

# Les fragmentations de la société salariale

## Un autre regard sur la structure sociale

Serge Paugam\*

### Résumé

Les évolutions structurelles du marché du travail sont profondes. Elles concernent à la fois le rapport au travail et le rapport à l'emploi et obligent aujourd'hui à repenser la question des inégalités entre les salariés à partir des différentes formes de leur intégration professionnelle. Il convient donc de réexaminer la structure de classes de la société industrielle avancée, caractérisée à la fois par l'accroissement de la capacité productive et par la déstabilisation de franges nombreuses de la population active.

L'article distingue deux dimensions fondamentales de la précarité professionnelle: la *précarité du travail* renvoyant à la logique productive de la société industrielle et la *précarité de l'emploi* renvoyant à la logique protectrice de l'Etat-providence. Il examine successivement 1) les facteurs structurels de la double précarisation des salariés ; 2) les effets sociaux de la précarité professionnelle ; 3) l'analyse de la relation entre la précarité des salariés et l'évolution de la structure sociale.

**Mots clés:** Travail, emploi, précarité, structure social

Les sociologues s'interrogent depuis plusieurs décennies sur la «mort des classes sociales»<sup>1</sup>. Le débat porte essentiellement sur l'importance qu'il faut accorder d'une part aux faits, comme l'élévation du niveau de vie et la démocratisation de l'enseignement, et d'autre part, à l'idéal d'égalité qui caractérise nos sociétés. En période de forte croissance, Raymond Aron était lui aussi sensible à la réduction progressive des inégalités économiques et sociales, mais, contrairement

---

\* Directeur de recherche au CNRS; Directeur d'études à L'EHESS; email:Serge.Paugam@ehess.fr

<sup>1</sup> Le lecteur pourra se reporter en particulier à R. Nisbet, «The Decline and Fall of Social Class», *Pacific Sociological Review*, II, 1, 1959, pp. 119-129 et, plus récemment, à T.N. Clark et S.M. Lipset, «Are Social classes Dying?», *International Sociology*, VI, 1991, pp. 397-410.

à d'autres, il se gardait d'en conclure à l'effacement des différenciations: «Les lois tendanciennes affaiblissent de multiples manières la réalité des classes, mais, aussi longtemps que subsistera la stratification sociale (et celle-ci est inséparable de la société industrielle), l'interprétation en terme de classes restera possible<sup>2</sup>.» Les résultats des recherches récentes sur la précarité des salariés<sup>3</sup> confirment cette intuition. Depuis la fin des «trente glorieuses», non seulement les inégalités salariales traditionnelles n'ont pas disparu, mais de nouvelles formes d'inégalités sont apparues, lesquelles relancent le débat sur la fin des classes, à partir notamment de la question de l'intégration professionnelle et de ses limites.

Les évolutions structurelles du marché du travail sont profondes. Elles concernent à la fois le rapport au travail et le rapport à l'emploi et obligent aujourd'hui à repenser la question des inégalités entre les salariés à partir des différentes formes de leur intégration professionnelle. Il convient donc de réexaminer la structure de classes de la société industrielle avancée, caractérisée à la fois par l'accroissement de la capacité productive et par la déstabilisation de franges nombreuses de la population active.

Mon propos sera organisé autour de trois points: 1) l'analyse des facteurs structurels de la double précarisation des salariés; 2) les effets sociaux de la précarité professionnelle; 3) l'analyse de la relation entre la précarité des salariés et l'évolution de la structure sociale.

### **La disqualification sociale des salariés comme conséquence d'une double précarisation**

En distinguant le rapport au travail et le rapport à l'emploi, on peut étudier deux dimensions fondamentales de la précarité professionnelle, la première renvoyant à la logique productive de la société industrielle, la seconde à la logique protectrice de l'Etat-providence. Le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Puisque sa contribution à l'activité productive n'est pas valorisée, il éprouve le sentiment d'être plus ou moins inutile. On peut parler alors d'une *précarité du travail*. Mais le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut

---

<sup>2</sup> Cf. Raymond Aron, *Les désillusions du progrès. Essai sur la dialectique de la modernité*, Paris, Calman-Lévy, 1969, p. 32.

<sup>3</sup> Cette recherche s'appuie notamment sur une enquête à la fois quantitative et qualitative auprès d'un échantillon de plus de 1000 salariés tiré dans cinq bassins d'emploi. Cf. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll. «Le Lien social», 2000. Le lecteur trouvera dans ce livre des précisions méthodologiques ainsi que des approfondissements sur le thème traité dans cet article.

prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux dont le risque d'être licenciés est permanent. Cette situation se caractérise à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés, en grande partie, sur la stabilité de l'emploi. Le salarié occupe, de ce fait, une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'Etat-providence. On peut parler, dans ce cas, d'une *précarité de l'emploi*. Ces deux dimensions de la précarité doivent être étudiés simultanément. Elles renvoient à des évolutions structurelles de l'organisation du travail, mais aussi à des transformations profondes du marché de l'emploi.

