments de la représentation sociale du travail en fonction des variables qualification et âge des sujets

Statuts	Éléments ⁴
Qualifié	Accomplissement personnel (.91) ⁵ Nécessité d'adaptation (.85)
Non-qualifié	Financer ses loisirs (-.53) Instabilité de l'emploi (-.62) Confiance en soi (-.63) Un besoin (-.81) Le travail doit plaire (-.90)
Âgés	Utile socialement (.74) Valorisé socialement (.65) Intégré dans la société (.57)
Jeunes	Financer ses loisirs (-.52) Des contraintes (-.58)

Source : FLAMENT, Cl. (1996). « Les valeurs du travail, psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique. » Dans J.-C. Abric, (dir.) *Exclusion sociale, insertion et prévention, Aix-en-Provence* : ÉRÈS.

La conclusion de l'étude est que le travail devient moins « valorisé » car les « jeunes » sont désormais tentés de lui accorder moins d'importance que les « vieux ». Les éléments associés au travail par les jeunes indiquent son caractère périphérique dans leurs préoccupations (financer ses loisirs, des contraintes). Selon Flemanet (1994), « ce que nous observons est la confirmation que le travail est une valeur en voie de disparition » (p. 124). Nous avons quelques doutes à l'égard de la pertinence de cette conclusion. Nous considérons que cette différenciation entre les jeunes et les vieux est obtenue par l'intervention d'une autre variable qui n'a malheureusement pas été retenue : le fait d'avoir ou non un travail. D'autres études (Bréchon, 2000) montrent qu'être ou non actif influence considérablement les opinions sur le travail. Pour les étudiants, le travail est évidemment une activité périphérique et le loisir a un rôle fondamental dans leur vie après les études. L'observation de Clémence (1998) est remarquable dans ce sens : « on aurait tort de penser que le travail pourrait perdre son sens en mettant en exergue le fait qu'il n'occupe plus une place importante dans la vie des individus parce qu'ils n'ont plus d'emploi ou parce qu'ils exécutent une activité de plus en plus abstraite » (p. 99).

L'analyse de Clémence (1998) montre un fort consensus en ce qui concerne l'association du travail à la nécessité socio-économique, en évoquant en même temps son caractère humain, son rôle dans l'épanouissement personnel et la création de liens sociaux. Aussi, entre les travailleurs manuels et les intellectuels a-t-on toujours constaté des différences. Les intellectuels perçoivent

le travail comme une façon de réalisation de soi, tandis que les travailleurs manuels le ressentent comme une contrainte vitale. Mais toutes ces variations dépendent également du contexte idéologique dans lequel agit l'individu. Si le contexte idéologique valorise le travail comme un accomplissement de soi, les individus agissant dans ce milieu tendent eux aussi à donner au travail une valorisation positive. Pour Clémence (1998), la fin du travail est la fin du modèle artisanal, car « la fin du travail est associée à une vision normative du travail représenté par la figure de l'artisan » (p.99).

