

*Conférence sur*  
*L'avenir du travail, de l'emploi et de la*  
*protection sociale*

*Annecy, 18-19 janvier 2001*

**Transformation du travail et de l'emploi  
et nouvelles formes d'insécurité**

Eileen Appelbaum  
Directrice de recherche  
Economic Policy Institute  
1660 L Street, N.W.  
Suite 1200  
Washington, DC 20036  
Etats Unis

## ***Introduction***

Je vous remercie de m'avoir invitée à participer à cette conférence sur « L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale ». Les questions que cette conférence souhaite aborder sont de la plus grande importance pour toutes les personnes qui étudient les évolutions économiques, sociales et technologiques sous l'angle de leurs effets sur la vie et le niveau de vie de la population active. C'est pour moi un plaisir et un privilège d'être présente ici aujourd'hui.

La tâche qui m'incombe maintenant est de faire un diagnostic des principaux changements intervenus dans les *économies industrialisées* au cours des 15 dernières années qui ont conduit à une transformation du travail, de l'emploi et à de nouvelles formes d'insécurité. C'est une tâche redoutable, qui fort heureusement est rendue plus facile par les limites strictes imposées à ce document et au temps qui m'est imparti pour les présenter de mes commentaires. Ces contraintes m'obligent à me concentrer sur quatre évolutions principales, que vous connaissez certainement très bien, et auxquelles je sais que vous avez consacré beaucoup de temps et de réflexion. J'espère toutefois que vous trouverez quelque chose de nouveau et de stimulant dans mon évaluation des caractéristiques de ces évolutions et dans mon analyse de la façon dont elles ont contribué à de nouvelles formes d'insécurité.

Les quatre facteurs principaux qui ont transformé le travail et l'emploi sont souvent considérés comme étant la mondialisation, les emplois de durée déterminée et précaire, le travail rémunéré des femmes mariées, et le changement technologique. Mais il s'agit là d'influences très générales sur le travail et l'emploi, qui sont susceptibles à la fois de créer de nouvelles possibilités pour les travailleurs et de rendre leur situation plus incertaine. Pour centrer l'attention sur les rapports entre ces tendances et les nouvelles conditions d'insécurité que connaissent les travailleurs, je vous propose d'examiner en profondeur ces tendances et de les répertorier avec plus de précision. Dans mes commentaires d'aujourd'hui, j'étudierai ces questions en me concentrant sur l'internationalisation des processus de production, la détérioration de la relation d'emploi standard, la marginalisation des activités de soins, et l'omniprésence de la technologie numérique.

Dans ces commentaires, je m'efforcerai de déceler la façon dont ces tendances ont contribué aux diverses formes d'insécurité que connaissent les travailleurs, mais je reste optimiste quant aux possibilités de connaître un avenir plus sûr et moins angoissant. Au fur et à mesure j'examinerai chacune de ces tendances qui contribuent à une plus grande insécurité aujourd'hui, j'essaierai de proposer un choix d'orientations politiques qui permettraient de réduire, ou même d'éliminer, les incertitudes économiques auxquelles les travailleurs sont confrontés. Dans mes conclusions, je suggérerai une base d'organisation des travailleurs pour que ces réformes politiques puissent être menées à bonne fin.

Si vous le voulez bien, je vais examiner chacune des quatre tendances principales de la transformation du travail et de l'emploi, et les nouvelles formes d'insécurité qu'elles génèrent.

### *L'internationalisation des processus de production*

Aux Etats-Unis – un pays qui a un déficit commercial persistant et croissant – les débats sur la mondialisation et l'insécurité des travailleurs ont été centrés sur les effets des échanges sur les travailleurs. D'énormes déséquilibres commerciaux ont commencé à être enregistrés à partir de 1980. Le déficit commercial a continué à s'aggraver et, cette année, il correspond à près de 4% du PNB. La théorie économique estime que l'expansion des échanges dans ces circonstances conduira à une perte d'emplois dans les industries manufacturières, à un accroissement des inégalités de revenus et à une stagnation des salaires. En fait, de plus en plus d'études économiques récentes démontrent que 10 à 40 pour cent de l'accroissement des inégalités de salaires enregistré aux Etats-Unis durant les années 80 et 90 sont dues aux échanges.

Les pertes d'emplois et des salaires stagnants ou en baisse ont certainement contribué à l'insécurité des travailleurs aux Etats-Unis. Mais cela est dû en grande partie à l'énorme déficit commercial et à son accroissement au cours des 20 dernières années pour arriver à un total de \$ 1.715 milliards. Les échanges en eux-mêmes pourraient ne pas être responsables de cet état de choses.

Il y a toutefois un autre aspect de la mondialisation qui, à mon avis, est d'une importance significative pour les travailleurs des économies industrialisées et qui contribue aux nouvelles formes d'insécurité indépendamment des balances commerciales – l'internationalisation des processus de

production par les sociétés multinationales. C'est là la première des quatre tendances qui contribuent à la nouvelle insécurité dont je voudrais parler.<sup>1</sup>

Au cours des 25 dernières années, les multinationales sont presque devenues des entreprises apatrides, qui fusionnent au-delà de frontières internationales et qui déplacent les lieux de production d'un pays à un autre en s'efforçant inlassablement de minimiser les coûts de production ou d'échapper à des contraintes résultant de dispositions réglementaires. Ces sociétés font preuve d'une incroyable insouciance envers les intérêts d'un très grand nombre de personnes concernées – les travailleurs, les communautés, et le gouvernement des nations dans lesquelles est établi le siège de leurs unités de production ou de services.

Cherchant toujours à réaliser un maximum de bénéfices à court terme, les entreprises mondiales renoncent à des portions toujours plus grandes de leurs activités manufacturières et se concentrent sur la conception et le marketing. Comme Liz Claiborne, dans le domaine des fibres vestimentaires, et Cisco, dans le domaine des systèmes de matériel électronique, beaucoup de sociétés appartenant à l'élite aspirent à avoir une marque-label et des activités de marketing – les activités manufacturières étant déployées par des filiales se trouvant à l'étranger, ou dans le cadre de contrats de sous-traitance conclus avec de petits producteurs nationaux ou des travailleurs à domicile dans le secteur informel de ces économies.