#### *Satisfactions et souffrances au travail*

Depuis le milieu des années 1980, il apparaît tout d'abord que les salariés sont plus autonomes dans leur travail : quel que soit le sexe et quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, ils déclarent être moins soumis à leurs supérieurs hiérarchiques, ils interviennent également plus librement pour régler les incidents et s'arrangent davantage entre collègues pour échanger du travail. Quel que soit l'indicateur retenu, cette évolution est régulière. On peut donc parler d'une tendance de fond qui peut être expliquée par l'amélioration du niveau de qualification, par le recours à de nouvelles technologies, en particulier l'informatique, mais aussi par l'introduction de méthodes de gestion des ressources humaines qui visent de plus en plus à encourager l'initiative, l'innovation, l'auto-contrôle et l'évaluation permanente. Un observateur optimiste pourrait tirer de ce constat le bilan d'un disparition progressive de l'aliénation au travail et d'un net progrès social de la vie en entreprise.

Il ne faut pas toutefois s'en tenir à premier constat: si les salariés sont, dans l'ensemble, plus autonomes, ils sont en même temps confrontés à des contraintes plus fortes dans les rythmes de travail. De 1984 à 1998, la proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par une demande extérieure, en l'occurrence le marché, est passée de 39 % à 65 %. Cette tendance à l'intensification du travail est aussi régulière que la tendance à l'autonomie. Elle touche également les hommes et les femmes et toutes les catégories socioprofessionnelles. Elle est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail. Pour s'adapter à la concurrence, les entreprises cherchent aujourd'hui, de plus en plus, à varier leurs produits et à réduire les délais de livraison, ce qui passe par une production en flux tendus et par une réduction des stocks. Il en résulte une pression plus forte qui s'exerce aussi bien sur les cadres chargés de s'adapter le plus rapidement possible aux évolutions du marché que sur les échelons inférieurs appelés à devenir à la fois plus mobiles, plus efficaces et plus polyvalents. Cette intensification des rythmes est d'autant plus exigeante pour les salariés qu'elle

impose une plus grande vigilance vis-à-vis des normes de qualité. Ces dernières sont de plus en plus imposées à l'échelon international. Elles deviennent souvent une source d'angoisse pour les salariés, d'autant que le contrôle a posteriori des supérieurs sur la performance de chacun semble s'être accru: la proportion de salariés qui estiment faire l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent est passé en effet de 17% en 1984 à 29% en 1998. Enfin, l'analyse des séries statistiques a permis de souligner, non seulement que les facteurs de pénibilités et les risques traditionnels liés au travail n'ont pas disparu, mais qu'ils ont tendance à se renouveler sans cesse avec les techniques, les modes d'organisation du travail et les processus d'objectivation qui les accompagnent.

Pour évaluer l'effet de ces transformations sur les expériences vécues du travail, et en particulier sur le degré de satisfaction des salariés, je suggère de distinguer trois paradigmes: l'*homo faber* qui renvoie à l'épanouissement dans l'acte de travail lui-même, l'*homo oeconomicus* qui permet de lier la satisfaction du travail à sa rétribution en fonction d'un marché et, enfin, l'*homo sociologicus* qui postule que la reconnaissance par les autres du travail effectué constitue un facteur essentiel de motivation.

Si l'on se réfère aux satisfactions du travail qui relèvent de l'*homo faber*, il est tentant de conclure que, dans l'ensemble, les salariés sont aujourd'hui dans une meilleure situation. Lorsque grandit la liberté d'initiative dans le travail, grandit également la chance du salarié de se reconnaître dans l'acte de production, de trouver un plaisir personnel à mettre ses compétences au service d'une oeuvre individuelle ou collective. En étant plus autonome, son travail lui appartient davantage. Cela dit, si cette autonomie plus grande s'accompagne d'une pression plus forte sur les contraintes de temps et de qualité, le risque de dévalorisation des salariés les moins compétitifs augmente. Or, à la fois les séries statistiques et les nombreux exemples d'entreprises étudiées à partir des résultats de l'enquête que j'ai menée conduisent justement au constat que les salariés éprouvent souvent le sentiment de ne pas être à la hauteur des objectifs qui leur sont assignés: 25% des salariés estiment manquer de temps pour effectuer correctement leur travail et 60% craignent des sanctions en cas d'erreur de leur part. Certains vivent en permanence sous la menace d'être relégués à des tâches subalternes. Ils en arrivent parfois à perdre confiance en eux-mêmes. Les enquêtes européennes ont d'ailleurs permis de vérifier que le stress au travail a augmenté fortement au cours des dernières années. En d'autres termes, l'autonomie dans le travail n'est un facteur de satisfaction que si les conditions dans lesquelles elle s'exerce permettent réellement au salarié de réaliser le programme qu'il s'est fixé ou qui a été fixé avec lui. En cas contraire, l'autonomie a pour effet de consacrer ses défaillances, voire ses incompétences. Elle crée alors non pas de la satisfaction au travail, mais de la frustration et des formes de détresse psychologique.

