



Précarisation sociale et restructurations productives

Beatrice Appay

► To cite this version:

Beatrice Appay. Précarisation sociale et restructurations productives. Appay Beatrice et Annie Thébaud-Mony. Précarisation sociale, travail et santé, IRESCO, pp.509-554, 1997, Actions scientifiques fédératives. hal-00271876

HAL Id: hal-00271876

<https://hal.science/hal-00271876>

Submitted on 10 Apr 2008

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

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

PRECARISATION SOCIALE ET RESTRUCTURATIONS PRODUCTIVES

Béatrice Appay *

Introduction

Depuis l'organisation des sessions *ad hoc* au XIII^e congrès mondial de Sociologie ¹, puis la tenue en France des journées d'étude dont cet ouvrage rend compte, la question de la précarisation sociale s'est diffusée, elle s'est transformée aussi. Notre démarche s'est construite au croisement de l'analyse des restructurations productives sous l'impact de la concurrence internationale et de leurs conséquences sur la santé au travail. La santé est prise ici comme un analyseur radical, car elle donne à voir sans détour les linéaments de ce qui est acceptable, ou pas, dans les sociétés démocratiques. Ainsi qu'A. Thébaud-Mony le montre dans le chapitre suivant, la santé est au cœur du compromis social qui est en train de se défaire. Dans cette perspective, le concept de précarisation sociale oriente l'analyse scientifique sur une contradiction majeure, sinon centrale, de

* Sociologue, chercheure au CNRS, GEDISST, IRESO

¹. Sessions *ad hoc* « Précarités et contre-pouvoirs » ; - Session 1 « Précarisation et contre pouvoirs dans le procès de travail » ; - Session 2 « La précarisation comme processus social : quels contre-pouvoirs ? » *XIII^e congrès mondial de Sociologie*. Bielefeld, 1994.

l'évolution des sociétés contemporaines, entre des processus de modernisation perçus comme progrès et des processus de régression sociale de plus en plus visibles. Partant d'une réflexion à long terme sur le devenir des sociétés démocratiques, notre propos est donc étroitement lié à l'actualité sociale et économique, nationale et internationale : celle de la montée de la précarité et de l'exclusion, celle aussi de la restructuration des entreprises et des systèmes productifs. Deux débats scientifiques correspondent à cette actualité : celui, tout d'abord, sur la précarité et l'exclusion, nous expliciterons pourquoi le terme de précarisation est ici employé et non celui de précarité ; celui également sur l'évolution du mode de production capitaliste avec le débat dit « post-fordiste ». Mais ces deux débats ont comme caractéristique majeure d'être largement disjoints. Ne renvoient-ils pas dos à dos des réalités déconnectées du point de vue de l'analyse comme si l'une relevait du « social » et l'autre de « l'économique » ? L'un de nos objectifs est de questionner et dépasser cette disjonction car, à nos yeux, elle est porteuse d'angles morts pour la compréhension du devenir des sociétés contemporaines. C'est précisément de ce croisement entre l'analyse sociale et l'analyse économique que la problématique de la précarisation sociale est issue.

Selon les économistes, la conjoncture est mauvaise en France et les perspectives maussades. La tension sociale s'accroît, l'éclatement de la colère sociale ainsi que les mouvements sociaux incontrôlés sont craints. Chacun pense aux événements de décembre 1995 et se demande quelle étincelle sera cette fois le détonateur. La presse rend compte de cette inquiétude². Partant de la sociologie du travail, en 1994, lors du lancement du programme de recherche sur la précarisation sociale, nous avons fait l'hypothèse d'une institutionnalisation de l'instabilité économique et sociale au sein même des pays industrialisés. De cette hypothèse il ressort que la précarisation concerne non seulement les populations dites vulnérables mais l'ensemble de la société sans impliquer pour autant des effets identiques pour tous. La convergence observée entre une précarisation économique et une régression de la protection sociale n'avive-t-elle pas les inégalités et de nouvelles formes de mise en

². De nombreux journaux en témoignent, parmi eux *Le Monde des initiatives* du 4 septembre 1996 intitulé La Rentrée de tous les dangers .

soumission tout en stimulant de nouveaux processus de coopération, d'autonomie, d'innovations et de combativité ? Ne représente-t-elle pas les conséquences sociales des restructurations productives, au cœur des contradictions générées par l'intensification de la concurrence internationale ?

La première partie de ce chapitre présente un bref état de la question sur la précarité pour montrer en quoi notre démarche s'y articule tout en s'en démarquant. Elle expose l'évolution de la problématique, le passage d'un faisceau d'hypothèses à un concept, à partir d'une réflexion croisée sur les évolutions de l'organisation du travail et sur le rôle de l'État, dans le domaine du travail et de la protection sociale. La seconde partie fait ensuite le point sur le débat post-fordiste qui, en se concentrant sur la recherche de compétitivité, s'est fermé à l'analyse des conséquences sociales des restructurations. Partant de la croissance, ce débat ne donne-t-il pas à la flexibilisation productive³ des assises scientifiques dont la force de légitimation doit être questionnée ? Des analyses les plus récentes menées dans les entreprises et les pays leaders du point de vue économique, en particulier aux États-Unis et au Japon, il ressort l'hypothèse que l'externalisation du travail est devenue centrale dans les restructurations contemporaines. Ce processus n'est-il pas fondateur de la mise en précarité ? Si tel est bien le cas, il faut en chercher les lignes de forces ainsi que les limites pour comprendre les racines de la précarisation sociale. La troisième partie examine donc différentes formes d'externalisation productive pour en faire ressortir les récurrences à partir d'exemples développés au cours des journées d'étude et repris dans les chapitres suivants. Ces restructurations, qui redéfinissent les rapports d'internalité et d'externalité, déstructurent les régulations salariales antérieures, introduisent des cascades d'extériorisation des coûts, des risques et des responsabilités. Ne révèlent-elles pas aussi de nouvelles formes de mise en soumission et de puissance ? N'exacerbent-elles pas des rapports sociaux de domination alors même que, paradoxalement, l'autonomie, la

³. Par flexibilisation productive nous entendons à la fois la flexibilisation des structures productives et des formes d'organisation du travail intra et interentreprises mais aussi les processus de flexibilisation de la force de travail à travers l'emploi et le non-emploi.

responsabilité et l'innovation sont fortement stimulées ? Pour répondre à ces questions, ce texte mobilise plusieurs concepts comme celui d'autonomie contrôlée qui fera ici l'objet d'une redéfinition, celui de labilité et de sous-traitance en cascade aussi. Les thématiques du développement de la flexibilité, de l'autonomie, de la responsabilisation voire du partenariat ont permis l'émergence du paradigme de la flexibilité au nom même de la démocratisation des sociétés. Nous verrons comment cette démocratisation est loin d'être acquise.

PRECARITE OU PRECARISATION ?

C'est volontairement que le terme de précarisation est utilisé et non celui de précarité pour mettre l'accent sur des processus de mise en précarité et non sur un état ou des états qui concerneraient des populations vulnérables : les femmes, les jeunes, les immigrés, les chômeurs, des segments de populations fragiles ou « à risques » qu'il s'agirait de « réintégrer » avec plus ou moins de succès⁴. Il y a de nombreuses manières d'appréhender la précarité et nous allons voir comment l'analyse du travail des femmes a une portée heuristique : elle permet un positionnement théorique différent par la compréhension des processus fondamentaux de structuration des rapports de domination fondés sur la fragilisation des situations économiques et des statuts. Formulée ainsi la question de la précarité est bien au cœur de celle de la précarisation sociale.

Les principaux champs d'analyse de la précarité

⁴. Ce type d'analyse de la précarité et de l'exclusion relève d'une vision sociologique qui laisse penser qu'il y a « la » société d'un côté et des exclus de l'autre, selon un positionnement scientifique difficilement tenable : n'empêche-t-il pas d'envisager que *le « dehors » est peut-être au centre du « dedans »* ? Néanmoins cette vision rend compte d'une appréhension concrète de la réalité à l'intérieur même des systèmes sociaux. Par exemple, les « sans domicile fixe » (SDF) sont bien dehors dans la rue, exclus de la possibilité de vivre dans un logis ; les chômeurs de longue durée sont bien exclus de l'emploi, privés de travail rémunéré, etc.

Il est possible d'identifier en France deux principaux domaines d'analyse sociologique de la précarité : d'une part celui qui se réfère à l'analyse du travail ; d'autre part celui qui a trait à la pauvreté et à la problématique de l'intégration sociale et de l'exclusion. Mais ces problématiques traditionnelles, qui pour une part s'ignorent mutuellement, n'ont-elles pas récemment été bousculées par l'ouvrage de R. Castel ⁵ ?

Dans le domaine du travail, l'histoire de la notion de précarité est plutôt celle d'un évitement que d'une expansion. Généralement restreinte et plutôt associée à l'idée d'emploi précaire, elle tend aujourd'hui à être remplacée par les termes de « nouvelles formes d'emploi » ou de mobilité. Comment se fait-il qu'il en soit ainsi à un moment où la précarité dans et par le travail devient chaque jour plus évidente ? L'usage restreint de la notion de précarité, en effet, désigne classiquement les emplois dits « atypiques » par opposition aux emplois salariés stables dit « typiques », à durée indéterminée et sous statut dans le cadre d'une convention collective (G. Caire). Or, très paradoxalement, c'est précisément au moment où cette stabilité de l'emploi est remise en cause à de nombreux niveaux que le terme de précarité dans et par le travail semble gêner : d'aucuns se rappelleront la circulaire ministérielle de 1994, demandant expressément de remplacer l'expression « d'emplois précaires » par celle de « *nouvelles formes d'emplois* ». On comprend bien ici la volonté de formuler positivement une tendance, mais cette substitution ne révèle-t-elle pas aussi un processus préoccupant de mise en invisibilité conceptuelle d'une précarité grandissante qui s'élabore dans la sphère du travail au moment même où celle-ci devient si patente ? Dans le domaine du travail, la précarité est-elle devenue une notion qui dérange, qu'il convient de prononcer le moins possible alors que son usage se démultiplie ailleurs ? D'autres exemples de substitution existent et le rapport Boissonnat ⁶ en est l'illustration. En effet, dans cet ouvrage de prospective qui a pour objet d'identifier ce que sera le travail dans une

⁵. CASTEL, R. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Fayard, 1995.

⁶. Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, Commissariat Général du Plan. *Le travail dans vingt ans*. Paris : Éditions Odile Jacob ; La Documentation Française, 1995.

vingtaine d'années, il est fortement question de mobilité et non de précarité. Bien évidemment, les deux termes ne sont pourtant pas équivalents. Généralement celui de mobilité désigne un processus ascensionnel, social ou professionnel : il bénéficie d'une forte connotation positive et dynamique. La précarité, quant à elle, évoque des images plus sombres car si elle favorise une certaine mobilité, en particulier une mobilité forcée, géographique ou professionnelle, elle est aussi synonyme d'absence de marge de manœuvre, de piège, d'immobilité, voire de paralysie individuelle et collective ; les banlieues sont là pour en témoigner. Parler de mobilité lorsqu'il s'agit de précarité connote positivement des processus qui ne le sont pas nécessairement.

Dans le domaine du travail, la substitution du terme de précarité par des expressions à connotations positives amène à formuler l'hypothèse de la légitimation de processus qui, eux, ne sont pas nécessairement légitimes. Sommes-nous en présence d'une mise en invisibilité de processus qui chaque jour deviennent de plus en plus évidents, d'une déconnexion croissante entre les systèmes de pensée et la réalité des faits ? Cette substitution, qui est de l'ordre de l'oblitération, contribue à constituer un angle mort conceptuel. Empêche-t-elle de penser l'essentiel ? Ne participe-t-elle pas à une paralysie de la pensée collective ⁷ sur ce qui est peut-être un épïcéntré des transformations contemporaines qu'elles soient sociales, économiques, politiques ou idéologiques ?

A la différence de ce que nous venons de voir dans le champ du travail, l'analyse de la précarité connaît une forte expansion dans le domaine de la sociologie de la pauvreté. Ici, dans une perspective de compréhension des liens sociaux, elle est essentiellement traitée à partir des thématiques de l'exclusion et de l'intégration sociale. Elle trouve ses racines loin dans l'histoire de la sociologie en liaison avec celle de la protection sociale ⁸ qui est appréhendée dans ses fonctions compensatrices des effets négatifs ou inégalitaires de l'organisation

⁷. Voir la contribution de B. APPAY dans cet ouvrage sur les relations entre la constitution de « la pensée unique », la paralysie de la pensée collective et le contrôle social.

⁸. Voir MURARD, N. *La protection sociale*. Paris : La Découverte, 1993.

économique. Mais elle ne porte pas sur l'analyse des transformations de l'appareil productif et de l'organisation du travail, la question du travail y est traitée en arrière plan comme un facteur explicatif parmi d'autres, dans un amont de l'exclusion. Elle repose sur l'analyse de populations cibles dites « sensibles » ou « à risques », ainsi que sur le rôle de l'État dans la mise en place des systèmes de protection sociale. Dans ce cadre, l'analyse de la précarité et de l'exclusion connaît un large développement comme en témoigne un livre récent : *L'exclusion : l'état des savoirs* ⁹.