La dispersion géographique de la recherche, de la conception, des activités manufacturières et autres a été rendue possible par le fléchissement des coûts de transport, les progrès des communications numériques, et l'élimination progressive des obstacles au commerce et aux investissements. Une des conséquences de ces évolutions est que les activités manufacturières déployées dans des pays en développement peu évolués, ayant de bas niveau de salaires, sont maintenant souvent dotés d'équipements et d'une technologie pour la production manufacturière et de connaissances de gestion avancées. Les activités d'assemblage qui restent dans les pays industrialisés s'approvisionnent en éléments et composants produits dans diverses entités manufacturières de par le monde. Les avions et les automobiles des Etats-Unis, à titre d'exemple, comportent des éléments et des composants fabriqués par

---

<sup>1</sup> Une grande partie du matériel sur lequel cette partie est basée se trouve dans un document de travail préparé par Rob Scott de l'Economic Policy Institute for the U.S. Trade Deficit Review Commission (Institut d'économie politique de la Commission pour l'étude du déficit commercial des Etats-Unis) créé par le Congrès des Etats-Unis. Voir chapitre 2 intitulé *The U.S. Trade Deficit: Causes, consequences and Recommendations for Action*, novembre 2000. (Le déficit commercial des Etats-Unis : Causes, conséquences et recommandations d'action).

des milliers de fournisseurs situés pratiquement dans toutes les parties du monde. Il s'agit là d'un facteur clé du processus de mondialisation.

Le commerce intra-entreprise – c'est-à-dire le commerce entre les sociétés-mères dans le pays d'origine et leurs filiales à l'étranger et entre les sociétés étrangères établies dans le pays hôte et leurs filiales dans d'autres pays – donne une idée de la mesure dans laquelle la production devient géographiquement désintégrée. Des données relatives aux Etats-Unis – qui sont peut-être le cas le plus extrême parmi les pays industrialisés – montrent l'ampleur qu'a pris l'internationalisation des processus de production. Plus de la moitié des exportations de sociétés multinationales américaines étaient destinées à leurs filiales à l'étranger. Ces exportations représentaient un tiers des exportations totales de produits manufacturés. En outre, huit pour cent des importations totales des sociétés multinationales américaines provenaient de leurs filiales étrangères. Cela représentait un cinquième des importations de produits manufacturés des Etats-Unis. Par ailleurs, 24 pour cent de la totalité des importations de produits manufacturés provenaient de filiales d'entreprises mères américaines établies à l'étranger. Ainsi, les échanges intra-entreprises ont représenté 40 pour cent des exportations et 45 pour cent des importations de produits manufacturés des Etats-Unis. De plus, ces chiffres n'englobent pas les échanges avec des entreprises de sous-traitance se trouvant dans des pays étrangers qui approvisionnent les multinationales américaines en éléments et composants.

Les travailleurs des économies industrialisées sont au courant de cette croissance des échanges intra-entreprise. Ils savent que les capitaux sont mobiles et que les employeurs peuvent installer leurs usines ailleurs, externaliser certaines de leurs activités, et acheter des éléments et des composants directement à des producteurs étrangers. Les employeurs ont utilisé cet « effet de menace » pour réduire sensiblement le pouvoir de négociation des travailleurs, pour contenir les salaires, imposer des heures supplémentaires, accroître la cadence de travail et saper les syndicats.

Aux Etats-Unis, un quart des cadres supérieurs américains qui ont fait l'objet d'une étude du Wall Street Journal ont admis qu'ils « pourraient » ou qu'ils « pourraient peut-être se servir de l'Association de libre-échange de l'Amérique du Nord comme d'un atout dans les négociations pour contenir les salaires. Dans une étude sur les campagnes d'organisation des syndicats, Kate Bronfenbrenner de la Cornell University a constaté que plus de la moitié de la totalité des employeurs menacent de mettre un terme à une partie ou à la totalité de leurs activités lorsque des campagnes d'organisation sont lancées par les syndicats.

Dans les pays industrialisés où les syndicats sont plus puissants et les mesures de protection sociale plus avancées, la menace de fermer des usines et de transférer des capitaux ailleurs peut être plus subtile. Mais chaque pays industrialisé a des exemples de sociétés multinationales qui ont fermé des unités d'activités dans le pays tout en accroissant leurs activités à l'étranger. Ces exemples pourraient avoir un impact considérable sur la position de négociation des travailleurs. De plus, cette menace économique de plus en plus redoutable que représentent ces sociétés sans attaches qui ne connaissent aucune frontière a – dans une plus ou moins grande mesure – sapé la capacité des pays industrialisés de régler leur marché à des fins sociales et affaibli les mesures de protection sociale dont les travailleurs ont bénéficié par le passé.

De grandes différences existent toutefois d'un pays à un autre en ce qui concerne les institutions – la force des syndicats, les droits de cogestion ; il est va de même pour les dispositions de protection sociale – indemnités de licenciement généreuses et prestations de chômage de longue durée. Et ces changements ont pour conséquence que les travailleurs sont exposés à nouvelles formes d'insécurité. Contrairement aux multinationales américaines, des sociétés telles que Volkswagen ont pris l'engagement de conserver leur production dans la totalité des unités nationales tout en accroissant leurs activités à l'étranger. La fusion, en octobre 1999, de la société néerlandaise de l'acier Hoogovens et de British Steel pour créer Corus est un autre cas instructif. Conformément à la législation néerlandaise, les travailleurs de Hoogovens ont été représentés par un comité d'entreprise jouissant de droits acquis à l'information. C'est ainsi que ces travailleurs ont été informés à l'avance de la fusion, et ont été en mesure de négocier des mesures de protection de l'emploi pour eux-mêmes. Tel n'a pas été le cas pour les travailleurs de British Steel. Il s'ensuit que s'il devait y avoir surcapacité dans la société Corus à la suite de la fusion, ce qui est probable étant donné la surcapacité mondiale existant dans l'industrie de l'acier, ce sont surtout les travailleurs britanniques qui seront les victimes des mises en chômage technique et des licenciements. Il est incontestable que ces travailleurs risquent beaucoup plus d'être licenciés et qu'ils connaissent une plus grande insécurité que leurs homologues néerlandais.

En dépit de ces différences institutionnelles existant entre les divers pays, le pouvoir des sociétés multinationales s'est accru partout. La création de chaînes d'approvisionnement mondiales composées de sociétés multinationales, de filiales à l'étranger, de producteurs travaillant en sous-traitance dans des douzaines de pays à faible revenu, a réduit le pouvoir de négociation des travailleurs et des syndicats qui les représentent ainsi que le pouvoir traditionnel des gouvernements d'édicter des dispositions réglementaires concernant les sociétés et de protéger les travailleurs et les communautés. Dans leur recherche de bénéfices plus élevés, les sociétés multinationales sont parvenues à créer une situation qui

leur permet de plus en plus de méconnaître l'aspiration des travailleurs à un partage équitable des fruits de la production et l'intérêt que le public porte aux avantages de la croissance. Dans de nombreuses industries, les multinationales sont en mesure de brandir la menace crédible de fermer des usines, même quand celles-ci sont rentables, et de transférer des activités à l'étranger. Les mises en chômage technique ne sont plus dues uniquement à une demande insuffisante ou à de mauvaises prestations d'une entreprise. Les travailleurs sont donc confrontés à de nouvelles formes d'insécurité tandis que les gouvernements ont plus de difficultés à prendre des mesures de protection.