On a pu vérifier aussi que de nombreux salariés restent mécontents de leur rétribution. La satisfaction de l'*homo oeconomicus* n'est pas automatiquement plus élevée lorsque l'autonomie dans le travail augmente. Le surcroît de responsabilités exigé par les nouveaux modes d'organisation des entreprises n'est pas toujours reconnu par un meilleur salaire. Plusieurs salariés ont signalé dans l'enquête qu'ils exerçaient souvent des activités d'un niveau supérieur au poste pour lequel ils étaient rémunérés. Par ailleurs, de mauvaises conditions de travail ne sont pas toujours compensées par des primes et des avantages supplémentaires. Dans certaines entreprises, les risques et les pénibilités du travail sont plus ou moins ignorés. Ils ne font pas l'objet de revendications précises et deviennent presque une fatalité pour les salariés, en particulier dans les entreprises peu adaptées au marché. Il est frappant de constater que certains ouvriers ou employés, au coeur de leur vie professionnelle, n'ont pas connu d'augmentations de salaire depuis plusieurs années, parfois même depuis leur embauche. Lorsque l'ancienneté ne donne aucun avantage salarial, cela signifie que l'entreprise n'attache aucune importance à l'expérience de son personnel et qu'elle n'offre aucune perspective de carrière. Les personnes concernées ne peuvent qu'en éprouver de l'amertume.

Enfin, dans un environnement de plus en plus compétitif, tous les salariés deviennent extrêmement sensibles à la reconnaissance de leur travail et de leurs compétences par leurs collègues et surtout par leurs supérieurs hiérarchiques. Il en va de leur statut dans leur entreprise et, plus généralement, dans le monde du travail. La satisfaction de l'*homo sociologicus* devient cependant plus difficile lorsque le rapport au travail s'individualise. Si les nouvelles formes d'organisation du travail permettent davantage à certains d'atteindre l'excellence et d'en être valorisés, elles conduisent en même temps, presque inévitablement, à la disqualification sociale des salariés les moins aptes à relever les défis que l'on attend d'eux. Dans les entreprises qui appliquent les méthodes modernes de management, on attache de l'importance à la performance de chaque salarié en créant un environnement qui favorise l'implication maximale dans le travail. Les rapports sociaux traditionnels qui opposent les patrons aux ouvriers se maintiennent dans les secteurs traditionnels de l'industrie, comme la sidérurgie par exemple, mais l'évolution générale consacre l'individualisation des objectifs et l'affaiblissement des revendications collectives. Dès lors, en cas de difficultés à s'adapter à l'organisation du travail, le risque pour le salarié de se sentir personnellement discrédité est élevé, d'autant que les possibilités de se défendre collectivement restent faibles. Le processus engagé conduit en quelque sorte à la lutte de tous contre tous. Telle une compétition ouverte, il favorise certains et en refoule d'autres.

On en arrive alors à la conclusion que les transformations du rapport au travail entraînent pour les salariés des possibilités nouvelles d'éprouver des satisfactions personnelles, en raison notamment de l'autonomie plus grande qui

leur est conféré, mais, en même temps, des risques supplémentaires d'être refoulés parmi les moins compétitifs au nom de la logique économique. Ainsi, paradoxalement, l'aliénation, au sens marxiste de la mortification de l'homme au travail, ne disparaît pas avec l'élévation du niveau de qualification et l'amélioration des techniques de production. Dans le processus à l'œuvre, la raison essentielle n'est pas toutefois, comme le soulignait Marx, que le travail reste extérieur à l'ouvrier<sup>4</sup>. Les résultats de l'enquête conduisent plutôt à affirmer le contraire, tant les salariés sont nombreux à avoir intériorisé les objectifs à atteindre et les normes de travail qui leur sont imposés. La raison essentielle du malaise des salariés est liée à intensification du travail qui, telle une épreuve permanente de sélection, consacre l'échec d'une frange d'entre eux et risque d'entraîner leur disqualification sociale progressive dans l'entreprise et plus généralement sur le marché du travail.

#### *Stabilité et instabilité de l'emploi*

Le rapport à l'emploi s'est également considérablement transformé au cours des quinze à vingt dernières années. L'augmentation du chômage en est la cause majeure, mais aussi la forte croissance des emplois à statut précaire et du sous-emploi. La menace de licenciement déstabilise également des franges nombreuses du salariat en créant une angoisse collective face à l'avenir, ce qui explique, au moins partiellement, le succès de la notion d'exclusion dans le débat social<sup>5</sup>. Cette mutation fait dire à certains que l'emploi stable lui-même est à terme condamné et que tous les salariés n'ont d'autre avenir que celui de la précarité de l'emploi. Il est difficile de se prononcer sur des scénarios de ce type dont les paramètres sont incertains. Mon interprétation est toutefois plus nuancée. Elle repose sur plusieurs constats.

Premièrement, si, d'après les évaluations, plus des deux tiers des embauches annuelles se font aujourd'hui sous la forme d'un emploi atypique, il existe néanmoins un flux entre l'emploi à statut précaire et l'emploi stable. Les entreprises ont souvent recours à l'intérim ou au contrat à durée indéterminée comme un moyen de sélection de la main d'œuvre. Il s'agit d'une sorte de mise à l'épreuve des salariés, ce qui explique d'ailleurs pourquoi nombre d'entre eux s'impliquent

---

<sup>4</sup> Pour Marx, l'aliénation au travail avait un sens précis. Elle consiste: «d'abord, dans le fait que le travail est extérieur à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son essence, que donc, dans son travail, celui-ci ne s'affirme pas mais se nie, ne se sent pas à l'aise, mais malheureux, ne déploie pas une libre activité physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit. En conséquence, l'ouvrier n'a le sentiment d'être auprès de lui-même qu'en dehors du travail et, dans le travail, il se sent en dehors de soi. Il est comme chez lui quand il ne travaille pas et, quand il travaille, il ne sent pas chez lui.» Cf. Karl Marx, *Manuscrits de 1844, Economie politique et philosophie*, Paris, Ed. Sociales, 1972, p. 60.