En guise de conclusion, nous pouvons constater que les grands bouleversements des fondements du système d'emploi ont entraîné une crise du travail sans précédent dans le monde capitaliste. La montée des hautes technologies d'information et de communication (TIC) a déterminé le remplacement du travail non-qualifié par les machines, une réorganisation des entreprises selon de nouvelles formes de gestion et d'échanges économiques à l'échelle mondiale. La mondialisation de l'économie a augmenté, en même temps, la concurrence entre les entreprises, les a amenées à trouver de nouvelles stratégies pour diminuer les dépenses et a changé l'équilibre sur le marché des capitaux en stimulant la spéculation en défaveur de la production. Ces phénomènes ont eu des répercussions importantes sur le fonctionnement du système d'emploi. On remarque deux tendances majeures : la montée du chômage et la précarisation de l'emploi. D'abord, la montée du chômage des personnes peu qualifiées est déterminée par l'avancement de la haute technologie dans l'industrie et le secteur des services et, ensuite, par la re-localisation des entreprises dans les pays avec un coût réduit de la main-d'œuvre. La précarisation des formes de l'emploi constitue la deuxième tendance qui se manifeste par la multiplication des formes d'emplois dits atypiques (contrat de courte durée, emploi à temps partiel, télétravail, etc.), ainsi que par une série de facteurs comme la flexibilité de la production, les nouvelles gestions des entreprises (*Just-in-time*, *Total Quality Management*, etc.) et l'intensification du travail. Tous ces changements profonds du monde du travail ont transformé une réalité sociale instituée en Occident depuis quelques décennies après la deuxième Guerre mondiale. La période des Trente Glorieuses est associée à la constitution de la classe moyenne prospère et majoritaire, la sécurité sociale, les emplois stables et à temps plein et une gestion fordiste des entreprises, fondée sur la production et la consommation de masse. Les transformations actuelles dans l'économie et dans la société ont un impact psychologique très fort sur les individus, se manifestant par une crise représentationnelle profonde. La représentation du travail a connu dans la période des Trente Glorieuses une transformation dans le sens d'une plus grande imprégnation des caractéristiques liées à son « humanisation », en tant que facteur d'épanouissement individuel. La grande majorité des études après cette période indiquent le déplacement d'une représentation du travail manuel, fatigant, contraignant et matériel vers une représentation du travail intellectuel, léger, plaisant et générateur de liens sociaux. L'importance accordée sur la place publique aux discours apocalyptiques tenus par certains intellectuels sur la fin du travail peut traduire l'effet d'un hiatus qui est en train de se produire entre le changement du travail et sa représentation sociale héritée de l'époque des Trente Glorieuses. Il se peut qu'un effort de reconstitution représentationnelle de la réalité du travail soit demandé par la société afin de créer un imaginaire adapté aux nouvelles conditions. Quel contenu prendra-t-elle, dans ces conditions, la nouvelle représentation sociale du travail ?

Lilian Negura, CRIEVAT, Université Laval. Ancien élève de l'École Doctorale en Sciences Sociales de l'Europe Orientale et docteur en sociologie de l'Université Laval, Lilian Negura est actuellement chercheur postdoctoral au Centre de Recherche Interdisciplinaire de la Vie au Travail (CRIEVAT). Boursier Marie Curie, ÉGIDE, AUF et CRSH, il poursuit ses recherches dans deux directions : la sociologie du travail et la sociologie de la santé. Courriel : Lilian.Negura@fse.ulaval.ca

Université Laval
 Faculté des sciences de l'éducation, Bureau 650
 Québec QC G1K 7P4
 Tél.: (418) 656-2131 poste 12634
 Fax: (418) 656-2885

NOTES

- ¹ Il faut cependant remarquer que dans certaines économies avancées, notamment en Amérique du Nord, on observe ces dernières années une tendance donnant lieu à une pénurie de main-d'oeuvre. Ce fait est souvent expliqué par l'effet d'un facteur générationnel : le retrait du marché de travail de la génération des *baby-boomers*
- ² Plus les éléments sont fréquents et leurs rangs moyens forts, plus la centralité des éléments est élevée. Selon cette hypothèse, les éléments centraux sont situés dans la première colonne à gauche (les éléments les plus fréquents et avec un rang moyen forts)
- ³ Il s'agit ici du rang d'apparition des mots dans une preuve d'association
- ⁴ Nous avons extrait seulement les éléments de la représentation du travail qui nous intéressent ici
- ⁵ Les chiffres entre parenthèses indiquent la saturation des variables

This article outlines the sweeping changes of the fundamentals of employment systems by positing that capitalist societies have been recently affected by an employment crisis without precedent. All these profound changes in the sphere of employment have transformed the social reality that existed in the Western world since World War II for several decades. During the Glorious Thirties, the social representation of work has undergone a transformation that implied a greater emphasis on its "humanization" and how it factors into personal fulfilment. Most studies of this period indicate a shift in the representation of the exhausting, restrictive and material manual labour versus the intellectual labour which is easy pleasant and engenders social links. The author wonders if the discussions on the ultimate ends of labour that have enlivened public debates in the last decades are nothing but representative of the mutations of labour.

