

POST – SALARIAT : 2020 ou JAMAIS

Le développement du Post-Salariat est-il crédible à l'horizon 2020 ?

Salariat = mode de rétribution du travail par le salaire ; ensemble des salariés (par opposition à patronat). Salaire = 1260 - salarium / ration de sel [indemnité du soldat]. Rémunération d'un travail, d'un service. (Source : dictionnaire Robert).

Dans la société française de ce début de XXIème siècle, près de 90 % des actifs occupés le sont sous le statut de salariés. Cette forme de contrat de louage est tellement répandue qu'on en vient à penser qu'elle existe depuis longtemps.

Il n'en est rien. Si l'on remonte soixante à soixante-dix ans en arrière (deux générations), on trouve une situation où les Travailleurs Indépendants sont majoritaires dans la population active, le monde agricole apportant une forte contribution à cet état de fait.

La seconde moitié du Xxème siècle se caractérise donc dans les pays industrialisés par une montée en puissance du secteur tertiaire puis quaternaire, et concomitamment par une montée du statut de salarié.

En 2000, la répartition des actifs occupés en France se faisait selon :

Travailleurs Indépendants	02 800 000
Salariés Fonction Publique	04 800 000
Salariés secteur privé et semi-public	15 900 000
Total salariés	20 700 000
Population occupée totale	23 500 000

L'extension du statut de salarié est vérifiable dans tous les pays industrialisés, avec cependant quelques nuances.

Taux de salariat dans quelques pays :

Italie	75 %	Allemagne	87 %
Espagne	82 %	France	88 %
Japon	85 %	USA	93 %

Source Alter Eco 2000

De nos jours, de par les règles sociales et fiscales qui s'y rapportent, le statut de salarié semble préférable au statut de Travailleur Indépendant. Et pourtant, historiquement, l'accès au statut de salarié a été combattu. C'est ainsi que lors du Congrès d'Amiens en 1906, la CGT nouvellement créée (1895) adopte dans ses objectifs « l'abolition du salariat ». Il était en effet considéré comme nocif au travailleur qui était obligé de se louer, tandis que le travailleur « à son compte », à l'époque ouvrier qualifié, artisan, compagnon ..etc., était considéré comme un homme libre.

Cent ans plus tard, certains expliquent doctement que le salariat n'est plus adapté à une société de nature post-industrielle où l'aspiration à l'autonomie est forte et où le besoin de réalisation de soi fait partie des valeurs partagées par une bonne partie de la population. Bref, demain, nous serions tous Travailleurs Indépendants, le contrat de commerce remplaçant le contrat de travail

Qu'en est-il des probabilités de réalisation de cette évolution à l'horizon des vingt années qui viennent, voilà ce que nous allons explorer maintenant.

Le contexte des mutations

Il est couramment admis maintenant que les sociétés industrialisées, bien au-delà d'une « crise » économique classique vivent depuis une trentaine d'années une série de mutations simultanées liées à l'émergence de la société de l'information.

Le monde productif ne pouvait pas être épargné par ces évolutions. Evidemment, si l'on met de côté les manuels de management oubliés aussi vite qu'ils furent publiés, peu de travaux en profondeur sont venues tenter d'analyser les évolutions potentielles de la société et ses conséquences éventuelle sur le mode productif.

Parmi les tendances à l'œuvre que nous [1] avons identifiées avec des impacts en terme de probabilité ou d'improbabilité à l'horizon des vingt années qui viennent, nous avons surtout cherché à comprendre leurs interactions respectives.

Le vieillissement de la population fait partie des tendances lourdes. Encore que, l'exprimer ainsi ne rend pas compte d'un double phénomène : d'une part le vieillissement biologique, d'autre part le non-vieillessement sociologique. Il faudra sans doute distinguer dans les années qui viennent l'examen de la situation des 65-80 ans d'une part et les plus de 80 ans d'autre part.

