Michel BRANCIARD

28 novembre 1994.

TRAVAIL, EMPLOI, ACTIVITE.

(seconde version)

Dans les langages juridique, administratif, économique, sociologique, ces termes n'ont pas toujours le même sens. Nous allons tenter non pas une synthèse impossible, mais de voir ce que ces termes représentent en fonction des interlocuteurs que l'on a.

LANGAGE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF.

Nous nous référerons d'abord à l'analyse de François Gaudu(1). Le terme d'EMPLOI est parfois utilisé par le vocabulaire juridique et administratif dans un sens "macro-économique". Il désigne tout à la fois une mission de service public: "droit d'obtenir un emploi" (préambule de la Constitution de 1946), ainsi que les instruments de la réalisation de cette mission (délégation à l'emploi, service public de l'emploi, contrôle de l'emploi...).

En droit privé, le terme revêt ordinairement deux sens. Tout d'abord l'expression évoque certains aspects de la situation individuelle du salarié par rapport à l'entreprise; il est dit "titulaire de l'emploi".

Mais l'EMPLOI a aussi un sens COLLECTIF lorsque l'on parle de "situation de l'emploi dans l'entreprise" (effectif et structure de cet effectif) et de "maintien de l'emploi". C'est en ce sens qu'il est l'objet de la loi du 18 juin 1966, traitant à la fois de l'état numérique et juridique de l'ensemble des salariés d'une entreprise et de leur avenir commun.

Par opposition, le terme TRAVAIL en vient en général à désigner l'exécution matérielle des obligations des salariés. Ainsi l'expression "conditions de travail" se réfère à l'intensité de l'effort exigé, sa pénibilité et d'une façon générale, ce qui a trait à l'hygiène et à la sécurité.

EVOLUTION HISTORIQUE DU TERME EMPLOI AU SENS INDIVIDUEL.

Au sens de fonction ou de poste de travail, ce terme est utilisé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789.

Par la suite, pour les officiers, puis pour les FONCTIONNAIRES, l'emploi s'oppose au grade au sein d'un corps: c'est la fonction normale qui devra DURABLEMENT être assurée dans une organisation donnée, compte tenu du grade de l'intéressé. Le fonctionnaire n'a certes pas de droit acquis à tenir un emploi déterminé (possibilité de mutation), mais comme il est rarement muté, le terme d'emploi évoque une notion de STABILITE qu'on retrouvera ensuite dans le droit privé.

---

(1)"La notion juridique d'emploi en droit privé". Revue "Droit social", n°5, mai 1987.

Dès la fin du 19è siècle, le terme d'emploi commence à être utilisé pour les "EMPLOYES", par opposition à celui de travail. L'emploi désigne alors la situation particulière d'une catégorie de salariés "privilégiés". L'employé sait à l'avance qu'il aura du travail pendant l'année ou les deux années à venir. Sa situation, l'EMPLOI, s'oppose en cela au TRAVAIL de l'ouvrier qui peut être renvoyé à tout moment sans indemnités et souvent sans préavis.

A partir des années 1930, l'opposition juridique entre la situation des employés et celle des OUVRIERS va tendre à s'atténuer progressivement; ce mouvement s'accélère après la seconde guerre mondiale. La loi et la jurisprudence étendent en effet, peu à peu la stabilité du contrat de travail (CDI), tandis que les premières indemnités de licenciement apparaissent dans les conventions collectives. La Cour de cassation parle de "titulaire de l'emploi" pour désigner le salarié ordinaire en CDI.

L'exécution du contrat s'étendant sur une longue période, l'employeur ne peut pas déterminer de façon précise quelles tâches concrètes le salarié aura à effectuer. Le contrat consiste alors à définir un type de tâches ou de fonctions que l'employeur s'engage à fournir et que le salarié s'engage par avance à accomplir. Gaudu y voit une analogie avec la notion de grade en droit public.

Cette évolution résulte du fait que, dans une situation de pénurie de main d'oeuvre qui marque les années 1950-60, l'employeur veut être certain de garder à son service des salariés adaptés au travail de l'entreprise, salariés pour lesquels il a consenti parfois une effort d'adaptation, sinon de formation. La complexité croissante des techniques de production expliquerait aussi pour une part la recherche d'une stabilité plus grande de main d'oeuvre.

Telle est la situation qui existe jusqu'au début de la "crise", vers la seconde moitié des années 1970. Employés comme ouvriers ont alors un EMPLOI au sens juridique du terme.

LES CDD ENTRE LE TRAVAIL ET L'EMPLOI.(2)

L'évolution de ces dernières années met en évidence la spécialisation du CDD, à des situations de TRAVAIL, c'est à dire à des tâches précises et de courte durée, plus que d'EMPLOI, tâches durables, liées à l'activité permanente de l'entreprise. Le CDD apparaît avant tout comme un mode de distribution des tâches.

Du point de vue de l'individu, l'utilisation du CDD donne, en principe, une forme juridique à des situations de TRAVAIL, plus que d'EMPLOI. Progressivement le CDD est devenu une forme générique de TRAVAIL précaire.

Le CDD a toujours été considéré comme un contrat conclu pour la réalisation d'une tâche déterminée. L'ordonnance du 11 août 1986 estime que "le CDD peut être conclu pour l'application d'une tâche précise. IL NE PEUT AVOIR POUR OBJET DE POURVOIR DURABLEMENT UN EMPLOI lié à l'activité normale de l'entreprise". Cette spécialisation des CDD conduit donc à limiter l'usage du CDD à des situations de "TRAVAIL", par définition temporaires, plus que d'"EMPLOI".

Dans l'hypothèse du remplacement d'un salarié en CDI, le titulaire du CDD remplit des tâches qui correspondent, du point de vue de l'entreprise à un de ses emplois, mais faute de durabilité, le titulaire du CDD n'est pas en situation d'emploi.

