

S4 Le devoir de travail ... Accepté pour préserver un minima social

Ce qu'il faut retenir du scénario 4

Face à une concurrence économique accrue du fait de la place que prennent les pays émergents dans l'économie mondiale, les entreprises se sont lancées dans une recherche effrénée de productivité. L'urgence et l'immédiateté les conduisent à démultiplier les logiques d'optimisation et à transformer les ressources humaines en variables d'ajustement.

Au plan social et économique l'Etat français peine à s'organiser. Pour faire face aux dépenses sociales de plus en plus importantes, on assiste à une diminution progressive des aides et à la mise en place d'un "devoir de travail". La population, qui comprend une part grandissante de seniors, accepte ce marché pour se garantir une "sécurité sociale" minimale. Le dialogue social ne joue plus son rôle, tiraillé par les enjeux contradictoires des différents acteurs et des niveaux de négociations trop divers.

Plan

1. Une concurrence mondiale accrue ... une régulation politique peu efficace
2. Le travail une contribution obligatoire
3. La consommation de masse à bas prix s'impose
4. La production est organisée pour un rendement maximum
5. Un dialogue social inopérant

Une concurrence mondiale accrue ... une régulation politique peu efficace

Une délocalisation à plus haute valeur ajoutée

De nouveaux pays émergents, qui offrent d'importants gisements de main-d'oeuvre et des conditions de travail propices à l'installation d'unités de production, attirent de plus en plus d'entreprises occidentales. En particulier, l'élévation du niveau d'éducation et de formation des populations (grâce à des investissements publics et privés) rend ces pays plus attractifs pour les entreprises étrangères.

Désormais, des métiers hautement qualifiés sont aussi concernés : administration de réseaux, programmation et développement de logiciels, design, services juridiques... De nombreuses entreprises de pays en développement, notamment chinoises et indiennes, progressent sur l'échelle de la valeur ajoutée et commencent à se poser en concurrentes pour les phases plus avancées de la conception et de la production. Les grandes entreprises mais aussi les PME et les particuliers ont recours à l'externalisation de services à l'étranger grâce à Internet. Des sites d'échanges de services ont facilité la croissance de ce marché qui concerne de multiples travaux comme l'aide à l'établissement d'une déclaration d'impôt, les travaux de graphisme, la traduction, la réalisation et l'impression de faire-part de mariage, ou encore le soutien scolaire (des répétiteurs qualifiés indiens facturent des prestations à des coûts 10 fois moins chers). Par ailleurs, en investissant de plus en plus massivement aux quatre coins de la planète, ces mêmes entreprises indiennes et chinoises sont apparues depuis quelques années en grand nombre sur la scène internationale. Très présentes dans le secteur des matières premières, on les trouve aussi dans l'acier, les télécommunications, l'informatique, la défense, l'électronique, la biotechnologie ...

Les importations en provenance des pays à bas salaires ont pour effet d'y introduire du pouvoir d'achat en devises qui génère à son tour des importations en provenance des pays plus développés, donc des emplois. Certains pays voient leurs économies se développer avec des taux de croissance élevés, leurs importations croître, leurs niveaux de salaires se rapprocher des taux occidentaux, si bien qu'ils se

mettent à délocaliser à leur tour certaines de leurs productions. Un plus grand nombre de pays gagne des emplois dans les secteurs à plus haute valeur ajoutée : de fait on assiste à une concurrence plus vive sur ce type de marché. De plus, les gains et les pertes peuvent potentiellement s'équilibrer sur une échelle de temps très longue, les pertes d'emplois du fait des délocalisations étant immédiates, les gains ne se produisant que plus tard. Certains pays occidentaux, qui ont du mal à se repositionner, connaissent des crises économiques importantes.