<sup>5</sup> Un sondage CSA de septembre 1995 confirme que plus d'un Français sur deux craint de devenir un exclu et plus d'un sur dix considère l'être déjà tout à fait ou au moins un peu. Cf. Serge Paugam (éd.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La découverte, coll. «Textes à l'appui», 1996.

réellement dans leur travail en espérant une embauche définitive à la fin de leur contrat. Or, on a pu vérifier que la probabilité d'accéder à un emploi stable après un emploi à statut précaire croît avec le niveau de qualification. De fortes inégalités entre les sexes et entre les générations apparaissent également lorsque l'on étudie le maintien durable dans le segment précaire du marché de l'emploi. Les femmes et les jeunes sont nettement plus exposés que les autres. On peut donc dire que l'emploi stable ne disparaît pas entièrement. Il s'agit plutôt d'un tri qui s'opère au sein de la population active et qui conduit à la précarisation forcée des personnes jugées les moins qualifiées ou les moins aptes à se défendre.

Si la précarité de l'emploi se diffuse, elle ne remet pas non plus en question dans la conscience des salariés l'emploi stable comme norme de référence. On pourrait presque dire que le développement de l'emploi précaire la renforce. La grande majorité des salariés aspirent à la stabilité de l'emploi, en particulier, les jeunes qui attendent une consolidation de leur statut. Cette norme de l'emploi stable est, par ailleurs, celle qui assure le fonctionnement de l'Etat-providence tel qu'il s'est constitué dans notre pays, conformément au modèle corporatiste décrit par Esping-Andersen<sup>6</sup>. Les responsables de la Sécurité sociale, parmi lesquels le patronat est représenté, n'ont pas intérêt à ce que tous les salariés deviennent précaires, car les cotisations sociales deviendraient plus aléatoires et le système dans sa globalité s'effondrerait. Dans la culture administrative française, on préfère aussi résoudre les problèmes en créant des catégories nouvelles plutôt que de transformer radicalement les structures en place, ce qui explique l'abondance des dispositifs créés dans le cadre de la politique de l'emploi.

D'un point de vue strictement économique enfin, il n'est pas certain non plus que la précarité généralisée soit un avantage pour toutes les entreprises. Si pour certains types d'activités comme la restauration rapide, le commerce en grandes surfaces, certaines branches du bâtiment, le nettoyage de bureaux, la main d'oeuvre est généralement peu formée, occasionnelle et facilement interchangeable, cela n'est pas le cas dans les secteurs de pointe où l'excellence est la norme et où il est préférable pour l'entreprise de fidéliser son personnel. C'est ce qui se passe dans certaines entreprises prospères où la stabilité de l'emploi, ainsi que la promotion continue au cours de la carrière sont assurées pour la grande majorité du personnel. En revanche, lorsque l'entreprise elle-même est menacée par la concurrence, c'est l'ensemble des salariés qui en pâtissent.

Cette analyse se rapproche de la thèse de la segmentation du marché de l'emploi défendue par Michael Piore et les théoriciens du dualisme<sup>7</sup>. La périphérie

---

<sup>6</sup> Cf. G. Esping Andersen, *Les trois mondes de l'Etat-providence*, Paris, PUF, coll. «Le lien social», 1999 (1<sup>re</sup> édition en anglais 1990).

<sup>7</sup> Cf. M. J. Piore, «Dualism in the labor market: a response to uncertainty and flux in the case of France», *Revue Economique*, 1, 1978, pp. 26-48. M.J. Piore, C.F. Sabel, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

du marché de l'emploi est nécessaire au fonctionnement de l'ensemble de l'économie, ce qui permet d'en consolider le centre. Les résultats de l'enquête montrent toutefois que les frontières entre le centre et la périphérie sont elles-mêmes instables et que les entreprises s'adaptent sans cesse à un environnement qui change. Dans ce processus, la compétition est vive et le risque de déclin est réel pour nombre d'entre elles. Ainsi, s'il existe de fortes inégalités entre salariés face à l'insécurité de l'emploi, il en existe aussi entre les entreprises, ce qui renforce l'hypothèse d'une diversification des formes de l'intégration professionnelle.

Précarité du travail d'un côté, précarité de l'emploi de l'autre. Que l'on se réfère à la première ou la seconde dimension, on constate une dévalorisation de franges importantes du salariat. Mais l'augmentation de la précarité du travail ne signifie pas que les possibilités d'épanouissement dans le travail ont disparu pour tous. De même, l'augmentation de la précarité de l'emploi ne conduit pas non plus à la disparition de la norme de l'emploi stable. On peut donc en conclure que les évolutions des vingt dernières années conduisent à de nouvelles inégalités entre les salariés dans les formes de l'intégration professionnelle et, en particulier, à la disqualification sociale d'une partie d'entre eux.