RÉFÉRENCES

- AZNAR, G. (1996). *Emploi : la grande mutation*. Paris : Hachette.
- BARBIER, J.-C. et NADEL H. (2000). *La flexibilité du travail et de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- BOLTANSKI, L. et CHIAPPELLO É. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

- BEAUJOLIN, R. (1999). *Les vertiges de l'emploi : l'entreprise face aux réductions d'effectifs*. Paris : B. Grasset Le Monde de l'éducation.
- BÉRUD, G., CLÉMENCE, A. et MEYER, G. (1985). Les apprentis : image de soi et images du monde. *Revue Suisse de Sociologie*, 1, pp. 73-84.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Fayard.
- CHANLAT, J.-F. (2001). Modes de gestion, temps de travail et organisation. Dans St-Jarre, C. et Dupuy-Walker, L. *Le temps en éducation. Regards multiples*, Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- CLÉMENCE, A. (1998). *Le travail dans la pensée quotidienne*. Dans Hunyadi, M. et Manz, M., *Le travail réfiguré*, Paris : Georg Editor.
- DÉJOURS, C. (1993) *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris : Bayard Éditions.
- DI RUZZA, R. et DUHARCOURT, P. (1995). Peut-on parler d'une crise du travail? Dans Bidet, J. et Texier, J. *La crise du travail*, Paris : Presses Universitaires de France.
- DUBÉ, A. et MERCURE, D. (1999). Les nouveaux modèles de qualification fondés sur la flexibilité. Entre la professionnalisation et la taylorisation du travail. *Relations industrielles*, 54, (1), pp. 26-50.
- DUVAL, G. et JACOT, H. (2000). *Le travail dans la société de l'information. Paradoxes et enjeux des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication*. Paris : Éditions Liaison.
- FLAMENT, Cl. (1994). Le Plaisir et la Rémunération dans la représentation sociale du Travail. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 23, pp. 61-69.
- FLAMENT, Cl. (1996). Les valeurs du travail, psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique. Dans Abric, J.-C. (dir.) *Exclusion sociale, insertion et prévention*, pp. 113-124, Aix-en-Provence : ÉRÈS
- FRANCFORT, I., OSTY, F., SAINSAIEU, R., Uhalde, M. (1995). *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris: DDB.
- GORZ, A. (1988). *Métamorphoses du travail : quête du sens. Critique de la raison économique*. Paris : Galilée.
- GRIZE, J.-B., VERGÈS, P. et SILEM, A. (1987). *Salariés face aux nouvelles technologies*. Paris : Éd. du CNRS.
- MÉDA, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion.
- MORIN, P. (1994). *La grande mutation du travail et de l'emploi*. Paris : Les Éditions d'Organisations.

- PERRET, B. (1995). *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*. Paris : Éditions du SEUIL.
- RIFKIN, J. (1998). *Le siècle biotech : le commerce des gènes dans le meilleur des mondes*. Paris, Montréal : Éditions La Découverte et Boréal.
- RIFKIN, J. (1996). *La fin du travail*. Montréal : Éditions du Boréal.
- RINEHART, J. (2001). *The tyranny of WORK. Alienations and the labour process*. Toronto, Montréal : Harcourt Canada.
- ROMAN, P.M. et BLUM, T.C. (1999). Externalization and internalization as frames for understanding workplace deviance, the management of alcohol and drug abuse, *Sociology of work*, 8, 139-164.
- ROSE, J. (2000). *Disparition ou transformation des formes de l'emploi*. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval.
- SALMASO, P. et POMBENI, L. (1986). Le concept de travail. Dans Doise, W. et Palmonari, A., *L'étude des représentations sociales*, pp. 196-205, Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- SCHNAPPER, D. (1997). *Contre la fin du travail*. Paris : Les éditions Textuel.
- SENNET, R. (2000). *Le travail sans qualités*. Paris : Albin Michel.
- SINGER, D. (1999). *Whose Milenium? Theirs or Ours?* New York : Monthly Review Press.
- VENDRAMIN, P. et VALENDUC, G. (2000). *L'avenir du travail dans la société de l'information. Enjeux individuels et collectifs*. Paris : L'Harmattan.