Le concept de vieillissement / non-vieillessement est notamment utilisé par Robert Rochefort dans son ouvrage « Vive le Papy-Boom » (O.Jacob). Nous partageons son analyse. Le vieillissement dû à l'évolution biologique du corps sera décalé par rapport au passé. Un vieux de 75 ans en 2010 correspondra à un vieux de 60 ans cinquante années auparavant.

Le non-vieillessement se caractérisa par des aspect physiques et sanitaires positifs, mais aussi par des comportements inédits jusqu'alors pour des personnes âgées : sports, culture, voyages, engagement citoyen, solidarité avec le jeunes ..etc..

Concernant cette partie de la population dites « âgée » nous avons identifié trois facteurs notables.

Une université « tous âges » pourrait bien voir le jour, modifiant la relation enseignant-enseigné entre les générations. L'accroissement du nombre de retraités en bonne forme et ayant l'envie de conserver une « activité » modifiera la relation au travail non-rémunéré dans la société, soit que les retraités donnent massivement à titre bénévole de leur temps libre, soient qu'ils demandent un minimum de rémunération pour ces participations à la vie de la cité. On ne préjuge pas de l'évolution des statuts ; le juridique entérinera les modifications constatées dans la société.

Enfin il nous semble fortement probable que dans les vingt années à venir, l'âge de prise de la retraite sera différenciée selon divers critères de choix : domaine d'activité, âge, niveau de pension souhaité ..etc.. ce qui amène à une vision des retraités totalement différente, certains étant déjà en retrait à 60 ans et d'autres encore dans le système productif – parfois à temps partiel – à l'aube de leur soixante-dix ans.

Sur le plan des organisations macro-économiques probables, nous pensons que la dualité entre les pays les plus développés et les pays émergents se sera accentuée : le tertiaire et le quaternaire constitueront l'essentiel des productions des premiers tandis que les seconds fourniront principalement les productions du primaire et du secondaire. En revanche, nous ne sommes pas convaincus par la thèse de la « pénurie de main d'œuvre » et du recours massif à l'immigration. En effet, pour qu'il y ait pénurie il faudrait qu'il y ait absence de personnes disponibles, ce qui loin d'être le cas.

[Nota = ne pas confondre pénurie de main d'œuvre et pénurie de compétences.]

Toujours dans le cadre macro-économique, nous percevons une évolution contrastée. D'un côté il nous semble acceptable de considérer que le capitalisme financier dominant au début du siècle aura subi des régulations amenant son recul pour des formes de production-enrichissement moins artificielles. Cependant, il apparaît peu probable que la logique de marché ne soit plus prépondérante en 2020, même si des logiques plus citoyennes se sont fait jour, notamment en terme de préservation des tissus d'emplois. La cohabitation entre ces deux logiques restera à l'ordre du jour.

En 2000 la société française comporte une population occupée de 23,5 millions de personnes. Si l'on additionne les personnes en chômage officiel, celles qui se trouvent dans des situations provisoires (stages, emplois-jeunes, CES, conversions.....), celles qui ne s'inscrivent plus dans les ANPE par lassitude, celles considérées comme inactives dans les statistiques (parents au foyer, pré-retraités.....), on aboutit à un chiffre de sept millions de personnes « activables ». De quoi porter la population occupée à trente millions de personnes.

Vous avez dit pénurie ?

Le rôle des femmes dans le système productif nous semble par contre bien plus fort en terme d'impacts. Depuis le début des années 1980, les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons, réussissent mieux dans l'obtention des diplômes et dans le succès aux concours ; il y a de nos jours plus d'étudiantes que d'étudiants. Le mouvement engagé ne se résorbera pas : les jeunes femmes voudront faire fructifier le bagage culturel acquis en

terme d'activité choisie et surtout d'accès aux responsabilités managériales. Cette tendance lourde aura des conséquences précises sur l'organisation du temps de travail, les congés parentaux, l'organisation des entreprises ..etc.. Néanmoins, l'horizon des vingt ans à venir nous semble un peu court pour envisager une conséquence telle que le week-end de trois jours, organisation qui pourrait tenter les femmes même si d'ici là leurs compagnons ont augmenté leur temps d'action dans les tâches domestiques.