---

(2) Françoise Dauty et Marie-Laure Morin: "Entre le travail et l'emploi: la polyvalence des contrats à durée déterminée". Revue "Travail et emploi", n°52, 1992.

Pourtant le critère de durée limitée n'est pas toujours suffisant pour faire le partage entre TRAVAIL et EMPLOI. On peut évoquer ici le cas des SAISONNIERS, dont le contrat obéit à des règles particulières qui le rapproche d'une SITUATION JURIDIQUE D'EMPLOI. L'activité est certes discontinue, mais néanmoins régulière. On pourrait faire la même observation pour le contrat de travail intermittent ou le contrat passé avec un groupement d'employeurs.

Par ailleurs, l'ordonnance du 5 février 1982 ouvre la voie à l'utilisation des CDD dans le cadre de POLITIQUES DE L'EMPLOI. En effet elle donne la possibilité de conclure des CDD pour assurer un complément de formation professionnelle ou pour favoriser l'embauche de personnes sans emploi. Dans le cadre des contrats-formation, le travail est un moyen de formation, il ne peut donc être assimilé à un emploi durable, mais il ouvre en principe la voie à l'emploi.

Si la définition du CDD fait ressurgir la distinction très ancienne entre TRAVAIL et EMPLOI, elle révèle aussi l'instabilité et le caractère évolutif de cette distinction. L'encadrement législatif des CDD, les diverses variantes apparues au cours de ces dernières années sont le REFLET DE L'EVOLUTION DE LA NOTION D'EMPLOI.

Cette notion d'emploi au sens juridique de durabilité qui avait eu tendance à s'élargir à la grande masse des salariés tend aujourd'hui à se recentrer autour d'un noyau encore important mais plus restreint de salariés. Les nouvelles technologies requièrent un personnel qualifié (la qualification ayant toutefois changé de nature), motivé, adhérant aux objectifs de l'entreprise. La gestion de ce personnel ne se conçoit guère en dehors d'une situation juridique d'EMPLOI. Mais tout autour gravitent des salariés en CDD correspondant à des situations de TRAVAIL, dans le cadre d'une NOUVELLE POLITIQUE DE L'EMPLOI.

DES POLITIQUES DE L'EMPLOI HORS CONTRAT DE TRAVAIL.

Analysant les procédures de l'insertion dans l'emploi? Mireille Poirier(3) n'hésite pas à utiliser un néologisme: "L'EMPLOI STAGIFIE". "Aux yeux des juristes, la caractéristique première des emplois stagifiés est d'éviter le droit social constitué, non sans entretenir de nombreuses ambiguïtés. Emplois ils sont, dans la mesure où le travailleur subordonné est en situation productive, fournit une prestation de travail rétribuée. Emplois ils ne le sont pas, puisque ne répondant pas aux conditions juridiques, encadrant habituellement toute relation de travail, à savoir, en premier lieu, la conclusion d'un contrat de travail. L'accès au travail prend la forme de "quasi-emplois".

Considérons d'abord le cas des TUC. Institués par le décret du 16 octobre 1984, modifié deux fois en 1985, ces "Travaux d'utilité collective", sont ouverts, sous certaines conditions aux jeunes sans emploi, puis aux jeunes demandeurs d'emploi. Les tâches confiées à ces jeunes sont destinées à satisfaire des besoins ressentis par la population, notamment en matière d'action sociale, d'environnement, d'équipements collectifs, d'activités culturelles et sportives, d'amélioration des services. Aux yeux des promoteurs des TUC il s'agit de fournir à ces jeunes, non pas un TRAVAIL, mais une ACTIVITE, leur permettant d'acquérir une certaine compétence et d'éviter les risques de désocialisation.

Ces travaux d'utilité collective sont organisés par les collectivités territoriales, les associations à but non lucratif, les fondations, les établissements publics... Le recrutement des stagiaires doit contribuer à répondre à des besoins collectifs et non à des besoins privés. Les postes auxquels sont affectés les "tucistes" ne doivent pas se substituer à des emplois occupés par les agents des organismes publics, ni aux

---

(3) "L'accession au travail: insertion ou formation", in "Droit social", mars 1993.

emplois de salariés dans les organismes privés chargés de la gestion d'un service public.

Les TUC entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, dans la catégorie des actions de "préformation, de préparation à la vie professionnelle". Les "tucistes" ont donc le statut de stagiaires

D'autres procédures sont par la suite mises en oeuvre, notamment les SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle). Le stage a pour objectif de faire découvrir la vie de l'entreprise aux intéressés, de favoriser à ce dernier la recherche de ses centres d'intérêt. Il a également pour fonction de permettre à l'organisme conventionné assurant le suivi du jeune de construire avec ce dernier un projet professionnel en testant ses capacités et ses motivations, en confrontant l'intéressé aux conditions réelles du travail, en développant ses aptitudes au travail. Cette fonction éducative suppose la prise en charge du stagiaire par un tuteur salarié de l'entreprise. Tel est du moins l'esprit des textes; la réalité est parfois très éloignée de cet esprit, le stagiaire étant tout simplement affecté à une tâche.

Pour Françoise Favennec-Héry(4), "les stagiaires accomplissent des prestations dans le cadre d'une mise au travail. Ces prestations réunissent nombre des conditions du contrat de travail. Ce n'est que par une simple fiction juridique qu'est exclue la qualification de contrat de travail...". Le stagiaire est sous la subordination du chef d'entreprise. Il doit respecter les règles qui régissent le groupe. En effet, le contrat-type dispose que "l'intéressé déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur et s'engage à s'y conformer en tant que stagiaire pendant toute la durée du contrat". Le mode de rémunération éloigne toutefois le stagiaire du salarié type.