Une volonté de régulation supranationale ... sans grands effets

Différents niveaux de régulation supranationaux (Europe, OCDE, OMC, ONU...) essaient de se coordonner plus efficacement pour donner un cadre juridique et institutionnel cohérent au développement des activités. Les grandes et moyennes entreprises, structurées au sein de groupes internationaux ou autour de donneurs d'ordre à rayonnement mondial, se voient donc imposer une plus grande transparence afin d'encadrer le jeu de la concurrence. Néanmoins, ces régulations ne remettent pas fondamentalement en cause les modes de gouvernance qui restent orientés par la finance et échappent aux Etats.

La France peine à s'organiser

La France, à l'instar des pays européens, opte pour des stratégies de développement visant soit à protéger certains secteurs jugés stratégiques, la majeure partie des secteurs pas ou peu qualifiés étant « abandonnés » aux pays à bas coût, soit au contraire à attirer des entreprises internationales. Cette politique se concrétise par une dualisation de l'économie avec d'un côté les entreprises et secteurs stratégiques à forte valeur ajoutée qui se développent sur un marché mondial, et de l'autre une économie "secondaire" composée d'une majorité de PME/TPE qui végète.

Ces dernières sont enfermées dans des relations classiques de type sous-traitance de capacité, essentiellement centrées sur des logiques de réductions des coûts, avec une faible part d'innovation, une moindre valeur ajoutée, une forte dépendance à des donneurs d'ordre plutôt hors région. Ces entreprises extrêmement fragiles offrent des emplois plus précaires et des conditions de travail peu satisfaisantes. Cette évolution engendre une fracture entre d'un côté un emploi de haut niveau privilégié et de l'autre, des emplois de plus en plus précarisés. Les inégalités se creusent.

Le rôle économique de l'État peine à s'organiser à cause de la multiplication des niveaux de pouvoirs. L'enchevêtrement des compétences entre les collectivités territoriales se poursuit (« millefeuille » administratif) en l'absence de réformes profondes. Etat et régions n'arrivent pas à se coordonner pour se doter de systèmes de régulations qui pourraient concevoir et mettre en œuvre une politique pour l'emploi véritablement efficace. De plus, les régions se trouvent en concurrence entre elles pour maintenir ou attirer de grandes entreprises.

Le travail : une contribution obligatoire qui pèse avant tout sur l'individu

Au plan social, l'Etat Français ne définit pas de priorités et la liste des risques sociaux a plutôt tendance à s'allonger. Les recettes croissent peu, tandis que les dépenses augmentent notamment sous l'effet du vieillissement de la population. La gestion des finances sociales est de plus en plus ardue. Les économies réalisées portent essentiellement sur la gestion des dispositifs : regroupement d'organismes, guichets uniques, dématérialisation. Certains pays européens ont mis en place une allocation unique minimale versée à chaque individu en âge de travailler. De par sa simplicité et sa transparence, cette allocation limite la bureaucratie et met fin au maquis inextricable des diverses aides à la personne. Cette somme doit permettre aux actifs de gérer leur vie professionnelle, les périodes de "relâche" voulues ou subies et de compenser la précarité (périodes de chômage, de sous-emploi ou de sous rémunération). La France s'y achemine progressivement.

Pour les individus, on a assisté à une baisse progressive des revenus de transfert. Les solidarités familiales sont davantage sollicitées et la part des assurances privées augmente progressivement, tout au moins pour les individus qui ont les moyens de les financer. Les dépenses consacrées à l'enfance et à la jeunesse sont largement sacrifiées ; la santé et les retraites sont un peu mieux traitées; l'indemnisation du chômage est minimale.

Pour préserver un système de couverture sociale minimum, un consensus social se met

progressivement en place : le travail est un devoir vis-à-vis de la société. Pour les demandeurs d'emploi, on est passé d'une obligation de recherche active d'emploi à une obligation de travail en mettant en place différents niveaux d'incitation et de sanction. De plus, l'Etat a défendu un projet de travail obligatoire pour les chômeurs. Ces programmes sont imposés et les chômeurs qui refusent d'y prendre part perdent leur allocation chômage. *"Il s'agit à la fois de remettre au travail des personnes qui vivent des allocations ou qui travaillent au noir, et de restaurer une éthique de travail comme «un moyen de réparer des vies brisées» et de «stimuler l'estime de soi» chez des personnes au chômage depuis très longtemps"* a expliqué le ministre lors de sa dernière communication télévisée¹.