Quel pourrait-être le rôle des mutations en terme de **protection sociale** ? De notre point de vue, il reste peu probable qu'une politique sociale harmonisée et forte soit en place au sein de l'Union Européenne, surtout si les élargissements successifs se concrétisent comme envisagés au début du XXIème siècle. Dans le même ordre d'idée, le souhait de voir se réaliser des coopérations public / privé de forte intensité dans des domaines comme l'éducation, la santé, le social.qui auraient pu avoir des influences croisées et conduire à des modifications d'organisation ... nous semble rester à l'état de souhait.

Pour finir ce tour d'horizon contextuel de notre sujet (le post-salariat à l'horizon 2020), nous mettrons en évidence quelques évolutions qui auront un impact sur l'organisation du système productif.

Tout d'abord, **le zapping** sera devenu un paramètre explicatif des activités humaines, développant des comportements « temporaires », « pluriels », à « temps partagés » ..etc.. Le zapping auquel nous faisons allusion ici n'étant d'ailleurs qu'une des composantes des phénomènes de démassification des comportements relevés depuis trois décennies.

Ensuite, nous pensons raisonnable d'intégrer le fait que de 15 à 20 % des actifs auront une **activité nomade** « sans bureau fixe » (largement liée aux processus d'externalisation opérés par les entreprises), modifiant ainsi leurs relations à la nature du travail, à la hiérarchie, à la gestion de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

Et, dans le laps de temps des vingt années qui sont devant nous, il nous semble significatif de mettre en évidence l'hypothèse selon laquelle la mobilité professionnelle, concrète ou virtuelle, modifiera la relation à la propriété. Bien que cela ne concernera sans doute qu'une partie de la population, la notion selon laquelle « **la location de tout** » se développe est à prendre en considération.

Les facteurs en faveur du statu quo

Nous avons vu dans le contexte de cette recherche que la place et le rôle des femmes allaient constituer un élément explicatif important dans les mutations à venir. Cependant, à l'horizon des vingt années prochaines, elles occuperont encore très majoritairement les emplois à temps partiels, ce qui va agir plutôt en faveur du salariat.

Dans le même ordre d'idée, on peut estimer qu'environ la moitié des services de proximité fournis aux personnes dans le futur, que ce soit auprès de personnes âgées ou auprès de ménages actifs, seront assurés par une organisation de type associatif ou coopératif, deux formes d'entreprises où le salariat est de règle et où le recours à des intervenants extérieurs à l'organisation en « free-lance » n'est pas la règle de nos jours et ne le sera pas plus demain.

En corollaire de ce qui vient d'être exposé on trouve le fait que les systèmes de solidarité – de proximité ou de plus grande ampleur – favoriseront les activités non-marchandes, non-monétaires.

Si l'on accepte les projections faites de nos jours sur le vieillissement de la population, on doit en conséquence intégrer comme complément de réflexion la donnée qui veut que de 15 à 20 % des personnes âgées de plus de 65 ans seraient dépendantes à l'horizon 2020. Quel que soit le pouvoir d'achat de ces ménages, les services qui leur seront rendus le seront par des organismes déjà évoqués recourant exclusivement au salariat.

Dans le domaine de la protection sociale, nous avons envisagé deux étapes successives de ré-organisation. Dans un premier temps, pendant la période 2000-2010, on assistera à une concentration des différentes caisses (le mouvement est largement engagé dans le cadre des caisses de retraites complémentaires relevant du régime ARRCO) de manière à aboutir à des économies d'échelle et à une meilleure lisibilité pour l'usager-cotisant. Dans le domaine de l'assurance-maladie, la création des URCAM en 1996 avait déjà pour but, sinon de concentrer, du moins de coordonner les différents régimes (salariés, agriculteurs, artisans, commerçants). Dans un second temps, durant la période 2010-2020, nous estimons probable que le mouvement de rationalisation entrepris précédemment conduise à une véritable mutualisation des moyens des caisses de protection sociale. L'harmonisation des règles de prise en charge et une meilleure compréhension des mécanismes de fonctionnement devraient aller dans le sens d'une assurance des salariés.