Analysant cette évolution qui tend à multiplier les formes juridiques de mise au travail, hors du contrat de travail, Antoine Lyon-Caen(5) explique: "La légitimité attribuée à cette politique a pour nom insertion, si l'on entend désigner par là la teneur des missions incombant aux autorités publiques devant les difficultés croissantes des jeunes à accéder à un emploi salarié. Mais derrière cette légitimité, il y a aussi, et beaucoup diraient surtout, le dessein de soustraire les rapports de travail que ces jeunes vont nouer avec les entreprises, aux règles qui régissent le travail subordonné". Il redoute un encouragement aux "substitutions de personnel".

CONTRAT DE TRAVAIL, TRAVAIL ET NON-TRAVAIL.

Selon l'analyse d'Alain Supiot(6), "le travail ne peut ni ne doit être réduit à la forme historique particulière qu'il a pris dans les sociétés industrielles depuis le XIXè siècle, c'est à dire à l'emploi salarié à plein temps. La forme salariée n'est qu'un moment de la longue histoire du travail, moment dans lequel, pour la première fois, le travail a pu être conçu comme une liberté inhérente à tout homme et non plus comme une contrainte réservée aux classes inférieures de la société". Mais ce premier pas, celui de la liberté du travail était lié à la notion de travail, "objet de négoce". Le mouvement ouvrier lui-même, "dans sa tentative pour magnifier la figure du travailleur, est resté prisonnier de cette conception réductrice du travail", ainsi que l'avait bien montré Lafargue dans son célèbre pamphlet sur "le droit à la paresse".

Pour Supiot, le travail ne peut être défini comme un bien. Il exprime, "tout à la fois la subjectivité de la personne humaine, au travers de ses oeuvres, et sa sociabilité, au

---

(4) "SIVP et déclin du contrat de travail", "Droit social", juin 1988.
(5) "Actualité du contrat de travail", "Droit social", juillet-août 1988.
(6) "Le travail, liberté partagée". "Droit social", sept-oct 1993.

travers de la place qu'elle lui donne dans la Cité. Autrement dit, le travail est constitutif de l'identité de chacun" C'est d'ailleurs une banalité d'observer que la face la plus inquiétante du chômage n'est sans doute pas tant la privation de revenus (absence que l'on peut pallier par divers systèmes), que la destruction progressive de l'identité du chômeur.

"Le travail est donc irréductible à une simple valeur d'échange. L'invention du contrat de travail a justement consisté à sortir le travail de la qualification juridique de "bien", pour lui conférer un statut juridique original qui fait place à sa dimension personnelle, tout en maintenant sa valeur d'échange".

Certes comme le souligne Antoine Lyon-Caen, durant tout le 19ème siècle et le début du 20è, le contrat a été un "serviteur talentueux du capitalisme montant", et le droit du travail est né "contre l'impérialisme du contrat" qui postulait la fiction d'un accord entre personnes libres et égales. Les évolutions dans les relations de travail résultant de la mise en oeuvre de règles s'imposant face au seul contrat on été "de pair avec des évolutions terminologiques significatives qui s'inscrivent même parfois dans les textes législatifs: on ne parle plus tant de conclure un contrat de travail que de pourvoir ou de créer un emploi, plus tant de résilier un contrat que de supprimer un emploi"(7) .

En dépit de ces évolutions, le contrat de travail demeurait "le procédé exclusif d'accès à l'emploi subordonné". Or l'exclusivité a été gommée. "On a vu se multiplier les formes juridiques de mise au travail, hors du contrat de travail".

Pour sa part Gérard Lyon-Caen(8) s'interroge sur le rapport entre travail et formation. Le droit à la formation ne cesse de se développer depuis 1970, mais l'articulation juridique avec le travail est encore embryonnaire. C'est cependant là qu'il cherche l'apparition de principes nouveaux.

"Avant l'emploi, dit-il il y a le stage; pendant l'emploi, il y a le congé; après l'emploi, il y a la convention de conversion. Le congé de formation n'est qu'une modalité d'exécution du contrat de travail; encore son appellation est-elle regrettable, car le congé évoque le contraire du travail, le loisir; et il pourrait lui être substitué le terme préférable de travail de formation. L'habitude se prend, quoi qu'il en soit, de traiter sur le même plan: travail de formation et travail d'exécution. Un pas de plus reste à franchir pour ce qui concerne l'avant-contrat et l'après-contrat. De même que l'Etat paie ses futurs fonctionnaires en formation, de même l'entreprise pourrait avoir intérêt à recruter et à payer ses futurs employés, dès la période précédant l'accès à l'emploi" (on en voit les premiers symptômes dans les contrats de qualification). Quant à la convention de conversion "elle n'a pas encore réussi à convaincre". Le salarié en reconversion ne devrait pas être traité en chômeur partiel.

A travers ces réflexions, on constate que l'exécution du contrat ne s'identifie plus entièrement à l'accomplissement du travail entendu au sens traditionnel du terme. Il inclut une part croissante de formation. Par ailleurs les revenus du travailleur ne sont plus la contrepartie exacte et directe de son travail. Enfin l'uniformité de statut du travailleur salarié a fait place à une individualisation toujours plus grande de sa condition juridique, compte tenu de la décentralisation des sources du droit (droit conventionnel, négociation d'entreprise). Cependant, comme le souligne Alain Supiot, "les aspect positifs de ces évolutions ne profitent qu'à une partie du monde du travail, l'autre se trouvant renvoyée à une conception purement marchande du travail".

---

(7) "Actualité du contrat de travail", article cité, p. 540.
(8) "Le droit du travail dans la nouvelle politique de l'emploi", "Droit social", juil-août 1988.