Les travailleurs des pays plus pauvres, moins développés du Sud connaissent une aggravation des inégalités de revenus et de leurs propres conditions d'insécurité à cause de la mondialisation, causée souvent par les mêmes sociétés multinationales qui rendent la vie des travailleurs plus incertaine dans les pays plus développés du Nord. Le Fonds monétaire international n'accorde ses prêts à des pays qui ont des problèmes qu'à condition que des mesures d'austérité soient prises et que des politiques contraires aux intérêts des travailleurs qui donnent la priorité aux exportations soient introduites afin de rembourser la dette au détriment de la croissance nationale. Et le FMI met à l'index des projets qu'il n'aime pas afin que ces projets ne puissent pas bénéficier d'une aide de la Banque mondiale ou d'autres bailleurs de fonds internationaux.

Un éditorial d'un des principaux journaux des Etats-Unis, consacré à l'entrée en fonctions du Président mexicain Fox et de son gouvernement, a bien mis en évidence ce que la mondialisation a signifié pour le Mexique :

[Fox] commence à assumer son mandat avec un grand avantage par rapport à ces prédécesseurs : l'économie mexicaine est plus prospère que jamais. Cette situation est due en grande partie au président sortant Ernesto Zedillo, qui a survécu aux mois de la débâcle inquiétante de la monnaie et des finances du Mexique qui ont suivi sont investiture, et qui a su organiser très habilement cinq années de croissance rapide, en grande partie grâce à l'essor des échanges avec les Etats-Unis. Le Mexique reste un des exemples de croissance résultant de la mondialisation à plus d'un égard : l'inégalité, qui était déjà grande, s'est aggravée au cours de la dernière décennie, tant entre les familles les plus riches et les plus pauvres et entre le Nord exportateur et le Sud agricole. Le trafic de stupéfiants, la corruption et la violence continuent à perturber pratiquement chaque aspect de la

vie civile, et la pauvreté abjecte qui est à l'origine du mouvement de révolte Zapatista lancé il y a six ans n'a pratiquement pas été amoindrie. »<sup>2</sup>

Pour mettre un terme à l'insécurité due à la capacité des sociétés multinationales d'exploiter à leur avantage et au détriment des travailleurs du Nord et du Sud il faudra un programme commun pour la population active de toutes les nations soutenu par une alliance mondiale. Jeff Faux, président de l'EPI, a suggéré qu'une telle alliance pourrait être articulée autour d'une « grande négociation » entre les institutions qui représentent les simples travailleurs dans le monde entier. Une telle négociation, suggère-t-il, « devra défendre les besoins d'investissements des travailleurs dans le monde en développement pour assurer une croissance durable et la nécessité pour les travailleurs du monde développé d'éviter une érosion de leur pouvoir de négociation. Elle devra faire valoir les besoins communs de tous les peuples de vivre dans un environnement salubre. Enfin, elle devra correspondre à une redéfinition du développement économique centrée sur les institutions démocratiques. »<sup>3</sup>

Faux pense qu'une telle négociation pourrait notamment être axée sur trois objectifs :

- ***Aide au développement.*** Un engagement à long terme des pays riches d'apporter une aide en faveur de l'infrastructure et des investissements sociaux, de l'allègement de la dette, et une assistance technique aux pays en développement.
- ***Droits et normes.*** Un engagement de tous les pays à faire respecter les cinq droits de base de l'OIT en matière de travail ainsi que les normes du travail et de l'environnement ; des normes devront être définies dans le cadre du processus politique de chaque nation et leur application devra être assurée par l'imposition de sanctions commerciales et financières.
- ***Taxes sur les transactions mondiales.*** L'introduction d'une taxe internationale sur les transactions financières mondiales qui servirait à financer les investissements sociaux dans le monde en développement. La « taxe Tobin » aurait pour objectif de ralentir la déstabilisation des mouvements de capitaux à court terme.

### ***La détérioration de la relation d'emploi standard***

---

<sup>2</sup> Lire le Washington Post, du jeudi 30 novembre 2000, p. A36.

<sup>3</sup> Jeff Faux. ***Toward a Global Social Contract: The politics of the global economy***, un document présenté à la 25<sup>e</sup> Conférence de la Faculté latino-américaine des Sciences sociales, le 25 octobre 2000, à Mexico. Ce document peut être obtenu auprès de l'Economic Policy Institute, Washington, DC.

La deuxième tendance qui a contribué aux nouvelles formes d'insécurité est la détérioration de la relation d'emploi standard. En effet, l'affaiblissement de la relation d'emploi standard pourrait bien être une conséquence importante de l'internationalisation des processus de production. Des changements interviennent dans la relation d'emploi sur une toile de fond de deux décennies de mondialisation au cours desquelles les risques de la volatilité des marchés mondiaux se sont déplacés de plus en plus du capital vers le travail. La libéralisation des marchés financiers a accru la mobilité des capitaux et incité nombre de sociétés à devenir des multinationales ayant des processus de production désintégrés. Il en est résulté une forte diminution du pouvoir de négociation des travailleurs et des syndicats, ainsi qu'un affaiblissement de l'engagement pris par beaucoup de sociétés américaines envers leurs travailleurs. Ces sociétés avaient voulu montrer qu'elles étaient disposées à investir dans le perfectionnement des travailleurs ou à partager les gains de productivité avec leurs employés.

A un moment où le choix des emplacements des diverses phases du processus de production reste essentiellement l'apanage de la direction, et que même des usines enregistrant de bons résultats risquent d'être fermées, les grandes sociétés qui ont investi par le passé dans leur main-d'œuvre sans tenir compte des frontières pourraient être moins incitées à le faire aujourd'hui. Les marchés du travail internes, avec leurs réseaux de responsabilités réciproques entre les employés, et entre les employés et la société, semblent s'affaiblir. Il ne fait pas de doute que la presse financière internationale a transmis activement le message que les pressions exercées dans le cadre de la mondialisation justifient, même dans les cas d'affaires prospères, les décisions de ne plus assumer les obligations contractées envers les travailleurs – à savoir sécurité du travail, perfectionnement et possibilités d'avancement. Les travailleurs ont reçu le conseil d'apprendre à préparer leur «propre parachute» - en se perfectionnant, en améliorant leurs perspectives de carrière, et en se concentrant sur leur «employabilité», étant donné qu'on ne peut plus guère compter sur la sécurité de l'emploi comme par le passé.