Ainsi, frappée par un processus d'oblitération dans la sphère du travail, la notion de précarité connaît une expansion dans le domaine d'analyse de la pauvreté et de l'exclusion, celui de la famille aussi ¹⁰. Mais, récemment, R. Castel ¹¹ a effectué un changement important en intégrant les rapports au travail pour penser ce qu'il appelle la question sociale. Il reconnaît en effet que son point de départ n'est pas le travail et que son objectif n'est pas que la sociologie du travail intègre les questions qu'il pose. Il en vient pourtant à placer les transformations salariales non plus en arrière-plan, mais au cœur de son analyse, une analyse menée en termes de déconversion, de vulnérabilité, d'invalidation, de désaffiliation. Ce faisant, et par la position importante qu'il occupe dans le champ où se travaille principalement la question de la précarité, il provoque un changement paradigmatique. Il ouvre la voie aussi à une jonction entre deux pôles analytiques qui précédemment étaient disjoints. Mais ne convoque-t-il pas également les sociologues du travail sur une absence problématique ?

Les rapports de domination dans et par le travail : une histoire ancienne dans un monde nouveau

⁹. PAUGAM, S. (dir.) *L'exclusion : l'état des savoirs*. Paris : La Découverte, 1996. Voir également le rapport du CERC *Précarité et risque d'exclusion en France*. Paris : La Documentation Française, 1993.

¹⁰. Voir les travaux d'A. PITROU.

¹¹. CASTEL, R., *op. cit.*

Partant de la sociologie du travail, nous avons cherché à lutter contre l'occultation de la précarité dans la sphère du travail. Son déni conceptuel est en effet en cours d'élaboration à travers des notions ou des concepts phares comme ceux de nouvelles formes d'emploi, de mobilité, de compétence, de professionnalité, de coopération et de partenariat. Ces notions visent à formuler des changements dont il faut pouvoir rendre compte, mais elles tendent aussi à masquer l'émergence de nouveaux rapports de domination dans un monde plus que jamais moderne. Il faut reconnaître également que, jusqu'à une date récente, la précarité souffrait parmi les sociologues du travail d'un désintérêt marqué par son absence de nouveauté, chacun sachant à quel point elle fut longtemps l'une des caractéristiques majeures de la condition ouvrière. Des ouvrages récents sur la naissance du chômage¹² le soulignent et mettent en perspective l'émergence d'un système de protection sociale lié à la stabilisation salariale. Pendant la période d'institutionnalisation du compromis salarial, et en particulier en référence aux « trente glorieuses », la précarité salariale eut donc tendance à être traitée comme une forme récessive de la condition salariale.

Mais de cette histoire du salariat, les femmes sont les grandes absentes¹³. Comme le rappelle L. Frader, la précarité est, par excellence et du point de vue historique, l'une des caractéristiques majeures du travail féminin. Les travaux présentés ici dans cet ouvrage à partir des problématiques de la division sexuelle du travail, montrent la sexuation des processus contemporains de précarité, liés à l'emploi (H. Bretin, P. Molinier, N. Cattaneo) et au chômage (J. Heinen, C. Rogerat et D. Senotier, N. Frigul). Ils montrent que la précarisation salariale contemporaine est profondément sexuée, et qu'elle concerne les femmes en tout premier lieu. Ainsi que le souligne A. Langevin, la déstabilisation des temps sociaux par la précarité est un élément important des processus de domination. Elle a pour conséquence la précarisation des statuts, qui peut aller jusqu'à

¹². MANSFIELD, M., SALAIS, R., WHITESIDE, N. *Aux sources du chômage : 1880-1914*. Paris : Belin, 1994 et TOPALOV, C. *Naissance du chômeur : 1880-1910*. Paris : Albin Michel, 1994.

¹³. KERGOAT, D. Les absentes de l'histoire. *Autrement*, janvier 1992, n° 126, p. 73-83.

la remise en cause du statut même de personne (N. Murard). Si la précarité renvoie effectivement à la condition ouvrière, elle renvoie aussi et de manière structurelle à celle des femmes et plus généralement à la construction de l'invisibilité sociale des processus de domination. Les travaux menés en termes de division sexuelle du travail révèlent cette invisibilité historiquement construite. Ils ont ici une portée heuristique ainsi que le concept de corvéabilité ¹⁴ en rend compte. Pour résumer la question de la précarité quant elle est conçue en termes de rapport sociaux, et pour percevoir la violence sociale qu'elle contient, on reprendra la formulation qu'en donne ici même A. Langevin : « La précarité est [...] un état de dépendance, de soumission à autorisation et d'enfermement dans des formes d'instabilité imposées. »

On voit donc ici plusieurs courants de pensée concernant la précarité dans le domaine du travail : le premier tente d'évacuer la notion au nom de la modernité ; le second, fondamentalement critique, questionne la précarité comme moyen de domination. Un troisième enfin affirme un retour à ce qui serait la normalité. Depuis quelques mois, en effet, il est devenu fréquent d'entendre que la stabilisation salariale dans les sociétés industrielles n'est qu'un épisode (heureux) de leur histoire, un entre-deux spécifique des « trente glorieuses ». Dans un renversement rapide de situation, d'une précarité hors normes à la normalité de la précarité, il est fréquent maintenant de considérer que l'on serait revenu à un état normal des rapports de production. Tout en se prétendant fondée sur l'histoire, cette troisième conception est a-historique. En effet, elle gomme les luttes sociales qui au cours des siècles ont conduit à la mise en place puis à la sédimentation d'un compromis social permettant un équilibre fragile

¹⁴. En référence à l'analyse des transformations contemporaines de l'organisation du travail et des systèmes législatifs, la corvéabilité est définie comme une mise à disposition permanente et aléatoire de la force de travail. C'est une forme de domination et d'exploitation qui tend à rendre invisible le travail effectué et donc à le dévaloriser, à le sous-rémunérer, ou à ne pas le rémunérer comme dans le cas du travail domestique. La référence au travail des femmes, à des temps déstructurés mis au service des autres, à un travail non reconnu collectivement, est essentielle à l'idée de corvéabilité. Voir APPAY, B. Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? In *Femmes et partage du travail*. Sous la dir. de H. Hirata et D. Senotier. Paris : Syros, 1996, p. 119-136.

par définition et sans cesse en reconstruction. Ce retour à ce qui serait un état antérieur de précarité sur lequel il ne serait pas nécessaire de s'attarder car trop connu, est à notre sens une autre façon d'éliminer un problème crucial, un problème qui est posé aux démocraties, à l'aube du troisième millénaire, en pleine apogée de l'idéologie du progrès. Tout montre que la précarisation est au croisement de l'ancien et du nouveau et qu'il ne s'agit pas « d'un retour en arrière », même si l'on voit clairement le caractère régressif de cette évolution. Il s'agit d'un saut en avant vers un avenir sombre, au nom de la flexibilité et des technologies avancées, au nom de la nécessité de s'adapter aux données mondiales de l'économie, au nom d'un retour à la croissance. Un avenir qui individualise et met sous pression celles et ceux qui ne sont pas encore exclus, par l'intermédiaire de transformations qui les rendent responsables de leur propre mise en corvéabilité et ceci ne concerne pas que les segments les plus dominés de la force de travail. Cette corvéabilité se distingue des précédentes, de multiples manières, et en particulier à travers la précarisation éduquée (B. Appay et A. Vinokur), quand les technologies de l'information et l'éducation de masse sont essentielles au développement de l'autonomie et aux nouvelles donnes du pouvoir stratégique. Notre objectif n'est pas d'assombrir la situation mais de la regarder en face et de la comprendre afin de se donner ainsi les moyens de la modifier.

La précarisation sociale : de l'hypothèse au concept

En cherchant à interpréter les restructurations productives au regard de leurs conséquences sociales, une hypothèse est apparue, celle d'une double institutionnalisation de l'instabilité. En effet si l'on pouvait observer l'instauration d'une instabilité structurelle dans et par les nouvelles formes d'organisation du travail, ne voyait-on pas aussi se mettre en place du point de vue étatique des remises en cause des formes antérieures de protection sociale ? N'étions-nous pas en présence d'un processus conjugué de précarisation économique et de précarisation de la protection sociale ? C'est dans un souci de vérification de cette hypothèse que nous avons construit ces journées d'étude. Y a-t-il ou non une mise en instabilité structurelle dans et par l'organisation productive et sous quelles formes ? Nos travaux

précédents le démontrent dans une certaine mesure, mais pouvait-on l'observer dans d'autres secteurs, et si oui, quelles récurrences en dégager ? Y a-t-il ou non remise en cause des systèmes de protection sociale et comment cela s'exprime-t-il dans les systèmes législatifs afférents au travail et à la santé ?

Le tableau ci-contre sur la structure du concept résume une problématique qui a pour objet de lutter contre une dichotomie devenue fréquente qui consiste à analyser séparément, dans des systèmes d'interprétation disjoints, la montée en force de la flexibilité productive et l'analyse de ses conséquences sociales. N'est-ce pas en raison même de cette dichotomie que les tendances dominantes à l'œuvre dans les restructurations productives ont pu faire l'objet tout au long des années quatre-vingts et au début de la décennie quatre-vingt-dix d'un si large consensus ? Cette volonté de lutter contre des points aveugles constitutifs des paradigmes dominants a déterminé une approche volontairement interdisciplinaire et internationale. Une telle entreprise visant à la compréhension des processus, ne pouvait se faire qu'en réunissant des chercheurs et des spécialistes parmi les plus compétents pour mettre en regard les uns des autres les différents aspects de l'analyse. C'est ce que nous avons fait dans ces journées d'étude.

Tableau I : La structure du concept de précarisation sociale

La précarisation sociale (hypothèse de la double institutionnalisation de l'instabilité)		précarisation des structures productives
	La précarisation économique	
		précarisation salariale à travers : - le développement du chômage de masse ; - la précarisation des statuts ; - la fragilisation des entreprises et la sous- traitance
	<i>La santé au travail comme révélateur des processus de précarisation sociale</i>	transformations des systèmes législatifs liés au droit du travail et au droit des entreprises
	La précarisation de la protection sociale	
		transformation des systèmes législatifs liés aux situations hors travail

Une réflexion sur le rôle de l'État, le système juridique, la justice et le système de protection sociale en de telles circonstances s'imposait. Lieu de contradictions, l'État est le résultat des rapports de force qui se construisent dans une société donnée, un enjeu fondamental des conceptions démocratiques liées à des représentations progressistes du monde. L'État est tout sauf une entité monolithique. Sa légitimité

dans les démocraties est liée à son rôle de compensation des inégalités et de réparation des injustices. Mais l'observation des remises en cause multiples du droit du travail (M.L. Morin, L. Vogel, M. Pascual, A. Thébaud-Mony), l'observation aussi des accidents du travail, leurs relations avec la précarisation des conditions de travail et des systèmes de protection sociale (M.F. Cristofari, J.C. Zerbib) montrent les limites de cette légitimité et les abus qui en sont faits. Ici, le rôle de l'État est interrogé ainsi que celui des systèmes de légitimation qui renforcent la précarisation au lieu de la réduire. L'État est un enjeu des luttes sociales, du pouvoir et des rapports sociaux, des rapports de force essentiels à la démocratie ; il garde nécessairement une part d'instabilité et reste malléable malgré la puissance de son institutionnalisation ; il est porteur aussi des avancées démocratiques acquises au long des luttes sociales et qui se sont sédimentées en lui. Mais, loin d'assurer clairement son rôle compensateur des inégalités et des fragilités sociales provoquées par les transformations économiques, l'État, dans un mouvement de régression juridique que l'on observe non seulement en France mais en Europe (L. Vogel), adopte des dispositions équivoques qui favorisent l'accentuation de la précarité et la réduction des dispositifs de protection sociale (M.L. Morin, N. Murard, M. Pascual, J. E. Ray, N. Frigul). Quand elles sont adoptées, ces mesures sont prises au nom de la flexibilisation nécessaire de l'appareil productif et d'une incontournable adaptation aux lois de la concurrence internationale.

En résumé, le concept de précarisation sociale est ici construit à partir de la mise en perspective d'un double processus : l'un, de précarisation économique qui résulte de la précarisation salariale et de celle des structures productives ; l'autre, d'institutionnalisation de l'instabilité à travers en particulier les transformations des systèmes législatifs afférents au travail et à la protection sociale. La précarisation sociale rend compte de deux tendances qui évoluent dans le même sens au lieu d'être contradictoires si l'on suivait l'hypothèse démocratique sur le rôle de l'État social compensateur des inégalités produites dans et par le système économique. Dans ce sens, on voit percer les limites du consensus sur la flexibilisation et les événements de décembre 1995 tendent à indiquer que c'est à ce carrefour de la précarisation sociale que les mouvements sociaux

peuvent apparaître. Cette perspective interroge la légitimité des évolutions contemporaines du point de vue des principes démocratiques : si la précarisation sociale est le fruit de la flexibilisation productive et des changements institutionnels qui la favorise, n'en est-elle pas devenue le moteur ?