Selon Alain Supiot, on ne peut réduire le travail à la prestation fournie dans le cadre du contrat de travail. Il convient de surmonter l'opposition entre "travail" (compris comme activité juridiquement ou économiquement contrainte) et le "non-travail" (incluant aussi bien l'inactivité que les activité non contraintes ou "travail désintéressé": activités familiales, publiques, associatives, activités culturelles ou de formation). Ce que l'homme vit comme "travail" inclut une partie de ce que le droit qualifie aujourd'hui de "non-travail". "La reconnaissance ou, au contraire, l'ignorance de l'imbrication de ces deux faces du travail a d'ailleurs été un critère décisif du succès ou de l'échec des mesures de réduction ou de flexibilisation du temps de travail. Reste ouverte la question de savoir si ce "travail hors-travail" recevra une dénomination spéciale - par exemple "l'ACTIVITE" qui serait distinguée du TRAVAIL proprement dit"(9)

Emploi, travail, activités, au delà de ces termes, on en a vu apparaître un nouveau: "l'OCCUPATIONNEL". Analysant l'action de la mission locale de Villeneuve, Gabrielle Balazs(10) écrit: "A la suite des événements survenus à Villeneuve (où un supermarché a été incendié) le préfet a demandé à la mission locale de "faire de l'occupationnel", c'est à dire de faire en sorte que les jeunes ne soient plus abandonnés à eux-mêmes dans la cité. Ce concept bureaucratique signifie littéralement: faire passer le temps à des jeunes, en même temps qu'il suggère: donner une profession, une position sociale. Les exemples "d'entreprise d'insertion" donnés par le directeur de "régie de quartier", montrent à l'évidence qu'il s'agit d'une fausse occupation".

LES SOCIOLOGUES.

Introduisant les débats entre économistes et sociologues François Michon et Denis Ségrestin(11) soulignaient que les problèmes d'emploi, de marché du travail, étaient traditionnellement au coeur des préoccupations des économistes du travail, alors que les sociologues s'étaient jusque-là cantonnés à l'analyse des conditions de travail, au sens strict, et des phénomènes de relations collectives qui en découlent.

FORT INTERET POUR LE TRAVAIL, FAIBLE POUR L'EMPLOI.

Pour la plupart des sociologues, cette distinction va de soi, mais ceci n'exclut pas le fait que certains s'intéressent à l'emploi. Prenons-en pour preuve la première édition du "Traité de sociologie du travail" paru en 1961. Certes Georges Friedmann, définissant dans l'introduction l'objet de la sociologie du travail, insiste essentiellement sur le TRAVAIL, mais Pierre Naville traite par ailleurs de la "théorie de l'emploi". Examinons cela de plus près.

Tentant une définition partielle du travail, Georges Friedmann la formule ainsi: "L'ensemble des actions que l'homme, dans un but pratique, à l'aide de son cerveau, de ses mains, d'outils ou de machines, exerce sur la matière, actions qui, à leur tour, réagissant sur l'homme, le modifient". Dans cette définition on trouve l'idée d'utilité (but pratique), soulignée à la fois par les économistes libéraux et par des philosophes comme Bergson: "le travail humain consiste à créer de l'utilité". Mais elle inclut aussi la notion d'un rapport dynamique entre l'homme et la nature, particulièrement souligné par Marx: transformation par l'homme de la nature qui, à son tour, réagit sur l'homme en le modifiant.

---

(9) "Le travail, liberté partagée", art. cité, p 721.
(10) "L'occupationnel", dans l'ouvrage sous la direction de Pierre Bourdieu: "La misère du monde", UIL, p. 257.
(11) "L'emploi, l'entreprise et la société: débats économie-sociologie". Economica, 1990, pp 7 et sq.

On trouve d'ailleurs une définition voisine chez un économiste du travail comme Henri Bartoli. Il écrit en effet, en 1977(12): "Médiation entre l'homme et la nature, le travail ne les lie pas et ne les unit pas de façon statique. il est créateur de conditions nouvelles de l'action, de rapports sociaux, de formes d'organisation sociale. Ce n'est qu'en nous référant à lui que nous pouvons embrasser d'un même regard les opérations de production et les faits de civilisation (...). En lui et par lui se réalisent l'unité de la théorie et de la pratique, la transformation de l'existence sociale, la satisfaction du besoin créateur. En ce sens toute l'histoire est histoire du travail".

Friedmann va moins loin que Bartoli, soulignant qu'il n'y a pas de finalité universelle du travail qui puisse être affirmée abstraitement. "C'est perdre son temps que de prétendre philosopher sur le travail en le détachant des groupes sociaux, ethniques, des contextes culturels où il est effectué". Des civilisations n'ont nullement considéré comme une valeur certaines formes de travail, les abandonnant aux classes considérées comme inférieures.

Dans le "Traité de sociologie du travail" déjà cité. Pierre Naville reconnaît que "les économistes ont été les premiers à formuler les lois générales qui gouvernent l'emploi et à présenter une théorie qui les résume. Les sociologues, jusqu'à présent se sont limités à fournir quelques descriptions partielles de l'emploi, à indiquer le sens de son évolution différentielle et qualitative, mais sans parvenir encore à dégager une théorie à l'échelle sociale".

Il note qu'on peut, à bon droit, envisager l'emploi de diverses façons. "Mais, de toute manière, il aura toujours une relation définie avec le travail(...). Cette relation peut se définir comme une relation productive d'un gain (en monnaie, en nature ou en services) qui est lui-même le moyen de satisfaire un certain nombre de besoins". Par dérivation, cette relation emploi-travail "engendre des attitudes, des conduites, un comportement, qui à l'échelle des groupes et d'ensembles constitue une psychologie sociale liée aux emplois. Les phénomènes d'emploi seront donc susceptibles de deux sortes de mesures initiales (...): des mesures quantitatives portant sur leur volume différentiel et des mesures plutôt qualitatives portant sur les opinions et attitudes".