Aux Etats-Unis, où les syndicats représentent environ 11 pour cent des travailleurs du secteur privé et où les dispositions sociales de protection contre les licenciements n'offrent que des garanties limitées, les réductions d'activités interviennent à un cadence soutenue depuis les années 80. Contrairement aux licenciements auxquels les sociétés recouraient en période de faible demande et de pertes croissantes à une certaine époque, les réductions d'activités interviennent maintenant chaque jour. Même la raréfaction des travailleurs qualifiés sur les marchés du travail et les bénéfices élevés enregistrés au cours des dernières années n'ont pas ralenti ces suppressions d'activités décidées par les sociétés. D'après le rapport annuel pour 1999 de l'American Management Association, la moitié des 1200 principales sociétés sur lesquelles a porté l'étude ont annoncé qu'elles avaient supprimé des emplois au cours des 12 mois précédents. Quinze pour cent de ces sociétés ont indiqué que ces réductions d'emplois

étaient dues à une demande inadéquate, tandis que les autres ont fait valoir des raisons telles que restructuration de l'organisation, introduction de nouvelles techniques de production, adoption de nouvelles technologies, et fusions et ou rachats.

Bien des sociétés qui ont supprimé des postes de travail ont aussi créé de nouveaux emplois durant la même période. En tant que groupe, les sociétés qui ont supprimé des emplois ont en fait accru l'emploi de 5 pour cent. Apparemment, les sociétés se sentent libres de se défaire de leurs employés - plutôt que de les garder et de les recycler - et de recruter de nouveaux travailleurs selon leurs besoins. Il semblerait qu'elles pensent que le recrutement - même pour de bons emplois - n'implique plus un engagement à long terme envers les employés.

L'impression générale est que la relation d'emploi est devenue de plus en plus précaire et que l'engagement réciproque des entreprises envers les travailleurs et des travailleurs envers leur employeur est devenu moins solide.

Cette impression ne se limite pas seulement aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, qui sont en général considérés comme les pays qui ont les marchés du travail les plus déréglementés. On affirme fréquemment que la relation d'emploi s'est affaiblie dans tous les pays industrialisés, que les emplois permanents, ou à long terme, sont menacés et que des arrangements de travail non standard ou atypiques - le travail à temps partiel, les contrats d'emploi de durée temporaire ou de durée limitée, et que les emplois conclus avec des entrepreneurs indépendants ou des « free-lance » - sont en hausse partout. En fait, si les employeurs recourent à des arrangements de travail non standard pour se soustraire aux dispositions de protection sociale dont bénéficient les travailleurs qui ont des contrats d'emploi correspondant aux normes usuelles, les incitations pour recourir à une forme d'emploi non standard pourraient être plus fortes en Europe. Par exemple, dans nombre de pays de l'UE, les travailleurs ayant un contrat d'emploi de durée indéterminée ne peuvent être licenciés que pour certains motifs et ils ont droit à un préavis de licenciements et à des indemnités de départ généreuses. Les employeurs peuvent utiliser des contrats de durée déterminée pour éviter ces restrictions. Les expériences faites en France et en Espagne, où l'on a recouru à des contrats de durée déterminée après avoir licencié de travailleurs bénéficiant des dispositions de protection usuelles, portent à penser que tel pourrait bien être le cas.

Aux Etats-Unis, environ 30 pour cent de la population active a des arrangements d'emploi qui ne sont pas soumis aux dispositions usuelles et, en dépit de l'accroissement du recrutement par des agences de travailleurs temporaires et de travailleurs à l'ouvrage, le chiffre global a légèrement fléchi depuis 1995,

c'est-à-dire depuis la dernière année pour laquelle nous disposons de données sur l'apport complémentaire total des ces arrangements de travail. On ne peut pas encore dire avec certitude que ces données correspondent à une augmentation de la proportion de tels emplois par rapport à 25 ans en arrière. Les Etats-Unis ont toujours eu un important marché du travail secondaire à bas salaires où un nombre disproportionné de femmes, de membres de minorités et d'immigrants ont des emplois peu sûrs et ne bénéficient pas de prestations sociales ou de possibilités de d'avancement.

Ce qui est nouveau aujourd'hui, est le fait que les emplois non standard englobent des types de travailleurs et des arrangements de travail très divers. Les agences de travail temporaire, bien qu'elles ne recrutent encore qu'une proportion assez faible de la population active, ne déploient pas uniquement leurs activités sur le marché du travail secondaire. Elles comptent des clients dans un grand nombre d'industries et de types d'emplois – y compris des emplois dans les activités manufacturières, ainsi que dans les domaines de juristes, de comptables, d'employés de bureau et de la vente. Les concepteurs du « web » et de services et d'ingénierie en informatique, les conseillers financiers et d'autres entrepreneurs indépendants connaissent des conditions très différentes de celles des femmes qui sont employées à temps partiel dans le commerce de détail, dans la restauration rapide et dans l'hôtellerie. Et pourtant, en dépit des disparités existant entre leurs salaires, ces travailleurs vivent les uns et les autres dans des conditions d'insécurité. Leur relation précaire avec un employeur a pour conséquence qu'ils sont confrontés à de grands défis pour adapter leurs qualifications aux exigences d'emploi de l'entreprise, pour acquérir une formation, pour garder une stabilité de revenu, pour avancer dans leur carrière, et pour obtenir des prestations de santé, des congés annuels payés, un congé payé, et des pensions. De plus, ils ne bénéficient pas des dispositions de protection sociale auxquelles les travailleurs ayant un contrat d'emploi standard ont droit – l'assurance contre le chômage, par exemple. Cette triste réalité est apparue bien clairement dans le cas des entrepreneurs indépendants employés dans le secteur des services et de l'ingénierie informatiques quand l'engouement pour les sites informatiques a faibli aux Etats-Unis.

La détérioration de la relation d'emploi va au-delà des relations d'emploi atypiques - la relation d'emploi standard même a changé. Certains changements semblent être déjà bien établis – les licenciements de travailleurs à col blanc et de cadres de niveau supérieur interviennent maintenant toujours à des niveaux plus élevés. Les entreprises continuent à mettre l'accent sur les « compétences de base » et sur l'externalisation d'un grand nombre d'activités - y compris celles de techniciens et de spécialistes et de membres de professions libérales - qui étaient déployées au sein de l'entreprise auparavant. Au cours des 20 dernières années, des sociétés ont supprimé des parties importantes de leurs activités et conclu des contrats avec d'autres entreprises pour l'approvisionnement en éléments et

composants ; pour l'entretien, pour les ateliers d'usinage, et les services de bureau ; pour les services de facturation et de ressources humaines ; pour la saisie de données et les services informatiques ; pour les services de gardiennage et de sécurité et pour l'approvisionnement alimentaire. Ce processus semble s'être accéléré au cours des dernières années avec l'émergence de l'Internet en tant que technologie commerciale importante.