La valeur travail comme valeur sociale s'est imposée au plan collectif, tandis qu'au niveau individuel, le désenchantement par rapport au travail s'accroît avec un ralentissement des attentes par rapport à l'emploi comme possibilité de réalisation de soi. Cette nouvelle norme est surtout portée par les anciens, de plus en plus nombreux, qui se résignent à marchander une certaine "sécurité sociale" contre une obligation de travail pour tous et plus longtemps. Les générations plus jeunes, adhèrent beaucoup moins à cette nouvelle norme qui s'oppose aux parcours individuels et à la possibilité de faire leurs propres choix. Quand ils en ont les moyens, ils se tournent vers d'autres domaines de la vie pour se réaliser. On assiste à un clivage jeunes/seniors non seulement au sein de l'entreprise mais plus globalement au niveau de la société.

Parallèlement à cette obligation de travailler qui pèse sur l'individu, un discours vis-à-vis des entreprises vise à créer de l'emploi et maintenir des conditions de travail décentes. Néanmoins, en l'absence de mise en place de mesures d'incitation et de contrôle permettant de veiller à son application, ces orientations de l'Etat s'avèrent peu efficaces.

La production est organisée pour un rendement maximum

Une consommation de masse à "bas coût"

Une petite minorité d'individus continue de pouvoir satisfaire ses besoins par une consommation de produits à plus haute valeur ajoutée. La grande majorité doit se contenter des dépenses essentielles de base (logement, nourriture, transport...) ; elle axe sa consommation sur le "hard discount". Son développement contribue à rapprocher ces magasins des lieux de production, pour renforcer leur compétitivité logistique.

Ces entreprises participent au développement d'une économie locale (fiscalité, sous-traitance, création d'emploi) et obtiennent de ce fait le soutien des régions. Néanmoins, les modes de gouvernance internationaux de ces entreprises échappent aux acteurs locaux qui subissent les décisions d'installation et de fermeture des sites en fonction des résultats et des stratégies. Les conséquences se font aussi sentir sur les sous-traitants et producteurs régionaux.

En symbiose avec la production de biens ou de services à un moindre coût, les "démarches d'amélioration continue" s'imposent dans tous les secteurs en matière d'organisation.

Cette forme d'organisation met l'accent sur la réduction de la durée des cycles de production, la diminution des ressources et l'augmentation de la productivité. Les process industriels mais aussi de services sont optimisés, en lien avec le développement d'une gestion en flux tendu.

L'organisation du travail permet de garantir la réactivité au marché, d'allonger la durée d'utilisation des équipements, de répondre aux pointes d'activité ... le temps de travail et son organisation deviennent une variable d'ajustement.

Un remodelage des temps et des espaces de travail

Les besoins imposés par la mise en place de services accessibles en 24/24 et 7/7 engendrent des horaires de plus en plus atypiques et décalés, mais aussi des dépassements d'horaires fréquents pour coller à la demande.

Pour les salariés, la notion de temps de travail effectif s'est progressivement estompée au profit de la notion de résultats effectifs. Afin de garantir l'atteinte de leurs objectifs individuels, nombre de salariés

¹ A rapprocher du discours du Ministre du travail et des retraites anglais Iain Duncan Smith – 9 Nov 2010

sont contraints d'allonger les journées de travail et de faire preuve d'une grande adaptabilité. Le développement des outils de communication nomades facilite encore la perméabilité entre les espaces professionnel et personnel. Beaucoup de salariés complètent leur journée de travail chez eux en "temps masqué".

Par ailleurs, le coût des bureaux étant devenu exorbitant, leur taille diminue considérablement et les salariés sont invités à devenir "nomades" ou à travailler à domicile.

L'équilibre vie professionnelle/vie privée qui apparaissait comme un point fondamental dans les enquêtes sociales des années 2000, n'a fait que se dégrader.