Examinant ces problèmes dans l'histoire, Pierre Naville souligne qu'il "s'est produit un glissement de la notion d'occupation ou d'état à la notion plus stricte d'emploi. Dans les sociétés agraires et pastorales arriérées, les activités productives et improductives sont indissociables des autres formes de la vie sociale: rituelle, civique, religieuse, familiale, etc ; de sorte que "l'emploi" n'y est pas lié unilatéralement au travail et au gain, contrairement à ce qui se passe dans les sociétés modernes. Dans l'antiquité gréco-romaine ou asiatique, l'existence de classes "libres" et dirigeantes se trouvait même complètement indépendante, moralement et socialement, de l'emploi de travail: les fonctions militaires, juridiques, gouvernementales, religieuses, échappaient tout à fait à l'emploi. De nos jours si elles s'en séparent encore à quelques égards, elles se trouvent néanmoins soumises à des statuts professionnels qui tombent dans les classes d'emploi proprement dit".

LA SOCIOLOGIE DOIT-ELLE RESTER CENTREE SUR LE TRAVAIL?

Même si quelques sociologues s'intéressent à l'emploi, il est certain que la sociologie du travail est une discipline centrée sur l'entreprise, l'atelier, le métier, focalisée sur l'analyse des groupes, communautés et relations de travail.

---

(12) "Economie et création collective". Economica, 1977, p. 23.

Faisant ce constat, Margaret Maruani(13) se demande si le désintérêt pour l'emploi que manifestent les sociologues ne résulte pas d'un postulat: le travail est une donnée intangible des sociétés d'aujourd'hui, "l'expérience sociale centrale". Le travailleur apparaît comme l'acteur social par excellence. Dans ces conditions il n'y a pas de place pour ceux qui n'ont pas de travail; on ne sait comment intégrer la figure du chômeur.

Entendant réagir contre cette tendance, Margaret Maruani, va jusqu'à dire que "l'emploi commande le travail. Car si l'on admet que l'emploi se définit comme l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail, alors la question qui précède le travail est précisément celle qui définit l'emploi: avoir ou ne pas avoir de travail".

Pour appuyer sa démonstration, elle se fonde sur une enquête réalisée à propos d'une grève dans une chemiserie qui démarre en 1975, suite à un dépôt de bilan, et se poursuit jusqu'à la victoire en 1977 (14) .

"L'emploi, donc était la raison de ce conflit: trois ans de grève avec occupation des locaux et reprise de la fabrication sous contrôle ouvrier pour garder l'emploi, malgré un travail détesté (...). Au fil des interviews se dessinait un contraste frappant entre le rapport au travail et le rapport à l'emploi (...). Loin de l'exaltation du travail bien fait ou de l'amour du métier, ils disaient le rejet du rendement, de la chaîne et du travail en usine. Mais ils exprimaient également, avec la même force et la même rage , l'attachement à l'emploi, la liberté que procure le fait d'avoir un emploi".

"C'est en réfléchissant à ce rapport éminemment contradictoire au travail et à l'emploi que la distinction entre ces deux niveaux est devenue une évidence inscrite dans la réalité sociale: si l'on peut à la fois rejeter son travail et tenir à son emploi, combattre contre ses conditions de travail et lutter pour garder son emploi, alors le travail et l'emploi sont deux choses différentes. Le travail: les conditions d'exercice de l'activité professionnelle. L'emploi, le fait d'avoir un travail".

Pour Margaret Maruani, la sociologie du travail doit intégrer les problèmes d'emploi et pour cela modifier son approche selon trois axes: passer de la sociologie des seuls travailleurs à celle de la population active (qui inclut aussi les chômeurs), de l'étude de l'entreprise à celle du marché du travail, enfin de l'analyse des situations de travail à celle des mouvements de l'emploi et du chômage.

On ne peut s'intéresser au seul travail en délaissant l'emploi, car le type de contrat de travail, CDI ou CDD, les modalités d'accès au marché du travail et les conditions d'emploi constituent aujourd'hui des lignes de partage fondamentales entre les différentes catégories de salariés.

Dans un autre article (15), Margaret Maruani pose comme hypothèse que "c'est autour des conditions d'emploi et des types de contrats de travail que s'organisent un certain nombre de clivages sociaux fondamentaux dans l'entreprise".

L'enquête sur le terrain confirme largement cette hypothèse. Elle montre notamment que la plupart des éléments qui, classiquement, définissent le statut au travail (salaires, qualifications, promotions, etc.) dépendent très fortement du statut de l'emploi.

---

(13) "L'emploi: dissonances et défis". L'Harmattan, 1993, pp. 49 et sq.
(14) "Le temps des chemises". Syros, 1982.
(15) "La sociologie du travail en quête d'emploi", dans l'ouvrage déjà cité: "L'emploi, l'entreprise et la société", pp. 41 et sq.

Dans tel hypermarché, les ouvriers boulangers sont des ouvriers non qualifiés lorsqu'ils travaillent à temps partiel et des ouvriers professionnels lorsqu'ils sont à temps plein – les uns et les autres effectuant le même travail et ayant le même niveau de formation.

Dans tel grand magasin parisien, les vendeurs à temps plein touchent une très conséquente guelte, proportionnelle au chiffre d'affaire, alors que ceux à temps partiel doivent se contenter d'une prime forfaitaire très faible. Quant aux saisonniers, salariés sous CDD, ils n'ont ni guelte, ni prime.

Diverses autres enquêtes confirment qu'"à travail égal, le mode d'emploi discrimine". C'est "autour du droit à l'emploi que se focalisent et se rencontrent tous les mécanismes de ségrégation et d'exclusion (...). Autour de l'accès à l'emploi, s'affrontent des catégories, des groupes, des classes sociales qui se distinguent par leurs capacités à entrer sur le marché du travail et à s'y maintenir, par les formes d'emploi dont ils sont titulaires".

Par EMPLOI, Margaret Maruani entend ici "l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail, ainsi que la traduction en termes de statuts sociaux". Elle le distingue du TRAVAIL défini ainsi: "activité de production de biens et de services, ainsi que l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité".