Des travailleurs à col bleu et à col blanc ayant de bons emplois, bien rémunérés avec des perspectives de carrière dans le cadre de la restructuration des activités ont été licenciés. Les pertes d'emplois ne sont pas toujours importantes. Néanmoins, même lorsqu'un petit nombre de personnes doivent partir, la rationalisation et la réduction des activités suscitent un malaise et des problèmes moraux car une telle évolution est considérée comme un acte de trahison commis dans le cadre du contrat implicite entre les entreprises et leurs employés. La méfiance et l'insécurité qui en résultent sont également ressenties par un nombre de travailleurs nettement supérieur à celui des travailleurs qui ont réellement été éliminés.

Depuis la seconde guerre mondiale, de grandes sociétés ont recruté et formé des travailleurs et, en se servant des marchés du travail internes et des échelons de carrières, ont adapté les qualifications des employés à leurs besoins en matière d'emploi. Dans le cadre de ce processus, elles ont fourni un haut degré de sécurité et d'avancement en matière de salaire à long terme. Les syndicats ont établi des normes pour les salaires des classes moyennes et obtenu l'octroi de prestations de santé et de pensions généreuses ainsi que des congés annuels payés et des congés de maladie. Et beaucoup de sociétés dont le personnel n'était pas syndiqué ont suivi le mouvement.

D'une façon générale, le public estime que beaucoup de grands employeurs ne ressentent plus le besoin de prendre des engagements fermes envers leurs travailleurs, et que les travailleurs doivent dorénavant se débrouiller eux-mêmes puisque les sociétés les considèrent comme responsables de leur propre carrière. Les syndicats sont devenus plus faibles avec les pertes d'emplois qui sont résultées de la fermeture d'entités syndiquées. Simultanément, la position des employeurs s'est renforcée : ils bénéficient d'une opposition de plus en plus faible envers des tentatives mal conçues de restructuration des activités et de mise en œuvre d'études techniques dont les effets pèsent lourds sur la vie et les conditions de vie des travailleurs.

Alors que les travailleurs sont parfaitement conscients de ce qui leur arrive et l'accroissement de l'insécurité de leur emploi et de leur avenir, les données sur la mesure dans laquelle le « contrat social »

entre les sociétés et leurs employés a subi de profonds changements restent ambigus. Une excellente analyse des travaux de recherche effectués récemment sur la relation d'emploi non standard aux Etats-Unis, et sur la question de savoir si la relation d'emploi standard a changé, examine séparément plusieurs de ces questions.<sup>4</sup> Les auteurs, Annette Bernhardt et Dave Marcotte, examinent l'emploi standard et les marchés du travail internes. Ils décrivent les marchés du travail internes comme englobant : « (1) une relation d'emploi à long terme ; (2) des salaires qui sont protégés contre les fluctuations des salaires du marché et qui sont déterminés par des règles administratives liées aux classements et aux rangs des emplois ; (3) les possibilités d'avancement au sein de l'entreprise, pour que les salaires augmentent avec l'ancienneté et l'avancement ; et (4) des prestations (santé et pensions) soutenues par l'entreprise.

En ce qui concerne la relation d'emploi à long terme, les auteurs arrivent à la conclusion que la durée n'a que légèrement diminué dans l'ensemble, car la diminution de la stabilité de l'emploi des hommes a été compensée dans une certaine mesure par la durée d'emploi plus longue des femmes, qui sont moins susceptibles aujourd'hui de quitter un emploi rémunéré quand elles ont des enfants. En revanche, il y a eu une forte diminution de l'emploi des jeunes travailleurs, tout particulièrement parmi ceux qui n'ont pas une éducation post-secondaire, et parmi les Afro-Américains.<sup>5</sup>

En ce qui concerne la fixation des salaires, Bernhardt & Marcotte ont pu constater que les salaires sont de plus en plus fixés par les marchés du travail extérieurs que par les marchés du travail intérieurs. Dans l'industrie manufacturière, avec la mondialisation des échanges les employeurs semblent donner de plus en plus la préférence à la flexibilité des salaires et éloigner les salaires des marchés du travail internes.

Comme le relèvent les auteurs, « parmi les principales préoccupations suscitées par les changements intervenant dans « l'emploi standard » figurent les possibilités pour les travailleurs de faire carrière et les augmentations de salaire devant être obtenues au cours de leur vie professionnelle ». Les travailleurs estiment qu'il y a moins de possibilités d'avancement. Ils sont également d'avis que la

---

<sup>4</sup> Annette Bernhardt and Dave E. Marcotte, "Is 'Standard Employment' Still What It Used to Be?" dans F. Carre, M. Ferber, L. Golden et S. Herzenberger (eds), *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2000, p. 21-40.

<sup>5</sup> Ces conclusions correspondent à celles de Peter Auer & Sandrine Cazes, qui ont étudié la durée de l'emploi des travailleurs aux Etats-Unis, au Japon et au sein de l'Union européenne durant les années 80 et 90. Auer et Cazes ont estimé que la durée moyenne d'emploi et la stabilité de l'emploi avaient diminué pour les hommes aux Etats-Unis, que la durée d'emploi moyenne pour les hommes et pour les femmes s'était accrue au Japon, et que la stabilité de l'emploi et la durée d'emploi des hommes étaient assez stables dans la plupart des pays européens tandis que la durée d'emploi des femmes augmentait. Peter Auer and Sandrine Cazes, «Stables or Unstable Jobs: Untangling and Interpreting the Evidence in Industrialized Countries,» document préparé pour la Non-Standard Work Arrangements Conference (Conférence sur les arrangements de travail non standard), Augusta, Michigan, août 2000.

couverture des systèmes d'assurance maladie et de régimes de pensions a diminué dans une mesure comparable au déclin du rôle des marchés du travail internes. L'accès à ces prestations est un des principaux avantages de l'emploi standard aux Etats-Unis.

Ils concluent que, bien que les faits ne permettent pas vraiment de tirer de leçons, et il faut attendre d'avoir des données plus complètes, plus exactes et portant sur une période plus longue. Les travaux de recherche récents « portent toutefois à penser que la relation d'emploi standard a changé ».