### **Les effets sociaux de la précarité professionnelle**

Puisque le rapport au travail et le rapport à l'emploi constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre, on peut définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. La première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, et la seconde, lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. Ce type idéal, qualifié d'*intégration assurée*, a permis de distinguer, par déduction, et de vérifier ensuite empiriquement, trois types de déviations: l'*intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'*intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'*intégration disqualifiante* (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi).

Puisque chacune de ces déviations constitue une forme plus ou moins intense de précarité professionnelle qui prend en compte les évolutions structurelles de l'organisation du travail et du marché de l'emploi, cette typologie constitue un outil pour en analyser les effets sociaux, en particulier sur les formes d'engagement collectif, sur la vie familiale et, enfin, sur la vie politique.

Une faible intégration professionnelle risque de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble. Plus l'individu est intégré dans la sphère professionnelle, plus il a de chances d'être reconnu pour sa contribution à l'activité productive et valorisé dans la société, plus il a de chances également de jouir d'une sécurité face à l'avenir. Ces conditions sont favorables à son engagement dans l'action collective, à son épanouissement familial et à sa participation régulière aux affaires de la Cité. Lorsque l'individu ne peut bénéficier de ces conditions et doit affronter la précarité professionnelle, il risque de connaître également des difficultés dans les autres sphères de l'intégration.

On a pu vérifier que l'*intégration assurée* est celle qui a plus de chances de permettre aux salariés de réaliser leurs aspirations dans la vie sociale et pour cela de s'y engager pleinement. Cette forme d'intégration professionnelle n'est pas opposée à l'adhésion syndicale. Au contraire, l'adhésion syndicale peut en être un facteur déterminant. On a pu noter une attitude d'ouverture à la vie collective de l'entreprise, en particulier à l'intérieur des comités d'entreprise. Les salariés proches de ce type ont également plus de chances d'avoir de bonnes relations de couple, mais aussi de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille. Enfin, ces salariés se sentent plus concernés que les autres par la politique et défendent, dans l'ensemble, une politique plus conservatrice.

L'*intégration incertaine* se traduit dans les expériences vécues des salariés par une plus grande frustration. Le décalage entre leurs aspirations et la possibilité de les réaliser est grand en raison de l'instabilité de leur emploi. Cette frustration reste bien entendu relative, du moins tant qu'ils peuvent se maintenir dans l'entreprise, mais elle peut s'accompagner d'une certaine distanciation vis-à-vis de l'action collective et d'une recherche de solutions individuelles pour conforter leur situation professionnelle. Si les salariés proches de ce type n'ont pas de relations de couple plus dégradées que les salariés proches de l'*intégration assurée*, on a pu constater toutefois que les femmes déclarent avoir, dans cette situation, des relations plus difficiles avec leurs enfants. La difficulté de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et l'éducation des enfants est plus forte pour les femmes lorsque leur emploi est précaire, car elles doivent faire face à une instabilité permanente, ce qui peut remettre en question l'accomplissement de leur rôle parental. Lorsqu'ils sont proches de l'*intégration incertaine*, les hommes ont, en revanche, plus de chances que les femmes dans la même situation d'avoir de bonnes relations avec les membres de leur famille et de bénéficier de leur part d'un soutien moral. Enfin, les salariés proches de l'*intégration incertaine* ont une orientation politique un peu plus à gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*, mais on peut surtout observer chez eux un plus grand détachement vis-à-vis des partis et donc de la politique en général, ce qui est un signe d'une progressive apathie par rapport aux différentes formes d'engagement dans la sphère publique.

*L'intégration laborieuse* n'implique pas de désengagement dans la vie collective de l'entreprise. Profondément insatisfaits de leur condition et dévalorisés dans leur travail, les salariés qui en font l'expérience sont attachés aux revendications traditionnelles des syndicats, et en particulier à celles qui touchent aux augmentations des salaires. Beaucoup ont été socialisés dans l'univers de la contestation en participant à des mouvements de grève. Certains se sentent proches de la CGT. L'insatisfaction salariale n'est pas dans leur cas corrélée à l'insécurité de l'emploi, ce qui constitue des conditions favorables à l'expression du mécontentement, mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils ont les moyens de s'organiser collectivement. Dans de nombreuses entreprises, les nouvelles politiques de management contribuent à affaiblir l'action collective. Le mécontentement des salariés proches de *l'intégration laborieuse* peut donc être vécue avant tout individuellement, d'autant qu'ils ont le sentiment d'être plus ou moins inutiles au fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, on n'a pas observé d'effets significatifs, par rapport aux salariés proches de *l'intégration assurée*, dans les relations de couple et les relations avec les enfants. En revanche, ils ont une moindre probabilité d'avoir de bonnes relations avec les membres de leur famille. Enfin, si ces salariés ont également une orientation politique de gauche et sont plus favorables que les salariés dont l'intégration est assurée à une transformation radicale de la société, ils ne se sentent pas pour autant plus proches d'un parti politique représentant les valeurs auxquelles ils tiennent. On peut donc parler d'un processus de désillusion.