Deux facteurs que nous considérons comme improbables auraient pu jouer un rôle modificateur de cette tendance en faveur du maintien du statu quo : le rôle des femmes dans les associations et le déficit en emplois non-qualifiés.

Dans le premier cas, l'hypothèse selon laquelle dans les vingt ans qui viennent les associations citoyennes essentiellement impulsées par des femmes se seraient développées, aurait pu entraîner un petit mouvement de structuration par des formules autres que le salariat à la mesure de la prise de risques mise en œuvre par les femmes. Nous en doutons.

Dans le second cas, à l'horizon exploré, l'hypothèse selon laquelle le déficit en emplois non-qualifiés engendrerait des problèmes de réalisation de certaines fonctions de base ne nous paraît pas justifié, l'exploration du contexte nous ayant permis de pas accorder crédit à cette situation potentielle.

Les facteurs en faveur de l'accroissement du Travail Indépendant

Les évolutions évoquées dans le contexte nous ont amené à envisager sérieusement l'hypothèse selon laquelle à l'horizon 2020, environ 20 % des actifs cumuleraient deux activités professionnelles sous des statuts différents. Si entre-temps une réelle simplification des procédures – et des aspects fiscaux – est intervenue pour la déclaration et le fonctionnement d'une micro-entreprise, alors la barre des 20 % pourrait bien être franchie.

Deux facteurs liés aux évolutions macro-économiques favorisent la prise en compte du développement du Travail Indépendant. D'une part le fait que l'externalisation de nombreuses fonctions dans les Moyennes et Grandes Entreprises fera désormais partie des modes d'organisation du monde économique ET du monde des Collectivités. Par ailleurs, par

encouragement à la démarche de création d'entreprises, l'essaimage encore rudimentaire de nos jours aura pris son essor, favorisant lui aussi la création de micro-structures et du travail indépendant dans des cadres géographiques fort variés du fait de la disponibilité des moyens de télécommunication du futur.

Un autre aspect favorable est celui relevé déjà à la fin du vingtième siècle : le manque d'artisans dans de nombreux métiers. Au-delà des aspects conjoncturels qui sont venus perturber l'offre, notamment le changement de fiscalité sur les travaux chez les particuliers, et que le monde de l'artisanat avait revendiqué sans s'y préparer réellement, la situation des ménages français vis à vis de leur habitat et de son entretien couplé avec le fait que les générations au cœur des vingt années qui viennent achèteront plus de services que les précédentes, amèneront une forte tension sur le marché de l'artisanat. Les jeunes générations d'actifs, rompues aux adaptations à géométrie variable, sauront en tirer partie, tant sur le plan des rémunérations obtenues que de la gratification sociale qui en découlera.

Enfin, les évolutions perceptibles à l'horizon exploré nous indiquent que le statut de salarié sera soumis à une telle flexibilité qu'il ne représentera plus un « havre » de sécurité ou de rassurance pour les personnes.

Deux facteurs ont également été examinés. L'un pour lequel nous sommes indécis quant à son impact éventuel, l'autre dont la non-existence représente un facteur négatif pour l'essor du travail indépendant.

Le premier repose sur l'idée que la rémunération par système de stock-options ou similaire pourrait se développer et s'étendre aux sous-traitants des entreprises donneuses d'ordres. Dans ces conditions, la culture capitaliste toucherait un public de plus en plus large où la rétribution à hauteur de l'effort et de la prise de risques serait valorisée.

Le second vient du fait que nous tenons pour improbable la mise en place de l'allocation universelle. Or, celle-ci, en assurant un revenu de base immuable à tout un chacun pour la durée de sa vie, serait un facteur favorable à la prise de risques puisque, in fine, le filet de secours, même modeste, existerait toujours. Mais notre groupe n'est pas convaincu que la société française est prête pour cette transformation majeure, d'autant qu'elle aurait peut-être des difficultés à se mettre en place seulement dans le cadre d'un seul Etat de l'Union.