Le recours de plus en plus fréquent à des arrangements de travail non standard et les changements qui interviennent dans la relation d'emploi standard ont eu pour conséquence plus générale de saper l'entreprise en tant qu'institution du marché du travail. C'est une évolution importante à laquelle les travailleurs doivent faire face depuis deux décennies. Les Etats-Unis n'ont pas de programmes d'études K-12 et de programmes de formation communs pouvant attester de l'acquisition d'un certain niveau de qualifications non supérieures. Habituellement, les sociétés américaines se chargent de la formation initiale et de la transition école-travail pour les nouveaux diplômés des écoles secondaires et des établissements supérieurs. L'accès à l'assurance maladie et aux systèmes de pensions dépend de l'offre des employeurs. Les sociétés américaines ont assumé les fonctions d'une institution importante du marché du travail, beaucoup plus que cela n'a été le cas en Europe.

Un nombre croissant de travailleurs des classes moyennes, qui avaient apparemment de bons emplois du point de vue des salaires et des conditions de travail, courent toutefois certains risques pour ce qui est de l'accès à la formation, les possibilités d'avancement, la sécurité de l'emploi, l'accès à des soins de santé de qualité, et à des prestations sûres pour leurs vieux jours. Aujourd'hui, ce ne sont pas seulement les travailleurs moins qualifiés qui ont des emplois moins bien rémunérés sur le marché du travail secondaire qui vivent dans des conditions d'insécurité en ce qui concerne leur emploi et leur avenir. Beaucoup de travailleurs des classes moyennes, bien qu'ils bénéficient de salaires élevés, sont également confrontés à de telles incertitudes.

Certains travailleurs préfèrent des arrangements de travail non standard et certains employeurs recourent à de tels arrangements pour remplacer des travailleurs en congé, pour faire face à des augmentations de la demande, ou pour des raisons commerciales et financières similaires. Ces besoins et souhaits réciproques peuvent être satisfaits sans nuire aux travailleurs ayant des emplois atypiques ou à la sécurité de ceux qui ont un emploi régulier.

Les politiques qui rendraient de telles conditions possibles sont :

- ***Parité pour les travailleurs ayant un emploi non standard.*** Garantie de l'égalité de salaire horaire et prestations de systèmes de santé et de pensions proportionnelles pour les travailleurs effectuant le même travail, indépendamment du statut d'emploi.
- ***Classement adéquat des employés.*** Promulguer et appliquer des lois qui ne permettent pas un classement inéquitable des employés en tant que travailleurs temporaires et entrepreneurs indépendants dont les employeurs se servent pour se soustraire à leurs responsabilités fiscales, aux avantages accessoires et aux dispositions de protection sociale.
- ***Réforme de la législation en matière d'emploi.*** Elargir le champ d'application des réglementations et des dispositions de protection sociale aux travailleurs ayant un emploi non standard – par exemple, assurance chômage, loi sur les accidents du travail, sécurité sociale, et droit de former des syndicats.
- ***Accroissement du nombre des emplois à temps partiel.*** Encourager les employeurs du secteur privé à créer un large éventail d'emplois à temps partiel, par exemple création d'emplois d'une semaine de travail de 4 jours.

### ***La marginalisation des activités de soins***

Le troisième facteur qui a contribué aux nouvelles conditions d'insécurité pour la population active sont les changements intervenus dans les normes régissant le travail rémunéré et le travail de soins non rémunéré. La marginalisation du travail de soins et des personnes qui déploient de telles activités a accru le stress et l'angoisse des familles qui travaillent.

Les normes de conduite qui ont régi le travail et les soins dans les économies industrialisées pendant la majeure partie de la période du passage de l'économie agricole et familiale à l'économie industrielle ont conduit au modèle de travail et de soins qui se caractérise par un soutien de famille et une femme au foyer. En résumé, les hommes travaillaient en dehors du foyer pour gagner un salaire et subvenir à la sécurité financière de leur famille. On attendait d'eux qu'ils gagnent assez pour faire face aux besoins d'argent liquide de la famille, et l'exigence d'un « salaire familial » était une des priorités de plus haut rang des syndicats d'industrie qui ont été formés pour représenter les salariés soutien de famille.

Le foyer est devenu la sphère séparée de la femme. La femme au foyer et la maternité étaient reconnues comme des vocations importantes pour les femmes, et considérées comme les seules activités convenant aux femmes. Les épouses se chargeaient des tâches dont leurs époux avaient besoin et

s'occupaient d'eux après leur journée de travail. Les femmes assumaient un travail non rémunéré en prenant soin des enfants et des personnes âgées et contribuaient directement au bien-être familial en faisant de la couture, des conserves et la cuisine.

Le système du soutien de famille - femme au foyer a peut-être limité les choix qui existaient pour les hommes et les femmes, mais il leur a donné des rôles sociaux bien définis et a accordé une grande valeur aux contributions distinctes des uns et des autres. Le travail des femmes au foyer, tout comme celui des hommes en tant que membres de la population active, était une source de fierté ainsi qu'une contribution réelle au niveau de vie de la famille.

Bien entendu, beaucoup de personnes ne vivaient pas selon ces normes. Certaines femmes ne se sont jamais mariées et vivaient en travaillant comme employées ou comme domestiques. D'autres étaient veuves ou avaient des maris qui ne pouvaient pas subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants et devaient trouver un emploi rémunéré. Elles étaient obligées d'accepter des emplois marginaux, offrant peu de sécurité et ne rapportant que des salaires nettement inférieurs à ceux des hommes. Un petit nombre de femmes ont eu les moyens et un niveau d'éducation qui leur ont permis de réaliser leurs propres ambitions. Mais les normes de travail et de soins étaient claires, et les contributions distinctes des hommes dans le domaine économique et des femmes au foyer étaient appréciées à leur juste valeur.

Au fur et à mesure que les hommes ont quitté l'économie familiale pour devenir des travailleurs salariés, la sécurité économique de la famille a commencé à dépendre de la capacité d'un seul salarié à avoir un emploi. Les gouvernements, face aux pressions exercées par les syndicats et les mouvements sociaux préoccupés par la détresse des familles dépendant du salaire d'une personne qui ne parvenait pas à trouver un emploi ou qui était trop âgée ou malade pour pouvoir travailler, ont édicté des dispositions de protection sociale et ont commencé à jouer un rôle de plus en plus important en tant que garant du bien-être et de la protection sociale de leurs citoyens. Ces dispositions ont notamment introduit des systèmes de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les hommes blessés durant leur travail, de prestations de chômage pour ceux qui étaient licenciés, de pensions de vieillesse pour ceux qui étaient trop âgés pour travailler et de prestations de survivants pour les veuves et leurs enfants. Ces dispositions ont été complétées par diverses autres mesures de protection sociale dans certains pays – assurance invalidité, congé maladie payé, congés annuels payés, indemnités de licenciement généreuses, ainsi que des dispositions de pensions de retraite anticipée.