Enfin, on a pu vérifier que les salariés proches de *l'intégration disqualifiante*, qui cumulent le double désavantage de l'insatisfaction dans le travail et de l'instabilité de l'emploi, sont encore plus distants vis-à-vis de la vie collective de l'entreprise que les salariés proches de *l'intégration incertaine*. Ils attendent des syndicats qu'ils les aident à préserver leur emploi, mais ils sont nombreux à ne pas faire confiance aux délégués du personnel pour défendre leurs intérêts. Ils utilisent également très peu le Comité d'entreprise. Lorsqu'ils disent qu'ils travaillent uniquement pour leur salaire, même s'il est dérisoire, cela signifie qu'ils tiennent avant tout à leur emploi et aux droits sociaux qui en découlent. Mais, en réalité, ils n'éprouvent aucun plaisir à vivre dans l'entreprise et cherchent à la fuir dès qu'ils s'y trouvent. Les salariés éprouvent, dans ce cas, une telle désillusion qu'ils se replient sur eux-mêmes. Leur vie familiale en est également fortement affectée. La probabilité pour eux d'avoir de bonnes relations de couple, de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille est, chaque fois, plus faible que pour les autres salariés. Ces résultats confirment, par conséquent, les liens qui unissent l'intégration professionnelle et l'intégration familiale: lorsque l'intégration dans une sphère est menacée, au point de disqualifier l'individu, des menaces pèsent également sur l'intégration dans l'autre. La disqualification professionnelle renforce le risque de disqualification conjugale, le risque de disqualification parentale et le risque de disqualification familiale. Enfin, les salariés

proches de ce type ont également une orientation politique de gauche - la plus prononcée de tous les salariés - et se déclarent également plus favorables à une transformation radicale de la société. Mais comme les salariés proches de l'*intégration incertaine* et de l'*intégration laborieuse*, ils ne se sentent pas plus proches des partis de gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*. Il faut ajouter qu'ils éprouvent plus souvent le sentiment que l'économie de marché est dangereuse et sont les plus nombreux à s'abstenir de voter. On peut parler alors d'un radicalisme dépolitisé qui exprime l'amertume et l'impuissance.

### Un autre regard sur la structure sociale

En réalité, étudier les nouvelles formes de l'intégration professionnelle des salariés revient à porter un regard différent sur la structure sociale. Ces dernières n'éliminent pas les anciens clivages, mais en créent de nouveaux. Les catégories socioprofessionnelles restent encore globalement opérantes pour distinguer les différents niveaux de la hiérarchie sociale, notamment en termes de revenus et de conditions de vie, mais elles ne permettent pas d'analyser la double dimension de la précarité professionnelle. Le degré de souffrance au travail ainsi que le risque de perdre son emploi, qui dépendent en grande partie de l'entreprise, doivent pourtant être pris en compte comme critères de différenciation sociale parmi les salariés.

La difficulté provient du caractère diffus de la précarité professionnelle. Certes, les cadres restent moins touchés que les ouvriers, mais on peut estimer que 25% d'entre eux sont tout de même concernés par l'une ou l'autre des deux dimensions de la précarité. Si l'on se réfère aux professions intermédiaires, la proportion passe à 55%. Les catégories supérieures et moyennes de la hiérarchie salariale ne sont donc pas à l'abri. De même, on peut s'interroger sur l'homogénéité de la catégorie des employés et celle des ouvriers tant les clivages peuvent être saisissants d'un salarié à l'autre, selon la nature du travail effectué, le type de contrat de travail et la stabilité de l'entreprise.

On peut parler de façon plus générale d'une réduction progressive des homogénéités intra-catégorielles<sup>8</sup>. L'enquête a d'ailleurs permis de vérifier que la catégorie socioprofessionnelle n'est pas une variable significative, contrairement au type d'intégration professionnelle, pour expliquer le sentiment d'inutilité des

---

<sup>8</sup> C'est aussi la conclusion à laquelle aboutit Robert Castel à partir de l'exemple de deux ouvriers de même qualification: «Toutes choses égales par ailleurs, il y aura des disparités énormes entre la trajectoire de celui qui gardera son emploi et son statut professionnel toute sa vie (heureusement il y en a), et le destin social de celui qui deviendra chômeur de longue durée, ou alternera des périodes d'emploi et des périodes d'inactivité.» Cf. R. Castel, «Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie?», *Actuel Marx*, n°26, 1999, p. 21.

salariés au travail. Le même constat a pu être fait pour des indicateurs de santé et de détresse psychologique, comme la perte de confiance en soi et le sentiment d'être «mal dans sa peau». On a pu constater enfin que les effets du type d'intégration professionnelle sont souvent plus forts que les effets de la catégorie socioprofessionnelle pour expliquer notamment les difficultés de la vie familiale et les attitudes radicales en politique<sup>9</sup>. En définitive, si le type d'intégration professionnelle a un pouvoir explicatif plus fort que la catégorie socioprofessionnelle pour tout ce qui relève de l'état de bien être général (dans sa dimension physique, mentale et sociale), c'est tout simplement parce que qu'au sein de chaque catégorie, les problèmes de l'intégration et de la reconnaissance individuelle et collective des salariés, dans l'univers de l'entreprise et en dehors, se posent de façon contrastée. L'élaboration du code des catégories socioprofessionnelles a obéi en France à des enjeux à la fois statistiques, politiques et cognitifs. Cette classification relève, en réalité, d'une série de compromis qui ont permis à certains groupes d'affirmer leur identité collective. Elle se révèle aujourd'hui un outil trop grossier pour analyser les évolutions structurelles du travail et de l'emploi et évaluer leurs effets sociaux. C'est la raison pour laquelle la typologie de l'intégration professionnelle élaborée dans cette recherche peut être considérée comme un instrument complémentaire pour étudier les différenciations au sein du salariat.