Pour conclure

Le lecteur aura compris que notre recherche n'aura pas permis de trancher d'une manière décisive. Néanmoins nous allons oser une tendance.

Parmi les facteurs favorables au statu quo figurent des points lourds comme l'attachement aux réglementations (La servitude volontaire dont parlait Bossuet) et de ce point de vue le Code du Travail ressemble à un totem voire à un tabou. Cependant, dans une société où le désir d'autonomie [2] apparaît comme une tendance lourde, il faudrait un sacré retour de balancier vers l'action collective au sein du salariat pour rigidifier un peu plus le totem en question. Ici, la rupture n'est cependant pas à exclure.

En revanche, les comportements d'adaptation et de mobilité acquis par les générations « Gorby » et « Internet » [3] devraient permettre l'émergence d'entrepreneurs différents qui useront des statuts existants ou qui en généreront de nouveaux pour exprimer leur envie de création. N'oublions pas que ces générations auront respectivement 40 et 30 ans en 2005, de quoi produire des effets notables à l'horizon 2020. Avoir appris à vivre dans une société égoïste qui leur laissait peu de place et au rythme des missions d'intérim, des CDD et autres formules précaires leur aura permis de relativiser le risque du boulot « à son compte ».

Nous prendrons donc nous aussi un risque, celui de pronostiquer qu'au final nos investigations nous amènent à penser que le Travail Indépendant a encore de beaux jours devant lui alors que la tendance dominante est –très- fortement en faveur du salariat.. Il ne supplantera certes pas le salariat, mais à l'horizon 2020 il aura en partie rééquilibré la situation.

FUTUROUEST / Septembre 2001

- [1] Nous = le groupe Futuroouest. Il s'agit d'un travail collectif.
- [2] Jacques PAITRA, La société de l'autonomie, Editions d'organisation
- [3] Bernard PREEL , Le choc des générations, La Découverte

NOTE METHODOLOGIQUE

Le résultat des travaux présentés ici reposent sur des séminaires de recherches tenus à l'intérieur du Groupe Futuroouest d'Avril 2000 à Juillet 2001.

Le cheminement suivi a été :

- base documentaire
- réduction des incertitudes (abaque de Régnier)
- scénarios
- validation des scénarios.

ANNEXE

Dans sa remarquable trilogie sur la Société de l'Information parue chez Fayard (Tome 1 = La société en réseaux ; Tome 2 = Le pouvoir de l'identité ; Tome 3 = Fin de millénaire), Manuel CASTELLS utilise une classification pour les emplois de demain que nous livrons ci-après :

Dans la société de l'information, on doit considérer les combinatoires : besoin et/ou capacité de chaque tâche à être reliée avec d'autres fonction en temps réel, que ce soit au sein de la même organisation ou dans le système global de l'entreprise en réseaux.

Trois cas de figures prévalent :

A/ LES CONNECTEURS
Etablissent des connexions à leur propre initiative et surfent sur les circuits de l'entreprise en réseau.

B/ LES CONNECTES
Travaillent en ligne mais ne décident pas quand, comment, pourquoi, où et avec qui.

C/ LES DECONNECTES
Rivés à leurs tâches spécifiques, définies par des instructions non-interactives, à sens unique.

In fine, les DECIDEURS prennent la décision, les PARTICIPANTS y concourent, les EXECUTANTS mettent en œuvre les décisions.

POST-SALARIAT, Les analyses de Gérard GUIGOURES, Juriste, Spécialiste du Droit Social, Auteur d'un ouvrage sur le Comité d'Entreprise aux éditions DUNOD (1995).

La réflexion que vous venez de lire retient une définition sociologique du salariat.

En partant d'une définition juridique de cette notion, on observe également une évolution qui rejoint dans une certaine mesure les conclusions des développements précédents. Le critère essentiel est l'existence d'un lien de subordination juridique qui est spécifique au contrat de travail.