Le modèle soutien de famille – femme au foyer n'excluait pas toutes les femmes d'un emploi rémunéré. Beaucoup de jeunes femmes célibataires ont été intégrées dans la population active au début du 20<sup>e</sup> siècle. La plupart des femmes quittaient toutefois leur emploi quant elles se mariaient.

La participation des femmes à l'emploi rémunéré s'est progressivement accrue au cours du dernier siècle, l'augmentation des niveaux d'éducation des femmes, le recrutement de femmes pour des emplois rémunérés pendant les guerres, l'essor du secteur des services, et l'émergence des professions de services et de soins ont été autant de facteurs qui ont encouragé les femmes à sortir de la sphère domestique. Les professions de services sociaux – enseignement, assistance sociale, soins infirmiers – ont fourni des possibilités de carrière acceptables pour les femmes qui ne se sont jamais mariées, et des possibilités d'emploi avant la naissance des enfants pour des femmes qui se sont mariées. La plupart des femmes mariées continuaient toutefois à quitter un emploi rémunéré une fois qu'elles avaient des enfants. Les principales exceptions étaient essentiellement les femmes ayant fait des études supérieures et les femmes dont le mari ne pouvait pas subvenir à leurs besoins.

Les fortes augmentations de femmes mariées ayant des enfants et qui continuent à travailler sont un fait assez récent. Cette évolution a commencé il y a 25 ans aux Etats-Unis, plus tôt en Suède et dans d'autres pays nordiques, et plus récemment dans les pays de l'Europe occidentale et méridionale. Il est intéressant de comparer les raisons qui sont à l'origine de ces augmentations de la participation des femmes à la population active aux Etats-Unis et en Suède.

Dans les deux pays, l'augmentation de la participation des femmes à la population active est résultée en partie des progrès réalisés dans les domaines de la technologie et de l'industrialisation. Ces progrès ont miné la capacité des femmes à contribuer au niveau de vie de leur famille – et à la production de l'économie – par leurs propres efforts de conservation d'aliments, de confection de vêtements et d'autres articles en matières textiles, et en s'occupant des personnes malades. Mais la similitude de l'évolution intervenue dans ces deux pays s'arrête là.

L'arrivée rapide de femmes dans l'emploi rémunéré s'est produite plus tôt en Suède en raison de deux évolutions. La première a été la reconnaissance générale qu'avec une population nationale assez faible le niveau de vie du pays dépendait de la contribution tant des hommes que des femmes à la production économique. Les débats publics ont été centrés sur l'importance de cette contribution, et sur les mesures que la société devait prendre pour permettre un tel apport. La seconde évolution a été l'institution

d'un Etat-providence de plus en plus important durant cette période, ce qui a accru les possibilités d'emploi pour les femmes dans les professions de services et de soins dans le secteur public.

Les travaux de services sociaux et de soins sont relativement bien payés en Suède, et de nombreux et excellents services et établissements de soins pour les jeunes enfants et les parents âgés existent un peu partout, en tant que services publics ou en tant que services subventionnés. Les familles peuvent bénéficier d'un large éventail de programmes d'assurances sociales qui permettent de concilier les obligations professionnelles et la nécessité de prendre soin de proches – congé de maternité payé, congé parental payé, congé de maladie payé, congé payé pour prendre soin d'enfants malades, congés annuels payés généreux, et réduction de la durée du travail quand les enfants sont jeunes.

Il y a une relation double entre les femmes suédoises et l'Etat étant donné que le secteur public est le principal employeur de femmes et que, simultanément, l'Etat a créé les conditions pour l'emploi rémunéré des femmes. En d'autres termes, l'Etat offre un système très avancé, financé par des fonds publics, pour la fourniture de services d'éducation, de soins de santé, de soins pour les personnes âgées, et de soins aux jeunes enfants. Il offre également des congés financés par des fonds publics et un travail à temps partiel subventionné pour les parents ayant de jeunes enfants (qui est pris dans la plupart des cas par les mères). Mais à côté de ce système de services publics très avancé visant à alléger les responsabilités de soins domestiques des femmes et à leur permettre d'avoir un emploi, il y a un haut degré de discrimination en matière d'emploi. Les hommes ont les emplois les plus élevés dans les hiérarchies du secteur public, et les femmes sont en grande partie exclues des emplois dans l'industrie manufacturière et des emplois de cadres supérieurs, de spécialistes et de membres des professions libérales dans le secteur privé. Pour ces emplois, le soutien de famille de sexe masculin qui travaille à plein temps continue à être considéré comme l'employé idéal par les employeurs comme à une époque antérieure.

Aux Etats-Unis, en revanche, l'arrivée rapide de femmes mariées dans l'emploi rémunéré au cours des 25 dernières années est résultée du fléchissement ou de la stagnation des salaires des hommes dû à la détérioration de la relation d'emploi qui avait permis au hommes d'obtenir des salaires élevés au cours de leur vie de travail. Des couples mariés ont cherché à maintenir leur niveau de vie en augmentant la durée de travail de la famille. En 1979, les couples avec enfants de la classe moyenne travaillaient en moyenne 3.272 heures par année – ce qui correspond à un peu plus qu'un emploi à plein temps et un emploi à temps partiel. Et en 1998, ces familles travaillaient en moyenne 3.885 heures par année – l'équivalent de deux emplois à plein temps.

L'emploi de femmes mariées aux Etats-Unis n'a pas été considéré comme une contribution au niveau de vie de la nation, mais comme une réaction de particuliers aux problèmes financiers que connaissaient certaines familles. C'est là que réside toute la différence. Alors que l'arrivée des hommes dans la population active industrielle est allée de pair avec l'institution d'assurances sociales dont le but était de subvenir aux besoins financiers si le soutien de famille n'était plus en mesure de travailler, aucune réaction similaire du gouvernement n'est encore intervenue depuis l'arrivée des femmes dans l'emploi rémunéré. L'organisation des soins devant être apportés aux enfants alors que le père et la mère travaillent est considérée comme une responsabilité familiale privée. La seule initiative prise par le gouvernement fédéral a conduit à l'adoption en 1993 d'une loi qui exige que les gros employeurs accordent douze semaines de congé familial ou congé de maladie non rémunéré aux travailleurs. La plupart des travailleurs ne peuvent pas prendre un congé non payé, et nombre de travailleurs ne sont même pas couverts par les dispositions de cette loi.

Le fait que presque tous les adultes aptes au travail ont un emploi rémunéré aux Etats-Unis a eu un impact profond sur la capacité des familles de satisfaire les besoins personnels des adultes qui travaillent ou de prendre soin des enfants, des personnes malades ou âgées. Les contradictions entre l'obligation d'assumer des tâches domestiques et les exigences d'un emploi rémunéré, et le fait qu'il est peu réaliste de penser que les femmes puissent accepter ce double fardeau, n'ont pas fait l'objet de débats publics. Ces problèmes ont été « résolus », s'il l'on peut utiliser ce terme, par la dévaluation des activités de soins et la marginalisation des femmes (encore nombreuses) qui assument de telles activités. De nouvelles normes de travail et de prestation de soins sont apparues au cours des deux dernières décennies.