L'ACTUALITE DES RESTRUCTURATIONS ECONOMIQUES ET LE DEBAT POST-FORDISTE

La recherche de la croissance est sans cesse invoquée, à l'échelon national et international, comme un objectif sans lequel aucun progrès social ne peut être espéré. La croissance apparaît comme un but à atteindre, un moyen et une fin. Elle est devenue un élément essentiel des analyses sociales ainsi qu'un argument justificateur de la manière dont les restructurations sont menées, dont l'État, la société et les citoyens doivent les accompagner ou les accepter. Associée fondamentalement à l'idée de développement et de progrès, elle apparaît comme incontournable, à la manière d'un principe de réalité sans lequel rien ne peut être fait. Pourtant ne représente-t-elle pas aussi une course en avant où beaucoup perdent et quelques-uns gagnent, avec des écarts sans cesse grandissants ? Les données factuelles sont là pour nous rappeler quelques faits incontournables eux aussi. La question de la croissance est essentielle également au débat post-fordiste, elle a structuré et justifié la recherche de flexibilisation productive qui s'est faite en son nom. Mais ce débat ne révèle-t-il pas aussi que la croissance est indissociable d'une recherche de puissance ?

L'étau de la croissance

L'actualité montre qu'en France la tension sociale suscite de nombreuses inquiétudes car les événements de décembre 1995 sont encore dans les mémoires. Les observateurs ont les yeux fixés sur les indicateurs de croissance mais les perspectives sont maussades et la situation de l'emploi ne s'améliore pas. Le chômage de masse est loin d'être jugulé, celui de longue durée s'allonge. Les plans sociaux et les licenciements de masse se multiplient alors que les emplois précaires augmentent. L'été 1996 a vu l'annonce de la suppression de 2 100 emplois chez Moulinex, 4 000 à l'Aérospatiale, 3 400 dans l'automobile entre Peugeot-Citroën et Renault, 1 500 à France Télécom et autant chez Pechiney, 900 chez Alcatel, etc. Les six

premiers mois de 1996 se sont soldés par la disparition de 15 000 emplois dans le textile, le chiffre de 55 000 est attendu pour 1996 dans le bâtiment et les travaux publics (BTP). Le secteur bancaire prévoit la disparition de 40 000 emplois au cours des cinq prochaines années. Plus récemment encore des suppressions encore plus importantes sont annoncées. Cette hémorragie de l'emploi répond à une même logique qui s'est progressivement instaurée au cours des années quatre-vingts, mais qui s'est accélérée depuis le début des années quatre-vingt-dix, d'adaptation à la concurrence internationale et de globalisation des marchés : marchés financiers, marchés du travail, marchés des produits.

Quand en France on s'inquiète d'une trop faible croissance et d'une crise de l'emploi qui ne cesse de durer, aux États-Unis les chutes répétées de Wall Street mettent à nu des logiques financières qui vont à l'encontre des logiques sociales. Le vendredi noir ¹⁵ de Wall Street restera dans les mémoires, quand la bourse de New York a violemment chuté, avec une baisse de 171 points du Dow Jones, soit plus de 3 %, à l'annonce d'une bonne nouvelle : celle de la création de 705 000 emplois en février et de la baisse du taux de chômage, de 5,8 % à 5,5 %. Ici donc la baisse du chômage et l'annonce de nombreuses créations d'emplois, pourtant largement précaires et à temps partiel, provoquent la tempête boursière : une croissance, jugée trop forte, fait craindre la surchauffe de l'économie et les risques inflationnistes ¹⁶. Cette logique de la gestion de la croissance par la crise s'applique également aux grandes entreprises en restructuration. L'exemple d'AT&T est maintenant connu mais il n'est peut-être pas inutile de le rappeler : à l'annonce de licenciements collectifs de grande ampleur (40 000) à l'occasion d'une restructuration de l'entreprise en trois entités indépendantes, ses actions ont considérablement augmenté ainsi que la rémunération pourtant déjà

¹⁵. Le 8 mars 1996.

¹⁶. La baisse du chômage fait craindre une pression sur les salaires qui serait exercée par des salariés ayant retrouvé une position de force dans le rapport salarial. Voir J. Freyssinet en référence aux courbes de Phillips : ces courbes montrent qu'en période de forte expansion et de faible chômage, les salariés sont en position favorable pour obtenir des augmentations de salaires qui sont répercutées sur les prix par les entreprises, renforçant ainsi les processus inflationnistes.

considérable de son président-directeur général (PDG). Ceux qui sont surnommés les « bouchers » ou les « assassins » deviennent les nouveaux héros de l'arène où les actionnaires plébiscitent les licenciements en masse. Newsweek ¹⁷ a fait le rapprochement entre le nombre de licenciements et le salaire annuel du PDG : Robert Allen, AT&T, 3,3 millions de dollars, 40 000 licenciements ; Walter Shipley, Chemical/Chase Manhattan, 2,5 millions de dollars, 12 000 licenciements ; Charles Lee, GTE Corp., 2 millions de dollars, 17 000 licenciements, pour ne citer qu'eux. L'article de Newsweek montre que ce qui était précédemment tenu pour honteux, - licencier massivement des travailleurs était la preuve d'une mauvaise conduite des affaires -, est maintenant applaudi par Wall Street comme un signe de bonne santé potentielle et de profits substantiels à venir. Les maîtres d'œuvre de ces licenciements sont récompensés, officiant en toute légitimité, auréolés du prestige social de ceux que l'on appelle aussi les « grands » de l'industrie. Réactivation des valeurs machistes de l'Amérique : plus les licenciements sont importants, plus le prestige et la puissance du chef d'entreprise sont exaltés, sa fermeté admirée et gratifiée d'émoluments substantiels.

Ainsi que l'affirme Albert Dunlap (Scott Paper, 11 000 licenciements) : « Le boulot de l'industrie est de devenir compétitive - pas d'être une expérimentation sociale ¹⁸. »

Il ne s'agit plus seulement de suppressions d'emplois ouvriers caractéristiques de la décennie quatre-vingts. Il s'agit maintenant aussi de licenciements en masse de cols blancs, soumis à leur tour à la précarité. Les conséquences de ces restructurations ne sont pas les mêmes pour tous puisque les indemnités de licenciement sont inversement proportionnelles au degré de précarité : plus le salarié est statutairement fragilisé plus les indemnités sont faibles. Mais les positions les plus élevées échappent à cette logique. Les dirigeants partent avec des indemnités qui peuvent être colossales : les 100 millions de dollars en salaires, actions et autres indemnités dont a

¹⁷. « The hit men » de Anne Underwood, John McCormick, Deborah Brandscombe, *Newsweek*, 26 février 1996

¹⁸. Interview donné à *Newsweek*, *op. cit.*, p. 26.

bénéficié Albert Dunlap après qu'il ait fait procéder à 11 000 licenciements en 1994, restent en mémoire.

Ces exemples montrent comment la croissance pourtant sans cesse invoquée semble ne jamais convenir, tout en étant la plus espérée, la plus attendue : trop molle dans le cas évoqué en France, trop forte dans l'exemple pris aux USA. Trop ou pas assez. S'agit-il là d'un monde où la croissance, qu'elle soit faible ou forte, provoque la crise, alors que cette même croissance est systématiquement invoquée pour « sortir » de la crise ¹⁹ ?

Le débat post-fordiste et les nouveaux systèmes de production : l'autonomie contrôlée

Dans le débat international sur les restructurations économiques, la question de la croissance, celles de la compétitivité et de la flexibilisation sont intrinsèquement liées (A. Lipietz). En effet, après les débats sur l'évolution du rapport salarial, un consensus émerge dans les années quatre-vingts ²⁰ pour identifier les « trop fortes rigidités » du mode de production fordiste comme les responsables du ralentissement de la croissance économique et des freins à la compétitivité. Dans la continuité de ce diagnostic, le débat s'est concentré sur la recherche d'un mode de production plus flexible, appelé à succéder au fordisme par trop rigide et de ce fait condamné ²¹. Cette recherche d'une plus grande flexibilité fut portée par une vision résolument optimiste de l'avenir des sociétés industrielles en articulation directe avec celle de la démocratie.

¹⁹. Voir infra l'idée de « crise créative » avancée par James Womack, Daniel Jones et Daniel Roos. Elle donne à penser qu'il n'est peut-être pas question pour les dirigeants de sortir de la crise mais d'y rester à condition d'en contrôler certains effets, en particulier ceux ayant trait aux mouvements sociaux.

²⁰. BOYER, R. (dir.) *La flexibilité en Europe*. Paris : La Découverte, 1987.

²¹. On voit ici comment la flexibilité est devenue un terme paradigmatique dans le débat post-fordiste. Elle s'oppose à la notion de rigidité qui synthétise en quelque sorte les critiques adressées au mode de production fordiste. Ces critiques ne portent pas sur la question de l'exploitation mais sur des questions relatives à la croissance et à la recherche de compétitivité.

La « spécialisation flexible »

C'est dans un esprit d'avant garde que Piore et Sabel en 1984 ²² ont analysé les districts industriels et proposé le concept de spécialisation flexible qui met en exergue le rôle des PME (petites et moyennes entreprises), compétentes et hautement qualifiées, dans le renouvellement des relations industrielles au niveau local. Loin d'un retour au passé visant à promouvoir un mode de production artisanal, les auteurs sont préoccupés par la recherche d'une nouvelle voie qui permettrait aux États-Unis de retrouver leur place de leader économique mondial. Pour ces auteurs, la production de masse sur le mode fordiste ne peut plus être considérée comme le seul chemin de la croissance. Dans cette perspective, des concepts tels que ceux de déconcentration, de coopération, de partenariat ²³ sont mobilisés avec ceux de spécialisation, de compétence et d'autonomie. Le capitalisme et la démocratie seraient dès lors appelés à se développer sur la base de relations industrielles renouvelées à partir d'entreprises plus petites en taille, spécialisées et mises en réseau.

Malgré cette reconnaissance du rôle nouveau des PME, les paradigmes dominants sont majoritairement restés centrés sur l'analyse des grandes entreprises. En témoignent les « nouveaux concepts de production ²⁴ » qui sont des concepts de rationalisation de la production dans les grandes entreprises et qui émergent au cours de la même période. Dans ce contexte, les unités de production plus

²². PIORE, M. J. & SABEL, C. F. *The second industrial divide : possibilities for prosperity*. New York : Basic Books, 1984.

²³. Tout au long des années quatre-vingts et au début des années quatre-vingt-dix, la montée de la sous-traitance fut principalement interprétée en termes de coopération et de partenariat, en partie sous l'influence du « modèle japonais » et de la manière dont il est généralement décrit. Voir en particulier le groupe « constructeurs/fournisseurs ». De la sous-traitance au partenariat. In *Actes des journées internationales du GERPISA*. Paris, 18 juin 1993 et les travaux d'Y. Lecler. Voir également ALTHERSOHN, C. *De la sous-traitance au partenariat industriel*. Paris : L'Harmattan, 1992.

²⁴. Dans une conférence à Stockholm (Arbeitslivsintitutet, 14 septembre 1995) M. Schumann a fait une mise au point pour montrer que les « nouveaux concepts de production », quand ils ont émergé dans les années quatre-vingts, étaient des concepts de rationalisation de la production développés à partir de projets pilotes dans les grandes entreprises. Ces projets avaient comme objectif d'augmenter la productivité en favorisant la qualification et l'autonomie.

petites et extérieures ne sont pas prises en compte, comme si deux courants d'interprétation n'arrivaient pas à se rejoindre. Tout se passe comme si, d'un côté, les analyses centrées sur les grandes entreprises restent hermétiques à l'atomisation productive et que, de l'autre côté, les analyses centrées sur le rôle nouveau des PME et structurées par l'idée de déconcentration ne peuvent concevoir cette dynamique dans un processus continu de concentration. Le concept d'autonomie contrôlée a donc été construit pour penser ce paradoxe, cette contradiction apparente entre un processus continu de concentration qui ne cesse de s'amplifier et un mouvement sans précédent de fragmentation productive²⁵. Jusqu'à une date récente, très peu d'études ont tenté d'analyser simultanément la concentration des grandes entreprises et l'atomisation de la force de travail²⁶. C'est pourtant cette double perspective qui, à nos yeux, est essentielle pour comprendre les évolutions actuelles des sociétés contemporaines et leurs dynamiques sous-jacentes. Ce qui fut annoncé comme « la fin de la division du travail » et qui met en exergue l'autonomie et la coopération dans le travail²⁷ cache en effet une division du travail entre les entreprises, et de nouvelles formes de corvéabilité.

²⁵. APPAY, B. Concentration and atomisation of productive systems : the paradox of controlled autonomy. In *XIII^e Congrès mondial de sociologie*. Bielefeld : ISA, 1994.