Selon la jurisprudence, ce lien se caractérise par « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

Le lien de subordination est bien le critère de distinction entre le salarié et le travailleur indépendant, « l'indépendance » étant incompatible avec l'exécution d'un travail sous l'autorité d'une autre personne.

Toutefois, l'évolution de ce critère ne laisse-t-il pas entrevoir un rapprochement entre les deux statuts ?

Tout d'abord, le législateur peut opérer un rapprochement entre les deux catégories de travailleurs.

Ainsi, la Loi du 31 Décembre 1990 réformant certaines professions juridiques et judiciaires a créé une catégorie d'avocats salariés, alors que les avocats étaient des travailleurs indépendants, ce qui est toujours le cas des avocats collaborateurs.

Mais en général, c'est plus une évolution des caractéristiques du salariat vers celles du travail indépendant qui apparaît.

€ Sur le plan sociologique, la notion de subordination a évolué. On ne donne plus des ordres de nos jours de la même façon qu'il y a cinquante ans.

€ Certaines catégories de salariés ont un lien de subordination atténué par une autonomie fonctionnelle. C'est le cas des cadres en général et en particulier des cadres dirigeants, ou des cadres autonomes pour reprendre la terminologie du Code du Travail qui a pris acte de l'indépendance de ces cadres avec les conséquences que cela entraîne sur le plan de la réglementation de la durée du travail.

C'est le cas aussi des commerciaux non statutaires et des VRP qui ont une autonomie fonctionnelle importante. Quant aux agents commerciaux, il s'agit de travailleurs indépendants qui interviennent bien souvent aux côtés des deux premières catégories de commerciaux.

Au demeurant, la pratique révèle que la distinction entre ces catégories n'est pas toujours très claire.

€ Le statut de salarié associé (détenteur de parts sociales de l'entreprise) rapproche le salarié du travailleur indépendant, le salarié associé n'étant plus seulement subordonné à l'employeur, mais aussi détenteur d'une partie du capital de l'entreprise, ce qui crée des pouvoirs mais aussi des responsabilités.

€ Le travail à domicile va aussi dans le sens d'une autonomie de fonctionnement du salarié.

En outre, parallèlement à l'évolution du lien de subordination, l'organisation, l'appréciation et la rémunération du travail rapprochent également salariat et travail indépendant.

€ L'évaluation des résultats du salarié par l'entretien annuel, l'individualisation des augmentations de salaire, ainsi que les modalités d'intéressement, créent un lien plus tangible entre la rémunération et la prestation de travail.

€ La réduction de la durée du travail, elle-même a des effets qui intéressent notre débat. Cette réforme se concentre sur la durée du travail qui semble, pour l'avenir, moins une référence que la notion de mission à accomplir. Mais en fait, la RTT individualise les horaires et la durée du travail tout au long de l'année par l'intermédiaire de la modulation annuelle du temps de travail ou la prise de journées de repos.

La souplesse dans l'organisation du travail, la nécessité de s'adapter aux évolutions de la production par la modulation du temps de travail, rapprochent le salarié du travailleur indépendant.

En conclusion :

Si le rapprochement des deux statuts provient notamment de :

- l'évolution de la manière de donner des ordres,
- la souplesse de l'adaptation du temps de travail aux besoins de l'entreprise,
- l'autonomie fonctionnelle de certaines catégories de salariés,
- une rémunération plus dépendante des résultats ;

néanmoins, une différence de taille entre les deux statuts demeure :

- ⇒ la protection sociale des salariés en cas de licenciement, chômage, arrêt de maladie, absentéisme ..etc..
- ⇒ une conception différente des obligations à l'égard du travail, même si les salariés individuellement ont des comportements divers sur ce plan.

La réduction de la différence entre les deux statuts, de nature à permettre plus facilement le passage de l'un à l'autre dépend pour une large part du législateur pour la protection sociale, du contexte politique, économique et culturel pour l'attitude à l'égard du travail.