Par rapport à la période des «trente glorieuses», l'*intégration incertaine* et l'*intégration disqualifiante* peuvent être considérées comme des formes nouvelles d'intégration professionnelle. Elles ont en commun l'instabilité de l'emploi qui était, on le sait, très rare dans le contexte de forte croissance et de plein emploi de l'après-guerre. Il existe cependant une différence importante entre les deux, puisque la première laisse au salarié une possibilité d'épanouissement au travail. Leur distinction est analytiquement nécessaire. Sinon, on laisse entendre que la précarité de l'emploi ne permet aucune marge de manoeuvre au salarié pour s'affirmer professionnellement.

L'*intégration laborieuse*, en revanche, n'est pas nouvelle, mais les formes de l'insatisfaction au travail, qui la caractérisent, ont évolué. Les sociologues du travail des années 1960 n'employaient pas ce concept, mais ils étaient sensibles aux différentes sources de mécontentement des salariés et utilisaient souvent la notion d'aliénation pour les analyser. La discussion théorique majeure consistait à rechercher en quoi l'amélioration des conditions de vie des ouvriers, rendue possible par les augmentations de salaires, pouvait compenser les insatisfactions du travail, liées notamment aux nouvelles normes de production dans la grande industrie. Autrement dit, l'opposition entre l'*homo faber* et l'*homo oeconomicus*

---

<sup>9</sup> Cf. Serge Paugam, «Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques», *Revue française de Sociologie*, XL-4, 1999, pp. 715-751.

constituait le cadre analytique de base de «l'ouvrier de l'abondance». Lorsque celui-ci ne se sentait pas suffisamment récompensé de ses efforts, on aurait pu dire qu'il était proche de l'*intégration laborieuse*.

Si ce débat n'est pas entièrement dépassé aujourd'hui, il faut reconnaître qu'il n'épuise plus la réalité. L'enquête a permis de vérifier que les différentes dimensions de l'insatisfaction au travail se cumulent plus qu'elles ne se compensent. Elle a confirmé aussi l'importance de l'*homo sociologicus* dans le rapport au travail: l'autonomie plus grande des salariés et les politiques de management du personnel ont pour effet d'accroître les attentes à l'égard de chacun, de les soumettre à des évaluations permanentes et, par conséquent, de rendre plus pressant le besoin d'être reconnu par les autres, en particulier par les supérieurs hiérarchiques. Autrement dit, si les salariés d'aujourd'hui, proches de l'*intégration laborieuse*, bénéficient de la stabilité de l'emploi des salariés des trente glorieuses et sont aussi mécontents de leurs conditions de travail, ils sont confrontés à de nouvelles contraintes. Par ailleurs, «la désaffection à l'égard de l'emploi industriel<sup>10</sup>» était un processus collectif puisqu'il concernait la grande majorité des ouvriers non qualifiés, tandis que la précarité du travail, telle que nous l'avons définie, touche des franges diverses de la population active et correspond davantage à un processus de dépréciation individuelle de chaque salarié jugé moins compétitif que les autres.

L'*intégration disqualifiante* correspond à la forme la plus prononcée de la précarité professionnelle. Il ne s'agit pas d'une proportion minime de la population active. On peut, en effet, estimer ceux qui en sont proches à 20% de l'ensemble des salariés. Si l'on considère également en situation de précarité, les 18% des salariés proches de l'*intégration incertaine*, et les 20% des salariés proches de l'*intégration laborieuse*, on peut considérer que 58% au total des salariés connaissent aujourd'hui des difficultés professionnelles. Cette proportion permet de mesurer l'ampleur des effets sociaux des évolutions en cours.

Les différenciations traditionnelles entre les salariés se maintiendront tant que les différentes catégories de salariés continueront à revendiquer leur identité professionnelle de manière corporative et tant que l'on continuera à les distinguer les unes des autres dans les entreprises et dans la société, selon les besoins de la classification des compétences et des responsabilités, mais il est clair que les évolutions de l'organisation du travail et du marché de l'emploi conduisent à de nouvelles formes d'inégalités qui relèvent non plus seulement des niveaux

---

<sup>10</sup> Je reprends ici le titre d'un rapport réalisé en 1970 dans le cadre du Commissariat Général du Plan. Ce thème était alors une préoccupation importante des responsables politiques chargés de l'élaboration de la politique de l'emploi.

hiérarchiques, mais des principes mêmes de l'intégration professionnelle. Aux inégalités traditionnelles se superposent aujourd'hui des inégalités nouvelles liées à la fois aux conditions de l'épanouissement de soi dans le travail et au statut de l'emploi.