IDENTITE ET TRAVAIL

Selon Renaud Sainsaulieu(16), les sociétés industrielles ont longtemps cru dans leurs vertus organisationnelles pour situer dans le travail "leurs espoirs de construction identitaire, source de sens collectif et de complémentarité dans le corps social des producteurs". Cependant ses propres travaux sur "l'identité au travail", effectués au cours des années de croissance, lui ont révélé qu'une telle synthèse sociale reposait en fait sur de profondes inégalités.

"La réalité immédiate des identités au travail restait limitée aux acteurs de relations de pouvoir, en fait accessibles au monde des métiers, de la technique et de l'encadrement. Pour tous les autres, OS, employés et agents subordonnés des grandes organisations, l'identité n'était en réalité accessible que dans l'avenir, par une promotion sociale à la longue, pour ne pas dire à l'ancienneté et par une soumission stratégique aux contraintes du travail en échange de gains extérieurs dans l'ordre de la consommation et d'un temps libre lentement gagné".

En dépit de ces inégalités les membres des sociétés occidentales entretenaient l'espoir d'être un jour intégrés par le travail. "Une sorte de synthèse collective reposait en effet sur une subtile distribution de moyens matériels et de reconnaissance sociale (...). D'une façon ou d'une autre, l'emploi donné à tous, par la croissance, devait offrir, par le travail accompli, une réalisation sociale et culturelle présente et à venir".

Mais aujourd'hui les éléments de cette synthèse sociale sont disloqués. Les chemins antérieurs de l'identité par le travail tendent à s'estomper, du fait non seulement de l'expérience du chômage structurel, mais aussi du développement de stratégies autonomes des individus au sein d'entreprises devenues plus fragiles et à la recherche de nouvelles stratégies intégratrices. Dans ces conditions on voit s'accroître "l'importance de l'emploi comme voie d'accès à l'existence sociale. Ainsi s'aiguisent les rivalités pour y accéder ou s'y maintenir, dans un contexte de concurrence désormais accrue – ce qui renforce par là-même les dangers

---

(16) Préface à "Cohésion sociale et emploi", Desclée de Brouwer, 1994.

d'exclusion pour les plus faibles et les moins préparés à cette forme nouvelle de compétition interpersonnelle".

L'importance nouvelle accordée à l'emploi avait déjà été repérée par Renaud Sainsaulieu, analysant la sociologie de l'entreprise(17). Il constatait qu'au delà du traitement "à chaud" des problèmes d'emploi (licenciements, congés FNE, congés de conversion, etc.), dans certaines entreprises l'idée d'une gestion de l'emploi, normalement intégrée au management économique et social de l'entreprise faisait son chemin. "L'emploi ne fait déjà plus partie des "affaires extérieures" de l'entreprise, c'est un problème qui concerne dès maintenant la gestion de leurs ressources humaines".

L'enquête effectuée en 1985, auprès de 40 entreprises ayant engagé une politique de l'emploi plus dynamique mettait en évidence les répercussions sur l'ensemble des politiques de l'entreprise. Ainsi, toutes les entreprises affirmant mettre en oeuvre des pratiques de gestion de l'emploi "sont en même temps contraintes de revoir leurs formes d'organisation du travail sur de très nombreux points (...). Cela peut d'ailleurs coïncider avec l'introduction de technologies nouvelles et la réorganisation de postes de travail, mais cela peut aussi passer par la création ou le renforcement de services ou de fonctions nouvelles (...). La gestion de l'emploi parait également atteindre les fonctions d'encadrement et provoquer une certaine délégation de pouvoir".

Placer l'emploi au premier rang oblige à repenser la conception même du travail dans l'entreprise. "Pour les entreprises qui s'y lancent, gérer l'emploi c'est amorcer une autre conception de la gestion, plus préoccupée des ressources humaines comme variable du développement".

TRAVAIL ET ACTIVITE.

Pour Xavier Gaullier(18) Il y a crise du travail salarié tel qu'il a été développé par la société industrielle. Cette crise remet en question les rapports qui nous sont familiers entre travail, activité, loisirs.

Avec les "trente glorieuses" on observe une généralisation du salariat et spécialement du salariat industriel. "Cela signifie réduction, dévaluation et occultation de tout ce qui n'est pas activités monétarisées (...). Les activités sont réduites au travail salarié "productif", par opposition à celles du bénévolat, de la famille, de l'informel. Le travail domestique de la moitié de la population, les activités de dix millions de retraités ne sont pas prises en compte.

On aboutit à un cycle de vie à trois étapes centrées sur le travail: la jeunesse-formation, la vie adulte-production, la vieillesse-inaction. Ce cycle est maintenant bouleversé tout autant que le cycle vertueux de la croissance. "La vieillesse n'est plus liée à l'age de la retraite, elle commence beaucoup plus tard, avec le grand âge. Du coup la retraite devient de plus en plus un élément de la politique de l'emploi (dégager des sureffectifs) plutôt qu'une politique de la vieillesse". L'avenir se demande Gaullier est-il au prolongement de la situation actuelle: des revenus de remplacement uniquement monétaires, un rôle social inexistant, des actions marginales "occupationnelles"?

Il souligne le paradoxe: les salariés âgés déclarés "inutiles" dans la vie professionnelle sont les mêmes qui, devenus des préretraités, créent des

---

(17) "Sociologie de l'organisation et de l'entreprise". Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques et Dalloz, 1987.
(18) "La société flexible", dans l'ouvrage cité "Cohésion sociale et emploi", pp 47 et sq.

ACTIVITES que l'on appelle maintenant "D'UTILITE SOCIALE". Celles-ci sont devenues tellement importantes que le gouvernement a demandé un rapport au Conseil économique et social sur "Les activités d'utilité sociale des retraités et des personnes âgées".

"Ces activités sont des nouveautés, différentes de celles liées à l'idée de troisième âge qui, centrées sur les loisirs, la culture, ont émergé dans les années 60. Ici, il s'agit de la recherche d'un rôle social, d'une identité face au vide social dans lequel la société laisse des "retraités" de plus en plus jeunes avec leur revenu de remplacement. Ces activités sont librement consenties, actuellement non rémunérées; elles manifestent la volonté d'utiliser des compétences réelles dans des modes d'action quasi-professionnels".