²⁶. Pendant cette période les analyses de la sous-traitance auraient pu prendre en compte ce phénomène. Mais elles se sont orientées vers des analyses de type partenarial, du fait même de leur focalisation sur les relations entre les entreprises donneuses d'ordre et les sous-traitants de premier rang parfois eux-mêmes généralement de grande taille. Ces analyses sont restées hermétiques à l'appréhension de la sous-traitance en cascade. Pour une perspective critique voir le dossier consacré à la sous-traitance dans la revue *Travail*, Printemps 1993, n° 28.

²⁷. Voir KERN et SCHUMANN. *La fin de la division du travail : la rationalisation de la production industrielle*. Paris : MSH, 1989. Trad de l'allemand (1984).

L'autonomie contrôlée

L'autonomie contrôlée est un concept paradoxal qui permet de concevoir : que les processus de concentration et d'atomisation de l'appareil productif ne sont plus nécessairement contradictoires ; - que les nouvelles formes d'organisation du travail qui privilégient l'autonomie et la coopération et l'innovation ne sont pas dissociables d'un questionnement sur le pouvoir et la domination. Il permet de penser l'émergence d'un pouvoir stratégique qui utilise de nouveaux principes de contrôle centralisé et d'auto-contrôle des unités autonomes. Avec l'autonomie contrôlée, la concentration du pouvoir productif ne passe plus nécessairement par la concentration salariale mais par de nouvelles formes organisationnelles particulièrement flexibles voire labiles (voir *infra*). Aussi paradoxal que cela puisse paraître la concentration économique passe dorénavant par la fragmentation structurelle, par des logiques d'extériorisation des risques, des coûts et des responsabilités. La sous-traitance en cascade en est une des formes majeures ²⁸.

Beaucoup a été dit et écrit sur les restructurations productives, sur l'avenir du travail et sa centralité ²⁹ dans les sociétés industrielles (I. Billiard). Bien que ces changements s'inscrivent dans une crise sociale intense dont le chômage de masse et l'externalisation du travail sont des éléments fondamentaux, la tonalité dominante du débat post-fordiste est plus optimiste que critique ³⁰.

« *The one best way* »

La diffusion du « modèle japonais » y joue un rôle important. Dans ce débat, *The machine that changed the world* ³¹ est un ouvrage

²⁸. Pour une précédente élaboration du concept d'autonomie contrôlée voir APPAY, B., 1994, *op. cit.*

²⁹. Comme en témoigne le débat sur l'avenir du travail dans le numéro spécial sur L'avenir du travail. *Esprit*, août-septembre 1995, n° 214. Voir aussi MÉDA, D. *Le travail : une valeur en voie de disparition*. Paris : Aubier 1995.

³⁰. Pour des perspectives critiques voir SANDBERG, A. *Enriching production. perspectives on Volvo's Uddevalla plant as an alternative to lean production*. Aldershot : Avebury. 1995 et CASTILLO, J.J. Post-Fordism : what are you talking about ? In *XIIIth World Congress of Sociology*. Bielefeld : july 1994.

³¹. WOMACK, J.P., JONES, D. T. et ROOS, D. *Le système qui va changer le monde : une analyse des industries automobiles mondiales*. Paris : Dunod, 1992. Trad. de *The Machine that changed the world*. New York : Ranson Associates, 1990.

fondamental qui contribue à légitimer ce modèle en démontrant sa supériorité. Il explore ce qu'on appelle depuis « *the one best way* ». Ce faisant, il contribue à transmettre une vision particulièrement optimiste et valorisante des logiques dominantes. Cet ouvrage est le résultat d'une étude dirigée par le IMVP ³² du Massachusetts Institute of Technology (MIT) et commanditée par la majorité des constructeurs automobiles mondiaux. Il s'appuie sur une série d'enquêtes effectuées dans quatre-vingt-dix usines de montage réparties dans quinze pays, complétée par l'étude des systèmes d'approvisionnement et de sous-traitance, de l'implantation des nouvelles technologies, des procédures de développement des produits. Les auteurs partent d'un double constat : celui de la supériorité acquise par certains constructeurs automobiles japonais sur le marché mondial et celui de l'inadaptation des structures industrielles de masse aux nouvelles conditions de la concurrence mondiale. Grâce à des principes de production identifiés sous les termes de « lean production », ou « production au plus juste » ou « production allégée ³³ » les constructeurs japonais ont érodé la suprématie des constructeurs américains et européens. Pour les auteurs, c'est le « one best way », le seul chemin à suivre pour survivre dans la concurrence internationale. Toujours d'après les auteurs, ces principes de production ne vont pas seulement altérer le destin des entreprises et des nations, la manière dont chacun vit, travaille et pense, ils vont finir par supplanter à l'échelle mondiale les anciens systèmes de production pour s'imposer en tant que système standard global.

Il convient de prendre au sérieux cette prédiction. Il serait sans doute facile de rejeter une vision aussi excessive, mais il serait tout aussi

³². International Motor Vehicle Program.

³³. Il n'y a pas de traduction satisfaisante du concept de « lean production » car il renvoie à un système de références multiples, exprimant des images de qualité, d'absence de graisse (effectifs « dégraissés »), de flexibilité, d'efficacité, de rapidité et de mobilité. Dans la traduction française du concept de la « production au plus juste », il est fait directement référence à une gestion des effectifs sur le modèle du « juste à temps », la production à flux tendus devenant la production à effectifs tendus.

imprudent de ne pas y prêter attention ³⁴ et ceci pour trois raisons. La première est la qualité et l'ampleur de l'étude ; la seconde tient à son impact sur les milieux dirigeants ; la troisième enfin est sa puissance de légitimation à laquelle le MIT et la place scientifique qu'il occupe dans le monde ne sont pas étrangers. Relativement peu cité en France en dehors des milieux spécialisés, ce best seller américain ainsi que les autres études du IMVP sont des références incontournables pour les directions d'entreprises préoccupées de leur place sur le marché mondial. Ces travaux s'ancrent dans la logique compétitive : ils comparent les leaders mondiaux et accordent des satisfecits ou discréditent. Ils contribuent à construire des images de marque auxquelles les constructeurs sont particulièrement sensibles ³⁵. Les auteurs de *The machine that changed the world* s'enracinent dans le débat post-fordiste qui se structure principalement autour des paradigmes de la production automobile ³⁶. Ils développent une critique de la production de masse caractérisée schématiquement par sa tendance à intégrer l'ensemble du système de production dans une structure de commande et de contrôle de type bureaucratique, les ordres allant du haut vers le bas. La production de masse ne réfère pas seulement à la production en grande série mais aussi à la concentration salariale dans de grandes entreprises.

De l'avis général le système de décision et d'organisation du travail de la production de masse, à la fois centralisé et pyramidal, de la conception à la fabrication, s'est révélé trop rigide et défaillant dans la course à la productivité et à la qualité. Les constructeurs japonais quant à eux tout en produisant en masse ³⁷ ont développé un système de production flexible alliant l'augmentation de la productivité à la recherche de la qualité totale, la baisse des coûts, l'adaptation aux

³⁴. Pour une critique du « one best way » et une réflexion sur les alternatives possibles voir *Enriching production*, 1995, *op. cit.*

³⁵. *Volvo seminar*. Göteborg, septembre 1995.

³⁶. Voir les travaux du GERPISA.

³⁷. Trop souvent on oppose la « production de masse » à la production japonaise qui elle aussi est bien évidemment une production de masse mais plus adaptée aux petites séries. La fin de la contradiction entre la production en grande série et la production individualisée est symbolisée aujourd'hui par Levi's qui offre dorénavant à sa clientèle la possibilité d'obtenir un jean sur mesure dans un délai de trois semaines.

fluctuations du marché et aux différentes demandes des clients, l'amélioration et l'innovation constante du processus de production. Toutefois et comme nous le verrons, l'organisation de la sous-traitance en cascade et d'une précarité organisationnelle profondément légitimée par le système social sont fondamentales à ce système de production. Trop rarement prises en compte, ces dimensions essentielles éclairent sous un jour très différent les images classiques et abusivement divulguées d'un « modèle japonais » fondé sur l'emploi à vie. Ce système de production semble plutôt être fondé sur une précarité institutionnalisée, légitimée par des hiérarchies acceptées, des rapports sociaux de sexe où les femmes sont exclues des emplois stables et valorisés ³⁸, un mouvement syndical devenu plus coopératif que revendicatif.

Womack, Jones et Roos postulent l'inévitable généralisation du mode de production au plus juste qu'ils jugent supérieur car il résout des contradictions antérieures propres au fordisme, celle en particulier entre production de masse et production en petites séries en rendant compatible l'accroissement de la standardisation des produits et leur personnalisation. Il ouvre de nouvelles possibilités de réduction drastique des coûts, d'accroissement de la productivité et de la qualité des produits, tout en stimulant toujours plus les travailleurs pour qu'ils s'impliquent dans la production, l'innovation et l'amélioration organisationnelle, de la conception à la fabrication. Comme le disent les auteurs, les limites finales de ce système ne sont pas connues ³⁹ et la crise « créative » est l'une des conditions de sa mise en œuvre ⁴⁰.

Une logique d'exclusion

³⁸. HIRATA, H. *Autour du « modèle japonais » : automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*. Paris : L'harmattan. 1992.

³⁹. WOMACK, J.P. et alii, *op. cit.*, p. 277

⁴⁰. « Most mass-producers will need a crisis, what we have called a creative crisis, to truly change. » « La plupart des producteurs en grande série vont avoir besoin d'une crise, ce que nous avons appelé une crise créative, pour changer réellement. » WOMACK, J.P. et alii, *op. cit.*, p. 258. Cette remarque est essentielle car elle ouvre la voie à l'hypothèse d'une recherche volontariste de mise sous-tension, l'entretien d'un certain niveau de crise favorable aux restructurations.

Néanmoins les auteurs ont conscience que l'un des principaux problèmes de la production au plus juste est qu'une fraction substantielle de la force de travail n'est plus nécessaire. Pour reprendre leurs termes, « il est vital de faire sortir du système des travailleurs devenus inutiles de façon à maintenir la pression sur les autres ». Autrement « le défi de l'amélioration constante serait perdu ⁴¹ ». Face à cette logique d'élimination, les auteurs proposent une solution simple à leurs yeux pour résoudre ce problème crucial : les travailleurs expulsés doivent être formés pour travailler à l'extérieur des industries manufacturières traditionnelles. Cette vision est caractéristique d'une démarche ethnocentrique enracinée dans la légitimation d'un « intérieur » dominant - ici le secteur automobile et plus particulièrement les constructeurs - qui rejette vers l'extérieur les conséquences de ce qu'il génère, sans en assumer les responsabilités : les « autres » doivent trouver les solutions. La critique ici formulée met à jour la violence sociale des restructurations et de leurs systèmes de légitimation. Elle soulève la question des responsabilités sociales dans de tels processus.

Si l'on y regarde de plus près, la conception d'un « extérieur » chargé d'accueillir les surplus d'effectifs est illogique du point de vue du raisonnement interne des auteurs. Il y a une contradiction entre la prédiction et la solution, entre l'inévitable généralisation du système que les auteurs préconisent et le recours à un extérieur chargé d'accueillir les exclus puisque cet extérieur est voué à disparaître par cette généralisation annoncée à court terme. La reconnaissance d'une telle contradiction dans le raisonnement, n'obligerait-elle pas les auteurs à modérer leur enthousiasme pour ces principes de production ? Cette question n'est-elle pas essentielle ? Ne rejoint-elle pas les processus dichotomiques que nous avons déjà évoqués et qui constituent des angles morts où s'engouffre l'analyse ? Ne remet-elle pas en cause fondamentalement la légitimité des restructurations productives telles qu'elles sont menées ? Ces restructurations sont rendues possibles grâce à des systèmes d'interprétation et de légitimation dont la principale caractéristique est l'affirmation d'une

⁴¹. *Op. cit.*, p. 259.

nécessaire adaptation à un ordre économique dominant, une domination qui n'est pas questionnée mais légitimée.

La précarisation sociale

Or l'élimination des surplus d'effectifs, essentielle à la production au plus juste, renvoie à des processus beaucoup plus larges d'externalisation de la production, ainsi que nous allons le voir. Mais pour le concevoir, il est nécessaire de changer d'angle d'observation, de passer à une vision beaucoup plus large, de ne plus se centrer uniquement sur ce qui se passe à l'intérieur des grandes entreprises. Dans cette perspective élargie, il apparaît que l'externalisation est déjà à l'œuvre, et depuis de nombreuses années, dans l'automobile et dans bien d'autres secteurs. Ce changement d'angle va permettre de constater que nous sommes en présence de phénomènes non pas seulement d'exclusion - de « l'interne » vers « l'externe » - mais de précarisation de tout un système.