La tendance à l'autonomie dans le travail et à l'individualisation de la performance conduit, presque inévitablement, les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilités, à chercher à se distinguer au sein même de leur groupe de travail, ce qui accroît les facteurs potentiels de rivalités et de tensions entre eux au delà de leur appartenance à une catégorie déterminée dans l'échelle hiérarchique de l'entreprise. Par ailleurs, si la plupart des entreprises tentent de renforcer leur flexibilité, il existe toutefois de fortes variations d'une entreprise à l'autre, si bien que le risque de perdre son emploi et de vivre dans la crainte de cette perspective est devenu un facteur propre d'inégalité entre les salariés. Etre ouvrier dans une entreprise économiquement prospère, où les emplois sont stables, est, de ce point de vue, plus avantageux que d'être contremaître, voire technicien, dans une entreprise incertaine où les emplois sont menacés. Autrement dit, l'évolution des formes de l'intégration professionnelle, loin de réduire les différenciations, consacre la complexité de la hiérarchie socioprofessionnelle au point de se demander s'il est encore possible d'en rendre compte à partir d'une classification unique. Si les évolutions constatées se poursuivent, il est prévisible que cette classification devienne de plus en plus inadaptée.

### Références

- ARON R., 1969, *Les désillusions du progrès. Essai sur la dialectique de la modernité*, Paris, Calman-Lévy.
- BERGER S., PIORE M., 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrialised Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL R. 1999, «Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ?», *Actuel Marx*, n°26, pp. 15-24.
- CLARK T.N. et LIPSET S.M. 1991, «Are Social classes Dying ?», *International Sociology*, VI, pp. 397-410.
- ESPING ANDERSEN G., *Les trois mondes de l'Etat-providence*, Paris, PUF, coll. «Le lien social», 1999 (1<sup>ère</sup> édition en anglais 1989).
- GALLIE D., WHITE M., CHENG Y, TOMLINSON M., 1998, *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Clarendon Press.

## Les fragmentations de la société salariale

- GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, «Citius, altius, fortius: l'intensification du travail», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, pp. 54-67.
- MARX K., 1972, *Manuscrits de 1844, Economie politique et philosophie*, Paris, Ed. Sociales.
- NISBET R., «The Decline and Fall of Social Class», *Pacific Sociological Review*, II, 1, 1959, pp. 119-129.
- PAUGAM S., 1991, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France, (coll. «Quadrige», 2000) [traduction en portugais: *A Desqualificação Social. Ensaio sobre a nova pobreza*, Porto, Porto Editora, 2003.]
- PAUGAM S., (éd.), 1996, *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- PAUGAM S., 1999, «Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques», *Revue française de sociologie*, XL-4, pp. 715-751.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll. «Le lien social».
- PIORE M., 1978, «Dualisme in the labor market : a response to uncertainty and flux. The case of France», *Revue Economique*, 1, pp. 26-48.
- PIORE M.J., SABEL C.F., 1984, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books.
- RODGERS G., RODGERS J. (éds), 1990, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales.
- TRIPPIER P., 1991, *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Editions de l'Université de Bruxelles.

### **As fragmentações da sociedade salarial. Um outro olhar sobre a estrutura social**

#### **Resumo**

As evoluções estruturais do mercado de trabalho são profundas. Elas dizem respeito à relação com o trabalho e à relação com o emprego e obrigam hoje a repensar a questão das desigualdades entre assalariados a partir das diferentes formas da sua integração profissional. É conveniente portanto reexaminar a estrutura de classes da sociedade industrial avançada, caracterizada simultaneamente pelo crescimento da capacidade produtiva e pela desestabilização de numerosas franjas da população activa.

O artigo distingue duas dimensões fundamentais da precariedade profissional: a *precariedade do trabalho*, que reenvia para a lógica produtiva da sociedade industrial, e a *precariedade de emprego*, que reenvia para a lógica protectora do Estado-Providência. Examina sucessivamente 1) os factores estruturais da dupla precarização dos assalariados; 2) os efeitos sociais da precariedade profissional; 3) analisa a relação entre a precariedade dos assalariados e a evolução da estrutura sócia.

#### **Palavras-chave**

Trabalho; emprego; precariedade; estrutura social.

Serge Paugam

**The fragmentations of salariat society. Another look at the social structure**

**Abstract**

Evolutions in labor market are profound. They concern the relation with work and the relation with employment and oblige, today, to rethink the question of the inequalities between wage earners, following their different forms of professional integration. It is, in fact, convenient to reexamine the class structure of advanced society, simultaneously characterized by the growth of productive capacity and by the destabilization of numerous fringes of active population.

The article distinguishes two fundamental dimensions of professional precariousness: *work precariousness*, which redirects to the productive logic of industrial society, and *employment precariousness*, which redirects to the protective logic of Welfare-State. The article successively examines 1) the structural factors of wage earners double precariousness; 2) the social effects of professional precariousness; 3) the relation between wage earners' precariousness and the evolution of social structure.

**Key-words**

Work; employment; precariousness; social structure.