Ces activités sont multiples et concernent de plus en plus des secteurs-clés de la société: l'insertion, la lutte contre l'exclusion et le chômage, les services aux personnes, l'éducation et la formation permanente, le développement économique local, la vie politique (27% des maires sont des retraités), etc. "S'esquissent ainsi de nouveaux rapports entre travail, activités et loisirs, entre l'Etat, l'entreprise, l'association (...) entre l'économie marchande, non marchande et non monétaire".

TRAVAIL ET EMPLOI: POINT DE VUE DES ECONOMISTES.

De plus en plus des économistes sont amenés à faire appel à d'autres disciplines pour analyser, travail et emploi, notamment la sociologie et le droit. Tentons cependant d'appréhender le point de vue de diverses écoles.

TRAVAIL PRODUCTIF.

Dans l'histoire de la pensée économique, la valeur est d'abord dans l'or. Avec les physiocrates et notamment Quesnay la source de valeur ce n'est plus l'or, mais la terre.

Au milieu du 18è siècle le TRAVAIL apparaît comme source de valeur par opposition à la terre: débat entre Adam Smith et les physiocrates, puis insistance de Ricardo et Marx sur la VALEUR TRAVAIL. Les théories de la valeur travail dans leurs diverses variantes postulent que la vraie valeur d'un bien est déterminée par la quantité de travail qu'il incorpore ou, dans la version d'Adam Smith, par la quantité de travail qu'il permet de se procurer. L'intérêt de ces théories n'est pas dans leur valeur scientifique, mais dans leur apport idéologique; elles établissent fermement le lien entre chaque individu et la création de richesse.

Louis Dumont, dans son livre "Homo aequalis", sur la genèse et l'épanouissement de l'idéologie économique, montre comment l'autonomie de l'économie par rapport au politique, instaurée au moment de la révolution industrielle, était fondée sur la primauté donnée aux relations des hommes aux choses, dans la production des biens. Par le travail productif, l'homme s'affronte à la matière qu'il transforme en valeur.

A la fin du 19è siècle le TRAVAIL n'est plus qu'une des sources de valeur. Il s'y adjoint la connaissance incorporée par l'homme (capital humain), mais aussi dans les machines, puis dans la technologie.

Aujourd'hui avec le débat sur "les services sont-ils productifs?" on retrouve en quelque sorte le même type de débat qu'entre les physiocrates et Adam Smith, entre la terre et le travail. En vertu de quoi les services ne seraient-ils pas producteurs de valeur? Pourquoi réserver ceci à la seule production des biens matériels?

Certes la production de biens intègre de plus en plus de services, mais une large fraction des services obéit à une logique de formation relativement autonome par rapport à l'espace industriel. Cette spécificité fait qu'on ne peut leur appliquer l'analyse de la productivité. Jean Gadrey, spécialiste de l'économie des services explique: "Dans la majorité des activités de service (santé, éducation, recherche, services financiers, services de conseil, services d'administration), les concepts de produit et de productivité du travail perdent en totalité ou en partie leur intérêt ou leur signification"(19).

TRAVAIL: EQUIVALENT MESURABLE ET ECHANGEABLE.

Pour les néoclassiques, le TRAVAIL est une désutilité. Il n'est jamais conçu d'abord comme un problème d'insertion sociale. Toutes choses étant égales par ailleurs, si un individu a le choix entre le travail et le loisir, il choisira le loisir. C'est grâce à cela qu'ils rendent compte du fait de la baisse de la durée du travail sur le long terme.

Contrairement à la conception du sociologue, pour l'économiste, le TRAVAIL n'est pas une activité située: "il s'agit pour lui de "l'activité générique", équivalent mesurable et échangeable de l'ensemble des activités concrètes. C'est la raison pour laquelle la théorie néo-classique peut parler de l'offre de travail des salariés et de la demande de travail des entreprises"(20).

Ce travail "marchandise" se propose sur un marché où le salaire est considéré comme le prix régulateur de l'offre et de la demande de travail. Pour les néoclassiques il existe un niveau de salaire qui doit permettre l'équilibre entre cette offre et cette demande et dont dépend la quantité d'emplois. Ce n'est que parce que le salaire est fixé à un niveau trop élevé qu'il existe du chômage.

Keynes ne remet pas en cause le fait qu'il y ait échange sur un marché. Mais, pour lui la variation du niveau des salaires ne détermine pas le volume de l'EMPLOI; celui-ci dépend du jeu de trois variables: l'efficacité marginale du capital, le taux de l'intérêt, la propension à consommer. C'est en jouant sur ces variables qu'on peut mettre en jeu des politiques de relance.

Un renversement de perspective va s'opérer avec les économistes du travail. Le MARCHE DU TRAVAIL n'est plus un marché comme les autres. Il existe, non pas un marché, mais des marchés du travail. On ne se trouve nullement en face de situations de concurrence pure et parfaite. Le salaire ne peut être l'agent de l'équilibre pour des raisons intrinsèques. Ainsi des entrepreneurs sont prêts à surpayer des salariés dont ils veulent absolument s'attacher les services; en quittant l'entreprise ces salariés perdraient beaucoup plus qu'un "salarié normal".

S'il existe aujourd'hui en France un consensus entre les divers courants théoriques de l'économie du travail, en particulier entre "l'Ecole de la Régulation" et "l'Economie des conventions", le coeur de ce consensus réside bien dans une reconnaissance générale de ce que le marché du travail a peu à voir avec la mécanique automatique de prix et quantités qui caractérisait l'approche néoclassique traditionnelle.