Cette action scientifique fédérative sur la précarisation sociale est le résultat d'une prise de conscience que les principes organisationnels de l'autonomie contrôlée peuvent s'appliquer à des secteurs de production fondamentalement différents. Nos observations sont parties du BTP et du nucléaire ⁴². Dans les années quatre-vingts, nous avons analysé les processus de restructuration des entreprises en France et au Royaume-Uni dans le bâtiment ainsi que l'émergence de grandes entreprises d'un type nouveau : les entreprises dites « matière grise » préfigurant ce que nous appellerons ensuite les entreprises « labiles à noyau dur restreint » (voir infra). Dans les cas observés, les entreprises réduisent drastiquement leur taille en termes d'effectifs sur une période assez courte, tout en accroissant considérablement leur

⁴². Sur le nucléaire voir THEBAUD-MONY, A. et alii. Salariés des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de base : enquête sur leur suivi médico-réglementaire. Documents pour *Le Médecin du travail*, 1992, n° 51, INRS. Voir aussi THEBAUD-MONY, A. Sous-traitance, rapports sociaux, citoyenneté, santé. *Travail*, n° 28, printemps 1993, p.65-82.

Sur le BTP voir APPAY, B. *Formations et emplois qualifiés : les transformations dans le bâtiment en France et au Royaume-Uni*. Paris : Plan Construction. Collection Recherches. Voir aussi APPAY, B. Quelle main-d'oeuvre pour demain ? Une étude comparative France/Grande-Bretagne. *Revue Française de Sociologie*, vol. 29, 1988, p. 81-115.

chiffre d'affaires, leur capacité d'intervention et leur pouvoir stratégique au niveau local, national et international. Ces transformations de l'organisation du travail sont effectuées pour développer des structures capables de répondre rapidement aux fluctuations du marché, tout en réduisant au minimum pour l'entreprise donneuse d'ordres les responsabilités, les coûts et les risques. L'enquête confirme qu'il existe une tendance lourde pour les grandes entreprises à procéder de la sorte, à opérer ce type de restructuration en particulier par la sous-traitance en cascade. La principale raison, alors invoquée pour justifier ces restructurations, est la crise économique et la récession, une référence systématique aux difficultés économiques de tout ou partie de l'entreprise. Mais l'étude révèle en fait un autre phénomène : la réduction drastique de la force de travail n'est pas nécessairement liée à la récession mais à une *croissance stratégique*, avec un accroissement marqué du chiffre d'affaires. Dans ce type de restructuration on observe donc simultanément un accroissement du chiffre d'affaire et une forte réduction des effectifs, montrant comment récession et expansion peuvent se combiner. Dans cette perspective, l'analyse des entreprises périphériques confirme qu'il s'agit d'un processus plus large de restructuration du mode de production et non de simples réductions d'effectifs, un processus plus global de recomposition de l'interne et de l'externe et des formes de contrôle. En effet, l'enquête montre le développement d'une sous-traitance en cascade liée aux autres formes de contrôle direct et indirect de la production : la prise de contrôle et l'absorption sont généralement suivies par une ou plusieurs restructurations/extériorisations. La prise de participation de contrôle, de référence ou d'influence, la franchise, ne répondent-elles pas toutes d'un même processus de contrôle distancié de la production mais d'influence directe sur les profits et leur circulation, de stimulation également de l'auto-contrôle ? Le concept d'autonomie contrôlée est issu de cette hypothèse.

Mais nos résultats étaient des résultats sectoriels qui ne permettaient pas en tant que tels une généralisation. Tout au plus permettaient-ils de formuler des hypothèses sur leur possible pertinence dans d'autres secteurs. En effet l'extension de la sous-traitance en cascade n'est pas surprenante dans le bâtiment où la sous-traitance est intrinsèque à

l'organisation du travail, mais en revanche elle l'est beaucoup plus dans un secteur à haute technologie, à haute sécurité et à forte concentration comme le nucléaire. Le croisement de résultats de recherche sur le bâtiment avec ceux d'A. Thébaud-Mony sur le nucléaire a permis de renforcer l'hypothèse de récurrences intersectorielles fortes. Mais il importait encore de le vérifier dans différents secteurs, en faisant appel à d'autres spécialistes : ici, l'électricité/électronique (K. Sugita), le verre et l'agro-alimentaire (H. Hirata), l'automobile (A. Gorgeu et R. Mathieu), le textile (P. Itchert et M.L. Morin), l'aéronautique (A. Gras et M.L. Morin), le commerce (N. Cattaneo), les services (H. Bretin). De plus, la confrontation de nos travaux de comparaison internationale ⁴³, indique également que « tout se passe comme si » des formes de domination par la précarité, caractéristiques des rapports Nord-Sud, sont en train d'être intériorisées au sein même des pays industrialisés ⁴⁴. La précarisation sociale est donc sur le plan scientifique le résultat de la recomposition d'un objet de recherche qui articule le social et l'économique dans une perspective internationale, même si pour un temps nous avons centré l'analyse sur la France.

En résumé, la précarisation sociale est donc conçue ici comme un processus, comme une mise en précarité qui résulte des restructurations productives. Celles-ci sont fondées sur des dynamiques d'externalisation du travail où la concentration et l'atomisation ne sont plus contradictoires. L'analyse de l'évolution du débat post-fordiste vient de montrer que dans un premier temps les préoccupations démocratiques n'en étaient pas exclues. La flexibilisation productive, en effet, était recherchée au nom de la croissance et dans l'espoir d'un progrès social. A ses débuts, en particulier avec la publication de l'ouvrage de Piore et Sabel en 1984,

⁴³. La France et le Brésil pour THEBAUD-MONY, A. *L'envers des sociétés industrielles : approche comparative Franco-Brésilienne*. Paris : L'Harmattan, 1990. La France et le Royaume-Uni pour APPAY, B. *Éducation et qualification ouvrière au Royaume-Uni*. Paris : La Documentation Française, 1986.

⁴⁴. Cette hypothèse sur l'intériorisation des rapports Nord-Sud par la précarisation est plus particulièrement travaillée dans le cadre d'une coopération scientifique avec des chercheurs brésiliens à travers la mise en place du Réseau INSERM Nord-Sud, 1994-1996, sous la direction d'A. Thébaud-Mony.

les nouvelles formes productives étaient articulées explicitement aux grandes thématiques de la démocratie. C'est dans ce contexte que les questions de l'autonomie, du partenariat, de la déconcentration, de la production en réseau, ont été promues. Mais ces nouvelles préoccupations ne masquaient-elles pas ce qui émergera plus tard au début des années quatre-vingt-dix, une recherche de la puissance qui apparaît aujourd'hui sans fard ? L'ouvrage de Womack et alii le montre, l'analyse des conséquences sociales des restructurations, qui sont prônées dans et par ce débat, est exclue du champ. La précarisation sociale remet donc au centre du débat une question essentielle à nos yeux pour l'avenir des sociétés démocratiques. C'est de ce point de vue que nous allons maintenant analyser les restructurations productives telles que l'actualité et les contributions à cet ouvrage nous les livrent.

LES DIFFERENTES FORMES PRISES PAR L'EXTERNALISATION : VERS UNE REMISE EN CAUSE RADICALE DES REGULATIONS SALARIALES

Partant donc des résultats de travaux antérieurs, nous avons vu qu'il était possible de faire l'hypothèse que l'externalisation du travail est un processus essentiel des restructurations contemporaines. Mais ne prend-elle pas différentes formes qu'il convient de circonscrire pour mieux en comprendre les lignes de force ? Ne correspond-elle pas à une période charnière de l'histoire économique et sociale où la fragmentation productive et la concentration économique ne seraient plus contradictoires ? Ne voit-on pas ici se mettre en place de nouvelles formes de pouvoir et de contrôle social dans et par le travail ?

L'actualité des délocalisations : les externalisations internationales

Pierre Blayau, président du directoire de Moulinex, dans un interview, déclare : « Soit on est une entreprise mondiale et on se débrouille pour produire mondialement, afin de faire face par

exemple aux variations de change. Soit on est franco-français, on se replie sur soi-même et on meurt ⁴⁵ ».

Le plan de restructuration de Moulinex prévoit la fermeture de deux usines en France. Le groupe doit produire davantage à l'étranger dans une usine mexicaine qui recrute actuellement des femmes pour un salaire horaire infime ⁴⁶. Depuis, sous la pression exercée par la colère collective et la délégitimation de l'action des dirigeants par la presse, la direction de Moulinex a transformé son plan social en ayant recours à la loi Robien qui vient d'être adoptée ⁴⁷ utilisant la réduction du temps de travail pour limiter les licenciements. Ce recours au « partage du travail » permet d'introduire légalement une flexibilisation interne des temps de travail qui, avant l'annonce de licenciements massifs, aurait été inacceptable.

Cet exemple de délocalisation et de flexibilisation interne, pris parmi bien d'autres, révèle l'une des multiples formes que prennent les externalisations. Mais la question des délocalisations a souvent été isolée comme un processus en soi, non comme une configuration spécifique d'un processus plus général restructurant les relations entre le local et le global. Elle fut longuement débattue en France après la publication du rapport Arthuis ⁴⁸. Faute d'une vision élargie des

⁴⁵. *Le Monde* du 19 juin 1996.

⁴⁶. Pendant que les licenciements étaient annoncés en France, un écriteau était suspendu à la clôture de l'usine de Moulinex à Celaya, une grosse cité industrielle à 300 km au nord-ouest de Mexico : « On demande cent personnes. Sexe féminin. Pour travail posté 3x8. » Le salaire proposé pour le travail à la chaîne est de 170 pesos (113 F) pour six jours de travail par semaine, soit 2,35 F de l'heure. Selon le directeur des ressources humaines de l'usine, les premiers salaires s'alignent sur le minimum salarial de la région soit 21 pesos (14 F) par jour, 1,75 F de l'heure. (HENNION, B., *Libération*, 17 septembre 1996). Par la spécification du sexe féminin dans la politique de recrutement, nous voyons ici un exemple caractéristique de délocalisation ayant recours non seulement à la division internationale du travail, mais aussi à la division sexuelle du travail.

⁴⁷. Cette loi accorde une forte réduction des charges sociales (50 % la première année, 40 % les suivantes) aux entreprises qui réduisent le temps de travail des salariés de 15 %.

⁴⁸. ARTHUIS, Jean. *L'incidence économique et fiscale des délocalisations hors du territoire national des activités industrielles et de service*. Paris : Sénat, Juin 1993. Rapport d'information ; 337.

processus de restructuration dont la délocalisation est l'une des formes, le débat s'est enfermé dans une joute sur le protectionnisme. Celles et ceux qui voulaient défendre leur emploi furent plongés dans le silence : ils furent confrontés à la rationalité économique de la concurrence internationale ; ils furent confrontés également à l'opprobre, leur civisme international étant remis en cause et leur sacrifice implicitement demandé au nom des autres, au nom des plus pauvres. Impasse du débat. Silence sur la question.

Les délocalisations loin de clore ce qui peut être dit sur l'externalisation du travail doivent être considérées comme une des formes d'un processus plus large de labilité productive (voir infra), où l'on retrouve presque systématiquement plusieurs éléments intrinsèques déjà évoqués : la mise en survie par la compétition internationale, la création d'une situation de crise et la soumission à la rationalité économique. Ce serait une erreur de les considérer comme de simples paravents de stratégies patronales à la recherche de profits substantiels. Les expressions si souvent entendues du « shrink or die » (rétrécir ou mourir) ou de « adapt or die » (s'adapter ou mourir) doivent être prises au sérieux et ne pas être considérées comme de simples effets rhétoriques. Elles rendent compte d'une réalité devenue quotidienne et servent aussi de fondement au consensus sur « l'incontournable et nécessaire flexibilisation » du système productif. Elles correspondent à l'enclenchement de la surconcurrence où l'on voit s'instaurer un système de sanctions extrêmes mettant en balance la vie et la disparition économique, avec la création d'une situation d'urgence qui provoque une tension démultipliée. Le cas de Moulinex n'est donc pas original de ce point de vue. Tous les ingrédients y sont : l'adaptation, la concurrence internationale, la crise, la survie et l'urgence. Si dans bien des cas les dangers créés par la mise en survie sont réels, ils peuvent aussi servir de paravent à des choix stratégiques d'une autre nature dans ce qui a été nommé par les chercheurs du MIT la « crise créative ».

Le cas d'Euris est exemplaire. Créée en 1987, comme une structure de capital-développement, Euris détient maintenant une participation d'influence chez Moulinex. Au départ, elle avait pour vocation de prendre des participations nombreuses mais modestes. Désormais la

holding prend des participations de contrôle ou de référence sans gérer directement, tout en « épaulant » les entreprises dans leurs choix stratégiques et financiers. Euris se résume maintenant en deux ordres de grandeur inversement proportionnels: - du point de vue financier, 10 milliards de francs d'actifs consolidés et 6 milliards de fonds propres consolidés, soit dix fois plus qu'en 1987 ; - du point de vue des effectifs, 38 salariés répartis entre la France, la Grande-Bretagne et les États-Unis. Voici ce qu'en dit Jean-Charles Naouri, PDG d'Euris, énarque, ancien directeur de cabinet de Pierre Bérégovoy et artisan de la dérégulation des marchés financiers dans les années quatre-vingts, dont les propos furent recueillis par Pierre-Angel Gay ⁴⁹. A la question : « Comment vous voyez-vous vous-même », la réponse est particulièrement limpide dans sa concision : « Comme un entrepreneur. Euris est une holding opérationnelle à vocation stratégique, en témoigne notre action chez Moulinex et Casino. »

La constitution des holdings illustre un désengagement de la production, caractéristique de l'externalisation, où il devient possible de contrôler et d'influencer à son profit sans gérer directement. Dans ce processus, la concentration économique est portée par de nouvelles modalités de contrôle et d'influence que celles développées précédemment dans un modèle fordiste où la puissance est associée à la concentration des effectifs. Des entreprises accèdent à la puissance tout en échappant au carcan des régulations salariales ; elles peuvent devenir importantes par leur chiffre d'affaires et leur pouvoir stratégique tout en ayant des effectifs extrêmement réduits. Cette relation inversement proportionnelle entre le chiffre d'affaires et les effectifs salariés, est révélatrice des processus d'autonomie contrôlée qui sous-tendent une inversion fondamentale dans l'histoire du capitalisme où concentration économique et atomisation salariale ne sont plus contradictoires.