Un besoin en compétences limité ... des parcours sans début ni fin

Si le discours officiel valorise l'apprentissage tout au long de la vie, la formation et l'employabilité, il masque les pratiques réelles des entreprises qui expriment une demande de compétences immédiatement disponibles, limitées et pour des emplois précaires, peu qualifiés et à bas salaires. On assiste à une multiplication et un émiettement des formes d'emploi, une précarisation liée aux exigences de flexibilité de la main d'œuvre, une individualisation des rémunérations.

En cohérence avec les contraintes de la production et la performance de l'entreprise, la fonction RH est focalisée sur la gestion de l'emploi dans un souci de réduction des coûts et d'utilisation optimale des évolutions réglementaires et juridiques. L'encadrement gère des effectifs au plus juste et rend compte de la performance de l'activité individuelle et collective, quasiment en temps réel, grâce à des outils de gestions de plus en plus sophistiqués.

En conséquence, pour les salariés, les parcours professionnels n'ont ni début ni fin. Les individus travaillent avant même d'avoir fini leurs études et continuent à travailler pendant leur retraite, par nécessité ou par choix. La grande majorité subit le marché du travail. Les parcours des "hauts potentiels" se caractérisent par des déplacements d'entreprise en entreprise en fonction des meilleures offres. Ainsi les compétences les plus recherchées ne s'inscrivent pas davantage que les autres dans une perspective de long terme.

Un dialogue social inopérant

Le syndicalisme salarié se trouve partagé entre d'un côté la représentation traditionnelle des salariés en emploi intégrés dans le système économique (syndicalisme de négociation à tendance corporatiste), et de l'autre côté, la défense des "laissés pour compte", travailleurs précaires, demandeurs d'emploi et exclus de l'emploi. Ce syndicalisme plus politisé, voire marqué par une nouvelle forme de lutte des classes et une conflictualité renforcée, engendre un éclatement des syndicats.

Les organisations patronales subissent le même type de tiraillement. D'un côté les représentants des grandes et moyennes entreprises qui pratiquent des formes de lobbying pour obtenir le soutien des pouvoirs publics, de l'autre les représentants des petites entreprises indépendantes qui ont plus de mal à faire entendre leurs difficultés. On assiste comme pour les organisations syndicales de salariés à des oppositions majeures et à un éclatement des organisations patronales.

Au niveau national, le dialogue social lui-même a du mal à jouer encore son rôle, soumis au rythme des réformes engagées par l'Etat découlant d'accords supranationaux sur lesquelles les partenaires sociaux ont peu de prise.

La décentralisation de la négociation professionnelle vers l'entreprise a conduit à renforcer la fracture entre les conditions d'emploi et de travail des entreprises qui ont davantage de moyens et les autres. De plus, le dialogue social a du mal à peser sur les décisions autant dans les PME/TPE, compte tenu du peu de marge de manœuvre financière de celles-ci, que dans les grandes entreprises, du fait des modes de gouvernances internationaux et leur soumission aux cadres et contraintes édictés par les organismes supranationaux.

Dans ce contexte, les individus sont extrêmement isolés. Néanmoins le développement des réseaux sociaux a contribué à changer les relations d'une part producteurs/consommateurs pour se diriger vers

un modèle de « consomm'acteur² », mais aussi salarié/employeur. Concrètement, les clients et les salariés peuvent effectivement faire pression sur les entreprises, et leurs réactions jouent de façon importante sur leur image. Pour les entreprises, les réseaux sociaux sont une source d'idées, d'innovations (des sortes de services R&D externalisés), d'évaluations, en plus de constituer des outils de marketing. Mais les réseaux sociaux représentent également des défis de gestion de ce que l'on appelle désormais l'e-réputation. Quelques organisations syndicales ont été capables de s'approprier cet outil pour impulser des mouvements sociaux d'envergure.

² Expression de Robert Rochefort économiste et homme politique français, député européen, élu dans la circonscription Sud-Ouest, et membre du bureau exécutif national du Mouvement démocrate (MoDem). - Cf Variable 4