Parler d'"Ecole de la régulation" est sans doute excessif, dans la mesure où il n'y pas homogénéité. Mais les régulationnistes insistent sur le fait que le marché est compliqué. Sur ce marché, dans un pays comme la France marqué par le colbertisme, l'Etat joue un rôle essentiel; la politique mise en oeuvre par un

---

(19) "Rapports sociaux de service: une autre régulation" Revue économique, janvier 1990.
(20) François Michon et Denis Ségrestin: "Histoire d'une rencontre". Dans l'ouvrage cité: "L'emploi, l'entreprise et la société".

gouvernement n'est donc nullement indifférente; mais il existe aussi des groupes comme les syndicats patronaux et ouvriers qui à certaines périodes ont intérêt à passer des compromis, par exemple ce que l'on a nommé le "compromis fordiste".

Pour l'économie des Conventions, à certains moments s'imposent des normes qui de fait s'opposent au marché. Normes que des groupes opposés respectent dans la mesure où s'ils entraient en conflit, ils risqueraient d'y perdre tous les deux. Ainsi deux entreprises peuvent estimer coûteux de passer par le marché; l'information a un coût. Les conventions passées évitent de recourir au marché.

Même des économistes plus orthodoxes reconnaissent aujourd'hui l'importance du hors marché. Trois variables sont à prendre en compte: les institutions, l'information et les anticipations. Par ailleurs, sur le "marché du travail", le choix se fait en fonction de divers critères: les écarts de salaires, mais aussi la propension à travailler, sans oublier la richesse initiale de celui qui recherche un emploi.

Renonçant à l'intérêt exclusif pour le marché du travail, les économistes du travail se sont intéressés à l'entreprise, s'interrogeant sur le CONTENU DES EMPLOIS. Pour François Michon, "tout emploi n'est rien d'autre que la réunion d'un travailleur et d'un poste de travail".

ECONOMISTES SOCIOLOGUES ?

La frontière devient flou entre certains économistes et sociologues. S'intéressant au tertiaire relationnel, Jean-Louis Laville (21) le définit comme fondé sur l'interaction directe entre prestataire et usager (éducation, santé, social, services aux personnes). "Ce tertiaire relationnel permet-il de s'affranchir partiellement de la rationalité marchande ou consacre-t-il une marchandisation croissante des activités humaines? Cette question ne peut qu'intéresser, dit-il, les tenants du partage du travail ou du revenu garanti; en effet, il est pour eux crucial de déceler si les mouvements actuels de la société préparent ou contrecarrent l'évolution des modes de vie à laquelle ils aspirent.

C'est ce qu'a bien compris André Gorz (Métamorphoses du travail, quête de sens) qui prône dans les services relationnels le recours à des formes de lien social autres que l'emploi, alors que beaucoup d'économistes parient au contraire sur ce secteur pour relancer la dynamique de l'emploi. L'écart est donc maximal entre les différentes propositions suscitées par ces services, entre celles excluant de ce champ toute relation d'emploi et celles y décelant une chance pour l'emploi".

Analysant les politiques publiques de traitement social du chômage, au cours de la dernière décennie, s'appuyant notamment sur le concept d'activités, Laville en montre les limites: constitution d'un second marché du travail, n'arrivant pas à jouer un rôle effectif de transition entre le chômage et l'emploi. Limite aussi des tentatives de transformer les emplois de proximité en "vrais emplois"

Il convient donc, selon lui de "réexaminer la question de l'emploi dans la perspective plus générale de la participation de tous à la vie sociale. S'appuyant sur diverses expériences, en France, en Allemagne, au Royaume Uni et en Italie, Jean-Louis Laville préconise des services d'un nouveau type, "contribuant à la fois à la cohésion sociale et à la création d'emplois par le rassemblement d'usagers, de professionnels et de bénévoles", et l'établissement de relations triangulaires entre associations, usagers et salariés. Il s'agit de trouver un contre-feu à la marchandisation illimitée des services. C'est ce que Laville appelle la voie de "l'économie solidaire". La sociologie vient ici au secours de l'économie.

---

(21) "Services, emploie et socialisation". Dans l'ouvrage collectif déjà cité: "Cohésion sociale et emploi".

Ce qui ressort de tout cela c'est qu'il n'existe aucune explication simple, unidimensionnelle des phénomènes d'EMPLOI. Des éléments multiples interfèrent: système technico-organisationnel, système économique, système social.

L'INADEQUATION DE LA CONCEPTION DU TRAVAIL DANS LES MODELES.

Dans un article de 1987, Alain Cotta(22) analyse le traitement des fonctions de travail ou d'emploi dans les différents modèles économiques: "Metric", "Star", etc.

1) Le travail est un effort, une dépense d'énergie à laquelle compensation est due;

2) Il est un devoir individuel, intégré en tant qu'obligation aux systèmes de valeur sociaux et dont l'accomplissement est contrôlé;

3) Travail et emploi ne sont que la traduction de la même activité dont se déduit la durée moyenne;

4) Les compensations du travail sont à court terme le salaire réel et à long terme la diminution de l'effort;

5) Quantité de travail social et production nationale sont objectivement liées.

Alain Cotta insiste sur l'inadéquation d'une telle conception à tenir compte des multiples modifications des attitudes de hommes face au travail dans les économies développées. Cette inadéquation résulte de multiples phénomènes: la croissance stoppée ou même le déclin du secteur industriel, la substitution de l'information à l'énergie dans les grandes technologies industrielles entraînant le remplacement du travail musculaire par la charge mentale imposée au contrôleur, le développement du tertiaire.

Il insiste aussi sur la dissociation travail/présence. "Dès que l'on sort des modes de production industriels où l'individu est astreint à une série de tâches précises et chronométrées, dès que s'estompe la contrainte des cadences, le temps effectif de travail devient de plus en plus indépendant de l'emploi et du temps de présence". Les durées moyennes de travail ont de moins en moins de signification.

---

(22) "Quelques interrogations sur le concept de travail, d'emploi et de chômage". Revue "Travail et emploi", n°2, 1987.