L'externalisation sur site : le cas des centrales nucléaires

⁴⁹. *Le Monde* du 19 juillet 1995.

Nous allons maintenant examiner une autre forme d'externalisation qui peut sembler paradoxale dans sa formulation, puisqu'il s'agit d'une externalisation du travail ici à l'intérieur même de l'entreprise sur le lieu de production : la sous-traitance sur site. Le cas retenu est celui déjà évoqué du nucléaire.

Un des phénomènes les plus frappants des réorganisations contemporaines du travail est certainement le développement de la sous-traitance en cascade dans la maintenance nucléaire. On peut s'interroger sur l'introduction des logiques dominantes dans un secteur à haute sécurité : dorénavant 80 % de la maintenance des centrales nucléaires est sous-traitée. Les raisons d'un tel changement organisationnel sont analysées dans cet ouvrage par plusieurs auteurs (G. Doniol-Shaw, M. Lallier, D. Huez). C. Dejours⁵⁰ et A. Thébaud-Mony⁵¹ ont souligné les contradictions d'un tel changement, celle en particulier qui ne cesse de s'accroître entre, d'un côté, un discours toujours plus préoccupé de sûreté et de qualité et, de l'autre côté, une pratique faite souvent d'à-peu-près et toujours de réajustements empiriques. L'organisation du travail par la sous-traitance ne cesse de rendre cette contradiction plus aiguë entre les ordres et les conditions concrètes de travail dans lesquelles se retrouvent les salariés. Plus les exigences de limpidité et de rigueur sont fortes - elles sont extrêmes dans le nucléaire - plus elles sont combinées à des délais d'exécution raccourcis de travaux effectués au plus juste prix, plus un voile d'ombre et de silence semble s'étendre sur les conditions concrètes de leur réalisation. Les analyses s'accordent pour faire apparaître les contradictions entre, d'un côté, les objectifs imposés par le donneur d'ordre, ces objectifs étant répercutés par les directions d'entreprises sous-traitantes vers les salariés chargés de l'exécution du travail et, de l'autre côté, les moyens dont disposent ces salariés pour y parvenir.

Les restructurations productives dans le nucléaire ont abouti à une maintenance effectuée principalement par des travailleurs extérieurs,

⁵⁰. DEJOURS, C. Pathologie de la communication, situation de travail et espace public : le cas du nucléaire. *Raisons pratiques*, 1992, n° 3.

⁵¹. THEBAUD-MONY, A. *Sous-traitance, précarisation du travail, risques professionnels et santé : le cas de l'industrie nucléaire : rapport final*. Kremlin Bicêtre : INSERM, 1995.

parfois très compétents mais aussi parfois très peu qualifiés pour effectuer les tâches dont ils ont la charge. Ces travailleurs extérieurs sont plus ou moins sommairement informés des risques encourus. Ils ne sont plus insérés dans un collectif de travail qui puisse socialiser les savoir-faire et transmettre l'expérience. Ils sont pressés par le temps et mis en situation précaire du point de vue de la stabilité de leur emploi et de leur entreprise. Les entreprises extérieures qui emploient ces travailleurs, sont elles-mêmes fragilisées et mises également en situation précaire. Elles doivent se conformer à des normes de qualité exigeantes, tout en étant mises en concurrence et sont obligées de proposer des prix toujours plus bas. « L'impression qu'on a, c'est que l'on nous demande toujours plus : être toujours sur la ligne rouge par rapport à la législation du travail et en même temps, il y a un double discours sur la qualité, la sûreté qui est incompatible avec une rentabilité pure et dure ⁵². »

L'accident de Forbach montre pourtant comment la précarité des travailleurs et celle des entreprises, conduit à une mise sous pression extrême, à agir dans l'urgence dans une instantanéité du temps. Cette précarisation productive mène à l'impossibilité de construire des collectifs de travail stables empêchant de socialiser les pratiques et les savoirs collectifs indispensables pour résoudre les aléas de la production. L'instabilité structurelle et la précarité des travailleurs conduisent à une accumulation d'ignorances où l'accident grave est inévitable. A travers l'exemple de Forbach, J. C. Zerbib donne à voir le processus de déresponsabilisation des dirigeants et son pendant : la sur-responsabilité individuelle de ceux qui sont mis en position d'exécuter un travail organisé par d'autres.

Mise en concurrence oblige, s'agit-il d'une réorientation de la production nucléaire française vers des objectifs de profitabilité plutôt que d'intérêt public, préparant la production énergétique française à la concurrence internationale ? Par delà les spécificités, ne voyons nous pas apparaître un scénario trans-sectoriel qui articule trois processus ?

⁵². Extrait d'un entretien avec un cadre, *op. cit.*, p. 98.

Tout d'abord, la *segmentation productive interne*. C'est une restructuration interne de l'entreprise-mère avec la séparation de ses différentes activités pour ouvrir chacune d'elle à la concurrence, hormis le transport d'énergie. Elle prépare à la fragmentation structurelle et à l'externalisation.

Ensuite, l'*aplatissement des structures hiérarchiques*. C'est un autre processus d'adaptation des structures internes au futur mode de production externalisé. Cet aplatissement exprime une recherche d'autonomisation des fonctions et des secteurs d'activité. La structure d'organisation du travail qui était précédemment verticale et pyramidale - avec des cadres, des préparateurs, des contremaîtres, des techniciens et des ouvriers qui travaillaient aussi bien sur la turbine et le réacteur que sur l'ensemble des matériels - est transformée en une structure d'organisation horizontale avec des chargés d'affaires spécialisés sur une partie des installations. Comme on le verra dans l'analyse du cas suivant, cet aplatissement peut se retrouver également dans les entreprises extérieures.

Enfin, la *fragmentation productive*. C'est l'aboutissement de l'extériorisation préparée dans les deux phases précédentes. Cette fragmentation peut prendre plusieurs formes, mais ici principalement la sous-traitance.

En résumé, les restructurations internes de l'entreprise-mère, par une segmentation productive interne et l'aplatissement de sa structure hiérarchique, préparent et accompagnent l'externalisation du travail vers des entreprises extérieures autonomes mais, nous le verrons, généralement fortement contraintes.

Ainsi, l'on observe une accentuation de la division du travail interentreprises qui est récapitulée dans le tableau suivant :

Tableau II : La division du travail interentreprises
(dans le cas de la maintenance nucléaire)

Salariés de l'entreprise donneuse d'ordres	Salariés des entreprises sous-traitantes
Prescription/contrôle	Exécution
Qualification reconnue et valorisée, travail rémunéré en conséquence	Tâches atomisées, qualification peu reconnue, travail faiblement rémunéré
Services généraux	Servitudes
Stabilité de l'emploi	Fragilité et précarité de l'emploi
Syndicalisation forte et organisée	Syndicalisation très difficile

Cette division du travail interentreprises, fortement polarisatrice, ne permet-elle pas de contourner les régulations salariales, celles en particulier ayant trait à la subordination entre salariés et employeurs, subordination qui est au fondement du droit du travail contemporain (M.L. Morin) ? Ne permet-elle pas de contourner les systèmes de protection sociale tels qu'ils se sont sédimentés dans notre société en compensation de cette subordination salariale ? La question des nouvelles formes d'autonomie dans l'organisation du travail ne devrait-elle pas aussi être pensée dans cette perspective ? Ainsi que le souligne G. Doniol-Shaw ⁵³, des contradictions juridiques ont mené au renforcement de l'autonomie des entreprises sous-traitantes sur les lieux de production. En effet des dispositions législatives, visant à limiter les abus du recours à la sous-traitance conduisant au louage déguisé de main-d'œuvre extérieure, ont interdit que les salariés de ces entreprises soient sous la responsabilité d'un agent de l'entreprise donneuse d'ordre ⁵⁴. Loin de limiter la sous-traitance dans le cas du nucléaire, ces dispositions l'ont au contraire stimulée tout en provoquant un écart croissant entre la prescription et l'exécution, par le renforcement du contrôle central et une autonomie accrue des sous-

⁵³. DONIOL-SHAW, G. Sous-traitance et maintenance des centrales nucléaires. *Travail*, 1993, *op. cit.*

⁵⁴. Lois du 31 décembre 1975 sur la protection de la sous-traitance et le décret du 29 novembre 1977 sur les entreprises intervenantes.

traitants. On voit ici comment les deux pôles de la division du travail se renforcent mutuellement tout en s'écartant. Ces nouvelles contradictions apparaissent à l'intersection d'une part, d'un droit du travail fondé sur la reconnaissance d'un lien de subordination et sa nécessaire compensation par un système collectif de protection sociale et, d'autre part, d'un droit commercial fondé sur l'autonomie des parties contractantes (M.L. Morin ⁵⁵, L. Vogel, J.E. Ray). Les différents auteurs constatent les conditions dégradées pour les travailleurs extérieurs, en termes de qualification, de statut, de salaires, de conditions de déplacement, de contraintes spécifiques au travail, l'éclatement aussi des collectifs de travail et l'individualisation extrême du travail.

Ces restructurations provoquent l'affaiblissement du mouvement syndical qui se trouve confronté à une distorsion du rapport de subordination salarié/employeur par la création d'un vide entre contrat salarial et contrat commercial où se niche l'irresponsabilité sociale (M. Lallier, M. Pascual, J.C. Zerbib, M.L. Morin). Par l'instauration d'une relation triangulaire, le salarié extérieur subit les conséquences des prescriptions du donneur d'ordre, sans pouvoir jamais en traiter directement avec lui. En situation d'exploitation intense, au lieu de se retourner contre son employeur, le salarié est amené paradoxalement à défendre les intérêts de ce dernier, souvent aux dépens de sa propre santé. On observe l'instauration d'une situation où les salariés extérieurs ont les plus grandes difficultés à s'organiser du fait de l'atomisation des collectifs de travail, à créer un rapport de force qui leur permettrait d'influer sur la condition qui leur est faite en raison de la fragilité de leur position. Cette fragilité résulte de la conjonction d'une double instabilité : celle provoquée par la précarité de leur statut d'emploi (intérimaire ou contrat à durée déterminée) ; celle aussi de leur entreprise qui est dépendante du lien commercial l'unissant au donneur d'ordre. Ces salariés subissent des situations inacceptables dont un documentaire, contrôlé du point de vue

⁵⁵. MORIN, M.L. (dir.) *Sous-traitance et relations salariales : aspects du droit du travail*. Toulouse : CEJEE, 1994. Rapport de recherche pour le Commissariat Général au Plan. Voir aussi *Sous-traitance et relations salariales : aspects de droit du travail. Travail et emploi*, 3^e trimestre 1994, n° 60, p. 23-34.

scientifique, a récemment rendu compte ⁵⁶. Les conditions de vie de ces travailleurs du nucléaire, entre itinérance et précarité, sont d'autant plus saisissantes dans un secteur qui symbolise l'image de la modernité, de la technologie de pointe et des avancées de la science. Fragilisés de l'intérieur les salariés de ces entreprises le sont aussi de l'extérieur par la menace du chômage. Pour reprendre les termes de M. Lallier : « [...] l'organisation de la sous-traitance fait qu'il est quasiment impossible aux salariés des entreprises sous-traitantes de créer le rapport de force là où se déterminent les choix, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise utilisatrice. La quasi inexistence de structures syndicales dans les entreprises sous-traitantes, engendrée notamment par la pression du couple précarité/chômage, renforce cette difficulté ⁵⁷. »

L'externalisation de proximité : le cas de l'automobile

Une troisième configuration d'externalisation va maintenant être étudiée en prenant le cas de l'automobile, un secteur qui fut longtemps l'un des temples de l'intégration productive et qui, ainsi que nous l'avons vu, continue à être porteur des paradigmes dominants de production. Le secteur automobile a longtemps symbolisé le mode de production fordiste caractérisé par sa tendance à intégrer l'ensemble de la production dans de grandes unités avec un système de commande et de contrôle de type bureaucratique-pyramidal. Ainsi que nous l'avons vu à propos de la *lean production*, ce secteur n'échappe pas aux logiques de l'externalisation. De même, en France, ces dernières années les plans de restructuration des grands constructeurs ont entraîné une forte externalisation de la production qui représente actuellement jusqu'à 75 % du prix de revient du véhicule. A. Gorgeu et R. Mathieu ⁵⁸ ont analysé le cas

⁵⁶. Le documentaire de C. Pozzo di Borgo est saisissant sur ce point et montre la vie de ces travailleurs d'entreprises sous-traitantes. *Arrêt de Tranche ou les trimardeurs du nucléaire*. Paris : Beka Production, 1996.

⁵⁷. LALLIER, M. *Sous-traitance : le cas du nucléaire*. Chinon : CGT du CNPE de Chinon, 1995, p. 10.

⁵⁸. GORGEU, A. Gorgeu et MATHIEU, R. *Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France*. C.E.E : 1995. Dossier ; 7. Nouvelle série.

d'usines créées récemment par des équipementiers et dont la production est dédiée aux usines de montage de PSA (Peugeot société anonyme) et Renault pour des productions externalisées par les constructeurs, en particulier celles requérant beaucoup de travail manuel. Ces nouvelles usines de proximité appartiennent généralement à des groupes d'équipementiers autonomes qui sont pour la plupart en totale dépendance vis-à-vis des constructeurs. Elles ont l'obligation, du fait d'une organisation juste à temps (JAT), de livrer à la demande, dans les temps impartis, des produits sans défaut prêts à être montés. Si elles ne réussissent pas à atteindre les objectifs fixés, en particulier les délais de livraison et la qualité des produits, la coopération équipementier-constructeur est réexaminée, avec le risque pour l'équipementier d'être rétrogradé sur la liste des fournisseurs remettant alors en cause la survie de l'établissement.

Ainsi du point de vue de l'organisation du travail, la mise sous pression de l'entreprise extérieure est très forte. Elle est renforcée par un système de stimulations et de sanctions extrêmes : si l'usine manque les objectifs fixés par le constructeur son avenir est remis en cause. Le contrôle central ici s'exerce à la fois de manière directe et indirecte par un double système de contraintes portant sur les délais de livraison et la qualité des produits. Ce type d'organisation productive renforce le contrôle central tout en stimulant l'auto-contrôle. Il repose sur une fragilité structurelle, celle du lien commercial qui unit l'entreprise donneuse d'ordre à l'entreprise sous-traitante et ceci malgré une forte coopération. Cette fragilité est placée sous la menace d'un système de gratification-sanction mobilisant des principes de la survie et de la mise en concurrence. Pour l'entreprise extérieure les marges de manœuvre sont réduites mais les responsabilités élevées. Dans une sorte d'injonction paradoxale, l'autonomie et l'innovation sont stimulées en même temps que sont renforcées la soumission et l'obéissance.

Caractéristiques des relations interentreprises, ces principes de l'autonomie contrôlée sont également mobilisés dans l'organisation interne des entreprises extérieures. Dans le cas analysé, les nouvelles usines mobilisent une force de travail mise en situation de précarité avec le recours à un fort *turnover* et une grille de rémunération

aplatie, favorisant le renouvellement continu de la main-d'œuvre par l'absence ainsi provoquée de perspectives d'avenir sur le plan professionnel. Le recours à la précarisation éduquée se traduit ici par l'embauche d'un personnel de production jeune, sans culture ouvrière et syndicale, de niveau au moins du CAP, recruté sur le marché local et fortement sélectionné, avec des salaires tirés vers le bas. Le personnel permanent est calculé au plus juste avec peu d'encadrement ce qui entraîne un aplatissement de la structure hiérarchique. En complément de cette flexibilité structurelle, l'intérim est largement et régulièrement utilisé pour répondre aux fluctuations de la production et comme moyen de sélection à l'embauche.

Les équipementiers sont incités notamment par Renault à instaurer le travail en groupe, avec responsabilisation collective et objectifs communs. L'autonomie et l'auto-surveillance dans des temps prescrits sont stimulés par l'instauration d'une concurrence intergroupes, fondée sur la recherche de compétitivité et de gain de productivité, utilisant « l'implication contrainte ⁵⁹ ». Ces principes d'auto-contrôle et de responsabilisation, d'intensification du travail et d'évolution permanente sont également appliqués de manière plus globale aux usines qui doivent devenir des centres de profit. Les responsabilités qui pèsent sur les cadres d'établissement sont lourdes et une disponibilité permanente est exigée. L'auto-contrôle est stimulé par un référentiel d'Évaluation d'Aptitude Qualité Fournisseur (EAQF) finalisé par un système de sanctions principalement fondé sur le risque d'élimination. La finalité du contrôle central devient l'intériorisation du contrôle lui-même par les unités autonomes, par l'auto-contrôle et l'auto-surveillance, selon un processus de commande à distance. On observe ici une internalisation du contrôle central dans les unités autonomes elles-mêmes, par le développement de l'auto-contrôle.

⁵⁹. DURAND, J.P. Le travail en groupe. Communication pour la *Deuxième rencontre internationale du GERPISA*, juin 1994.

Tableau III : Deux configurations d'autonomie contrôlée

le cas du nucléaire	L'autonomie des unités extérieures provoque le renforcement des procédures de contrôle central.
le cas de l'automobile	Par la recherche de qualité totale, le contrôle central est intériorisé par les unités autonomes à travers l'auto-contrôle.

Cette étude de cas est un autre exemple des processus d'externalisation du travail et d'autonomie contrôlée qui fondent la précarisation sociale. Une différence majeure apparaît entre l'avant et l'après restructuration : les syndicats ont disparu, la force de travail et les unités de production sont devenues flexibles, autonomes et particulièrement malléables dans un système paradoxal de contrôle et d'autonomie qui stimule les initiatives, encourage les innovations et les coopérations tout en amenant à une grande conformité, un système conjuguant l'autonomie avec la mise sous pression et la réduction de marge de manœuvre. On voit ici se développer un des paradoxes de l'autonomie contrôlée où autonomie, coopération, innovation vont de pair avec l'absence de marge de manœuvre.

Sous-traitance en cascade et double flexibilité : quelle légitimité pour un « modèle » excluant ?

Les exemples que nous venons de prendre laissent voir d'autres rangs de sous-traitance qui sont difficiles à saisir en raison des nombreuses difficultés d'accès aux données que rencontrent les chercheurs, quand ils ne les excluent pas volontairement du champ d'analyse. Ainsi, sont-ils confrontés à l'invisibilité des profondeurs de l'externalisation surtout lorsqu'elle est observée à partir des restructurations des grandes entreprises et que l'analyse s'arrête au premier rang de sous-traitance. Il est rare et difficile d'obtenir une vue globale.

Revenons tout d'abord sur la sous-traitance au Japon car la manière dont elle est majoritairement appréhendée a largement contribué à l'émergence du modèle partenarial qui voit dans les relations entre

donneurs d'ordre et sous-traitants des relations de type coopératif. Dans ce modèle, la sous-traitance en cascade n'est pas prise en compte, elle est traitée comme un phénomène mineur ou non existant. Il est difficile d'obtenir une vue globale. Celle que nous propose K. Sugita est encore partielle, mais elle permet néanmoins de reconstituer tout un segment de l'organisation productive : de la grande entreprise donneuse d'ordre aux micro-entreprises du bas de la cascade de sous-traitance, jusqu'au travail à domicile. Dans des diapositives présentées à l'appui de son analyse, K. Sugita fait ressortir le contraste saisissant entre les ateliers des plus grandes entreprises et ceux des petits sous-traitants, installés dans des baraques, bricolés, suintants de précarité, où des femmes japonaises travaillent dans des conditions très éloignées de ce qui a été généralement donné à comprendre et à voir du « modèle japonais ». La production de masse à haute technologie, ici le secteur électrique/électronique grand public, intègre le travail à domicile, loin des clichés « high tech » et des systèmes de légitimation abusivement fabriqués et divulgués. L'auteur constate un processus continu qui se traduit à la fois par un transfert technologique et la création d'un système de sous-traitance en cascade.

La division du travail inter-entreprises est claire même si elle est souple puisque les entreprises peuvent être appelées à changer de place dans la cascade de sous-traitance. Les grandes entreprises tendent à se spécialiser dans la recherche, le développement et la commercialisation, tout en gardant une partie de la production. Les sous-traitants sont impliqués dans une recherche de gains de productivité par l'amélioration de la qualité et du processus de production. Ils prennent en charge une large partie de la fabrication des produits finis. Plusieurs niveaux hiérarchisés de sous-traitance apparaissent avec de nettes lignes de subordination entre les entreprises : plus l'on descend vers le bas de la sous-traitance en cascade plus les qualifications, les conditions de travail, les statuts d'emplois sont dégradés et les salaires moindres. Bien que déjà critiquées par quelques auteurs ⁶⁰, ces dimensions essentielles de

⁶⁰. En particulier A. L'HENORET, A. *Le clou qui dépasse : récit du Japon d'en bas*. Paris : La Découverte, 1993. Voir aussi ALTMANN, N. Japanese work policy : opportunity, challenge or threat ? In *Enriching production*, *op. cit.*, p. 329-365.

l'organisation productive japonaise sont rarement mentionnées, analysées ou même discutées. Tout se passe comme si cette organisation hiérarchique et précaire de la force de travail était devenue invisible du fait même du fort degré de légitimité dont elle semble bénéficier dans la société japonaise.

H. Hirata, quant à elle, montre que le recours à la sous-traitance et à l'emploi précaire de la main-d'œuvre féminine dite à temps partiel représente la double flexibilité d'une précarisation sexuée. Dans le cas étudié, la durée du travail de ces femmes travaillant à « temps partiel » est pratiquement égale à celle des travailleurs hommes à temps plein, par contre le statut, les salaires et les avantages liés à l'emploi divergent fortement. Derrière l'emploi à vie qui symbolise tant le modèle de production japonais, et qui ne concerne qu'une minorité d'effectifs stables presque exclusivement masculins et employés dans les grandes entreprises, existe donc un système de sous-traitance en cascade et d'emplois précaires.

En résumé la sous-traitance en cascade, par l'analyse de la précarisation des structures productives et des statuts d'emploi qu'elle génère, est un processus essentiel à mettre en lumière pour comprendre des restructurations contemporaines. C'est un concept qui permet de reconstruire les liens qui unissent les donneurs d'ordre du haut de la pyramide jusqu'aux micro-entreprises, au travail à domicile et au travail au noir ⁶¹. Par delà l'écran des relations de sous-traitance de premier rang, le concept de sous-traitance en cascade permet de reconstruire la chaîne des responsabilités sociales que la cascade des extériorisations démantèle. C'est aussi à notre sens un instrument de contre-pouvoir pour faire émerger et donner à voir les nouveaux rapports d'exploitation et de domination qui sont en train de se construire, pour saisir les responsabilités au delà des logiques de

Comme souligné par N. Altmann, ce n'est que récemment qu'une forte critique est en train d'émerger, en particulier au sein du syndicat des travailleurs de l'automobile, sous la pression croissante de l'intensification du travail, le déclin des marges de profits des grandes entreprises et des conflits syndicaux. Voir aussi H. Hirata sur la division sexuelle du travail au Japon. *Autour du modèle japonais, op. cit.*

⁶¹. Actuellement des tentatives existent en France pour remonter la chaîne des sous-traitants à partir des ateliers clandestins jusqu'aux donneurs d'ordre et tenter de saisir leur responsabilité.

flexibilisation qui s'affranchissent des régulations salariales. Ce concept permet de lutter contre l'irresponsabilité sociale qui se développe derrière ce système, ainsi que de reconstruire les processus d'extériorisation du travail, infranationaux et internationaux, qu'ils procèdent par délocalisation ou par un système de sous-traitance.

Les entreprises labiles à noyau dur restreint : une autre configuration d'externalisation

Les exemples présentés jusqu'ici offrent trois cas de figure d'externalisation qui dans la pratique peuvent se combiner : la délocalisation, l'externalisation sur site et celle de proximité. Celui que nous allons examiner illustre une autre configuration de l'externalisation : celle de la sous-traitance en cascade organisée à l'échelle internationale. Cette configuration confirme que l'externalisation, qu'elle soit locale ou internationale, est un des processus les plus caractéristiques des restructurations contemporaines. Une fois enclenchée, elle est porteuse d'une forte labilité structurelle, surtout pour les entreprises qui maîtrisent, du point de vue organisationnel et financier, les dimensions internationales. Elle préside à la fragmentation du système productif mais aussi à la réorganisation du pouvoir et du contrôle.

La labilité productive

Pour définir le concept de labilité productive, nous dirons que la labilité productive est ce vers quoi tendent les logiques de flexibilisation quand elles s'affranchissent des régulations salariales. Ce concept, qui est ici introduit, franchit une nouvelle étape dans l'analyse des restructurations productives et des logiques de flexibilité. La flexibilisation, en effet, est le produit d'une contradiction entre d'un côté la violence du rapport d'exploitation et de l'autre côté les régulations de cette violence, au niveau productif et sociétal. Ces régulations résultent de rapports de force qui conduisent à négocier et génèrent des formes institutionnalisées de protection individuelle et collective des personnes qui travaillent. Cette institutionnalisation des régulations salariales est intégrée, sédimentée dans les conventions collectives et les systèmes législatifs, en particulier ceux ayant trait au droit du travail et à la protection sociale. La finalité d'une flexibilité exacerbée par l'intensification de la concurrence internationale, est de s'affranchir du carcan des négociations et des contraintes institutionnalisées propres au rapport salarial. La labilité productive est une forme ultime de la flexibilité et de l'autonomie contrôlée.

Dans le secteur du textile, à partir du cas de Nike, P. Itchert nous livre les éléments pour comprendre ce qu'est la sous-traitance internationale en cascade et sa portée. La petite entreprise américaine des débuts est devenue en trois décennies une multinationale. Là aussi deux chiffres sont particulièrement révélateurs : l'importance du chiffre d'affaires et le petit nombre d'emplois directs. Ceux du noyau central qui se situe aux États-Unis sont consacrés à la création, au marketing, à la publicité, aux réseaux informatiques, à la gestion de la sous-traitance, à la fabrication des prototypes ainsi qu'au maintien d'une activité productive. Un noyau dur extrêmement restreint de quelques centaines de salariés organise l'ensemble de la production, de la conception à la distribution, d'un empire productif. La production à l'origine essentiellement américaine, est maintenant sous-traitée à 99 % en Asie où des dizaines de milliers de personnes travaillent pour la multinationale pour des salaires infimes. L'organisation de la structure productive suit des lignes déjà évoquées dans les autres exemples : les modèles créés aux États-Unis sont envoyés aux meilleurs sous-traitants, ici coréens ou taiwanais, qui testent la manière la plus économique de les produire. Ces entreprises sous-traitent la fabrication dans des pays où la main-d'œuvre est

encore moins chère. Les chaussures sont ensuite essentiellement vendues aux États-Unis et en Europe. En l'occurrence, la cascade de sous-traitance suit la hiérarchisation de la division internationale du travail, celle aussi de la division sexuelle du travail. Au bout de cette cascade, de cette logique qui exploite la précarité, la fragilité et la pauvreté des populations les moins protégées, plusieurs de ces sous-traitants sont connus pour faire travailler des enfants, des fillettes et ceci malgré le code de bonne conduite signé par la multinationale. Exemple d'une structure de production particulièrement flexible, Nike délocalise ses entités, ses licenciés d'un pays à l'autre en fonction de ses besoins. Cette structure labile à noyau dur restreint n'est pas spécifique de Nike, chaque jour l'actualité nous en livre les éléments épars et nous les avons observés dans plusieurs secteurs.

Dans le cas décrit, extériorisation et captage se conjuguent pour donner naissance à des systèmes organisationnels particulièrement mobiles. Dans ce processus, les entreprises leaders créent des systèmes labiles pour maîtriser l'organisation de la production et la commercialisation des produits sans nécessairement s'y investir directement. Ce sont des entreprises grandes par leur chiffre d'affaires, leur capacité et leur espace d'intervention, mais beaucoup plus petites par leur nombre de salariés. Elles gardent généralement un secteur de production directe pour la conception et la mise au point des produits afin, aussi, de s'assurer et de garantir le maintien et l'évolution de leur expertise. Elles ont la maîtrise : - des systèmes organisationnels qui les relient aux autres entreprises ; - de la stratégie globale du groupe. Ces entreprises développent des formes de pouvoir de type stratégique, plus que bureaucratique, qui fixe des objectifs sans nécessairement intervenir directement sur toutes les modalités d'exécution. Elles utilisent la concurrence et la survie comme moyen de pression et de mise sous tension. Par définition ce type de pouvoir stratégique tire parti de l'autonomie en la canalisant. C'est un pouvoir adapté au fonctionnement en réseau ou de type centre-périphérie, qui utilise à son profit la transparence pour lui, l'invisibilité pour les autres.

L'analyse des restructurations économiques montre que les entreprises accèdent à la puissance en échappant au carcan des

régulations salariales par la flexibilisation dont la labilité productive est une forme extrême. Les évolutions récentes de l'organisation du travail dans plusieurs secteurs se font sous différentes configurations d'externalisation du travail qui répondent à une même logique de réduction des coûts, des risques et des responsabilités. La sous-traitance est une des formes de cette fragmentation productive. Mais à travers elle c'est la sous-traitance en cascade qu'il convient de saisir : elle permet de reconstruire la chaîne des responsabilités sociales que la cascade des extériorisations démantèle. L'atomisation de la production ne doit pas cacher l'émergence de nouvelles structures productives plus mobiles et fondées sur un pouvoir stratégique qui, à travers l'autonomie contrôlée, résolvent une contradiction antérieure essentielle à l'histoire du capitalisme, quand puissance et concentration salariale allaient de pair. La sous-traitance en cascade et la fragmentation productive organisent structurellement le contournement des régulations salariales. Elles institutionnalisent une mise en instabilité des entreprises et des travailleurs, la dégradation des statuts d'emplois et des conditions de travail. La précarité structurelle ainsi instituée correspond à une mise sous tension provoquée par la concurrence internationale, une course à la puissance où les règles ne sont plus celles de la concurrence mais celles de la surconcurrence dont l'enjeu devient la survie. De cette course en avant qui en est maître ? Dans un rapport dichotomique à la connaissance, ceux qui la prônent ne veulent pas voir les conséquences sociales de telles logiques productives. Ne laissent-ils pas à d'autres le soin de s'en occuper, sans souci de leurs responsabilités ?

Conclusion

Si l'analyse des restructurations productives est essentielle à la problématique de la précarisation sociale, elle ne la clôt pas, elle l'ouvre. Plus l'hypothèse d'une mise en précarité structurelle s'est confirmée au fur et à mesure des travaux réunis ici, plus un questionnement sur la légitimation des logiques qui la permettent s'est imposé. La croissance est placée au cœur de cette légitimation et du consensus social qui permet le développement contemporain de la flexibilisation productive au confluent des clivages gauche-droite. A

droite, la recherche de la croissance économique a réactivé les conceptions néo-libérales qui prônent une concurrence sans frein. A gauche, elle a généré la reconnaissance d'une nécessaire adaptation à une réalité jugée par tous incontournable, celle de la concurrence internationale. Dans la construction de ce consensus, la concurrence internationale est prise comme une donnée de fait, peu questionnée sur les règles de la puissance qu'elle structure et les principes de contrôle social qu'elle instaure. La concurrence internationale s'appuie sur des systèmes de puissance politique, financière et technique qu'il convient pourtant de questionner. A. Gras dans cet ouvrage, par l'analyse des macro-systèmes techniques, livre des éléments pour appréhender les moyens par lesquels cette puissance se construit, sans jamais montrer son visage, et comment elle échappe au contrôle tout en générant un contrôle social sans précédent.

Le consensus qui s'est construit autour de la flexibilisation productive est fondé sur l'acceptation de sacrifices sociaux pour permettre la reprise de la croissance, dans l'espoir d'un avenir meilleur. Au niveau micro social, les sacrifices demandés sont directement liés à la mise en survie économique des entreprises et des personnes. Au niveau national, ils sont liés à la réduction des systèmes de protection sociale, en termes de retraites, de santé, de chômage, des droits attachés au travail, à l'alourdissement des impôts⁶². De nombreux textes présentés dans cet ouvrage démontrent l'enclenchement des processus de régression sociale. Mais cette logique sacrificielle a des limites, car elle est soumise à l'acceptation d'un défi collectif, une logique solidaire liée à la crise. L'acceptation de ce sacrifice nécessite d'apporter la preuve qu'il profite à tous dans une perspective démocratique et solidaire. La démonstration inverse réveillerait frontalement le sens de l'injustice et la révolte. Or, en juillet 1996, la preuve est cinglante, apportée par un organisme international de toute première importance, le Programme des Nations Unies pour le Développement, le PNUD : « La fortune des 358 individus

⁶². TVA (taxe sur la valeur ajoutée), CSG (contribution sociale généralisée), élargissement de l'assiette de l'impôt aux bas revenus. Chaque jour semble porteur d'un nouvel exemple de remise en cause de la protection sociale comme les restrictions à l'attribution du RMI (revenu minimum d'insertion) ou la réduction des allocations de fin de droit.

milliardaires en dollars que compte la planète est supérieure au revenu annuel cumulé des 45 % d'habitants les plus pauvres de la planète ⁶³ » Dans ce rapport le PNUD montre également que la croissance fut forte au niveau mondial, qu'un fossé de plus en plus large se creuse entre les riches et les pauvres ⁶⁴ et qu'à l'évidence la croissance ne profite pas à tous ⁶⁵.

La mise en perspective des processus économiques, sociaux et idéologiques qui président à de tels changements est fondamentale pour plusieurs raisons : pour comprendre concrètement les principes des restructurations et ainsi se donner les moyens de les canaliser et ou de les infléchir ; pour comprendre les systèmes de légitimation qui sont trop souvent négligés alors qu'ils tiennent un rôle essentiel. Dans ce texte nous nous sommes appuyés sur l'analyse des transformations de l'organisation du travail, des formes de contrôle et d'exécution pour montrer l'enracinement du processus de précarisation sociale dans les restructurations productives. Nous avons également analysé les constructions idéologiques qui fondent leur légitimité. Au delà de l'invisibilité sociale qui accompagne ces restructurations, cette mise en lumière permet de montrer que la responsabilité sociale des

⁶³. *Programme des Nations unies pour le développement : rapport mondial sur le développement humain 1996*. Paris : Economica, 1996.

⁶⁴. L'écart de revenu entre les 20 % les plus riches et les 20 % les plus pauvres a doublé au cours des trente dernières années passant de 30/1 à 60/1. La part des 20 % de personnes les plus pauvres dans le revenu mondial est tombée à 1,4 % alors que celle des 20 % les plus riches passait à 85 %. Rappelons brièvement quelques chiffres produits par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) à partir de l'enquête Actifs financiers 1991-1992 : « En patrimoine brut les 25 % les plus pauvres ne se partagent guère que 1 % du patrimoine total des ménages, la moitié la moins favorisée 8 %. À l'autre extrémité dans l'échelle des fortunes, les 25 % les plus riches détiennent un peu plus de 70 % du patrimoine global, cette part atteignant environ 50 % pour les 10 % les mieux dotés et presque 40 % pour les 5 % extrêmes. » L'écart est de 1 à 75 entre les 10 % des ménages les plus pauvres et les 10 % les plus riches. (LOLLIVIER, Stéfan et VERGER, Daniel. Patrimoine des ménages déterminants et disparités. *Économie et statistiques*, 1996, n° 296-297, p. 13-32.)

⁶⁵. C'est à ce moment précis de la montée en force des inégalités, que de nombreuses tentatives sont faites pour tenter d'évacuer du vocabulaire le principe d'égalité si important aux fondements mêmes de la démocratie. Voir à ce propos la contribution de B. Appay dans cet ouvrage sur le concept d'équité censé remplacer celui d'égalité.

dirigeants politiques, des chefs d'entreprises et des investisseurs est engagée. Il ne s'agit plus dès lors d'apporter la preuve que le nouveau visage du capitalisme n'est pas aussi inhumain qu'on pourrait le penser. Il s'agit dorénavant de faire face à une responsabilité sociale et de contribuer à trouver les moyens de transformer les dynamiques qui conduisent à un capitalisme sauvage hypermoderne.

L'évolution de la précarisation sociale dans les sociétés industrielles est préoccupante. Elle indique que les systèmes démocratiques des pays leaders n'assurent plus leur fonction de contre-pouvoir face au capitalisme, face à l'avènement d'une période qui n'est pas un retour au passé mais l'entrée dans une ère toujours plus moderne. Il est clair que la légitimité de telles évolutions est loin d'être acquise lorsque une très grande majorité de la population mondiale et des États s'accorde pour œuvrer à l'application et au respect des principes démocratiques. Si l'on peut parler d'une précarisation éduquée il s'agit ainsi de voir que cette population est formée, socialisée aux principes démocratiques. Comment les rapports sociaux vont-ils évoluer ? Les mouvements sociaux vont-ils infléchir les nouvelles logiques productives ? Les élites et les dirigeants vont-ils persister dans leurs orientations et continuer à légitimer ce qui apparaît de plus en plus inacceptable du point de vue démocratique, empêchant par cette légitimation des transformations nécessaires dans le sens de la justice, du respect de la vie et de la réduction des inégalités ? Une telle persistance ne conduirait-elle pas à la violence ? N'y a-t-il pas de place pour des processus de négociation et la prise en compte d'autres valeurs que celles déshumanisées de la compétitivité ? L'urgence s'impose de poser des limites⁶⁶ à une course en avant qui, par la recherche de la croissance et de la compétitivité à tout prix, renforce l'émergence d'une puissance destructrice.

⁶⁶. Groupe de Lisbonne. *Limites à la compétitivité : pour un nouveau contrat mondial*. Paris : La Découverte. 1995.