Un nouveau système de normes est apparu aux Etats-Unis, et je suis certaine que tel est également le cas dans nombre d'autres pays industrialisés. Tout le monde – homme ou femme – peut travailler. La seule condition qui doit être remplie est que, en tant qu'employés, ils devraient répondre à la norme du travailleur idéal. Un travailleur idéal est un travailleur qui se comporte sur le lieu de travail comme s'il (ou elle) avait une femme au foyer à plein temps qui s'occupe de toutes les activités de prestation de soins non rémunérées dont la famille a besoin. Les problèmes personnels n'ont rien à voir avec le lieu de travail. Les incompatibilités d'exigences sont sensées être surmontées d'une façon ou d'une autre, la priorité devant être accordée aux exigences de l'emploi. En fait, des travailleurs risquent d'être – ou sont souvent – licenciés si leurs responsabilités de prestation de soins sont incompatibles avec leurs obligations en tant qu'employé.

Les mères optent souvent pour des emplois à temps partiel quand leurs enfants sont jeunes, et le nombre d'emplois à temps partiel s'est accru aux Etats-Unis avec le premier afflux de femmes dans l'emploi rémunéré. Mais l'emploi à temps partiel s'est stabilisé en 1979 à 18% de la population active, et cette proportion n'a pas changé depuis. La composition des emplois à temps partiel n'a pas beaucoup changé non plus. Ces emplois existent essentiellement dans des branches d'activités où la rémunération est faible et où les employeurs n'offrent aucune prestation sociale. Les travailleurs à temps partiel peuvent, en toute légalité, être moins bien rémunérés que les travailleurs à plein temps qui font le même travail et se voir refuser toute prestation sociale ou congé payé. Ces types de travail à temps partiel ne résolvent pas réellement les problèmes des femmes qui travaillent, car elles doivent concilier leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités familiales tout en n'ayant pas les moyens de financer des soins de jour de bonne qualité, des aliments déjà préparés, le nettoyage à sec et des travaux de couture, ou des services de nettoyage à domicile.

Etant donné que dans les ménages chaque adulte apte à travailler a un emploi rémunéré aujourd'hui, la plupart des couples mariés aux Etats-Unis – même ceux qui ont des enfants en bas âge – se composent de deux travailleurs salariés et cette situation entraîne de lourdes contraintes pour les membres du ménage. Ces contraintes sont subies de manière disproportionnée par les femmes, qui continuent à avoir la responsabilité principale des travaux domestiques et de la prestation de soins. Les mères qui ont des enfants à la maison et, dans une moindre mesure, les pères, doivent supporter deux types de fardeaux. Mais les employeurs n'ont aucune obligation de tenir compte de cette réalité. Si les travailleurs veulent conserver leur emploi, alors ils devront trouver des solutions de compromis pour la prestation de soins – en ce qui concerne le temps pouvant être consacré aux travaux ménagers et la qualité des soins pouvant être apportés aux enfants et aux personnes plus âgées.

Ce système de normes aux Etats-Unis se caractérise par le modèle du travailleur marginalisé – prestataire de soins idéal. Les hommes et les femmes peuvent travailler s'ils se plient à l'ancien modèle idéal de l'employé du sexe masculin qui n'a pas de responsabilités domestiques ; le travail de prestation de soins doit être effectué, d'une façon ou d'une autre, sans que cela nuise à la capacité des employés à être totalement disponibles pour leur travail. Leur prestation de soins a été marginalisée.

Même les femmes qui continuent à assumer uniquement leur rôle de femme au foyer sont marginalisées, elles « ne sont que des ménagères », leur activité de prestataire de soins est dévaluée. Ces conditions ont pris un caractère extrême dans le cas des mères célibataires pauvres. Aux Etats-Unis, la « réforme » récente des services d'aide sociale (c'est-à-dire de l'aide aux familles ayant des enfants à leur

charge ) a accordé une plus grande valeur à l'épouse qui gagne un salaire minimum en travaillant pour McDonald qu'à l'épouse qui s'occupe des enfants bien que le revenu de la première signifie qu'elle et ses enfants sont devenus plus pauvres, « des déshérités ». L'activité de prestation de soins à domicile, qu'elle soit assumée par des mères célibataires ou des femmes mariées restant au foyer, a été dévaluée et le rôle des femmes mêmes a perdu de sa valeur.

Bien que la plupart des mères travaillent, les Etats-Unis n'ont pas encore introduit un système adéquat pour les soins que requièrent les enfants. La prestation de soins aux enfants est laissée à des travailleurs non formés, mal rémunérés et marginalisés qui acceptent ce genre de travail. Il en va pratiquement de même pour les personnes âgées. Les revenus des femmes qui s'occupent d'enfants et de personnes âgées sont extrêmement bas, et les taux de roulement des personnels sont extrêmement élevés. Cette situation a conduit à une détérioration de la qualité et de la continuité des soins dont ont besoin les membres les plus vulnérables de la société. Le déplacement de ces activités de la famille au marché du travail, et l'augmentation rapide de l'emploi dans ces branches d'activités, a entraîné un accroissement du secteur des bas salaires. En dépit des faibles revenus de ces femmes, le coût des services à haute composante de main-d'œuvre pèse très lourd dans le budget des familles qui ont besoin de tels services.

La plupart des économies industrialisées offrent des conditions nettement meilleures que les Etats-Unis ; elles ont notamment introduit le congé de maternité payé, ainsi que le congé de maladie payé et le congé pour les personnes devant prendre soin de proches. Peu de pays ont des dispositions aussi généreuses que la Suède et beaucoup offrent des services de soins aux enfants, de soins infirmiers, et de soins aux personnes âgées par l'intermédiaire du secteur privé. Certains pays, comme les Pays-Bas ont décidé de choisir une autre voie – en basant leur système sur l'existence très étendue de bons emplois à temps partiel dans le secteur privé -pour répartir les travaux de soins entre les hommes et les femmes et pour éviter une marginalisation des activités de soins et une discrimination à l'encontre des emplois de femmes.

En dépit de ces efforts, les familles dont tous les membres adultes travaillent doivent faire face à de hauts niveaux de stress et à de nouvelles conditions d'insécurité dans pratiquement tous les pays industrialisés. Dans la plupart des pays, le principal souci est de savoir comment répondre aux exigences élevées sur le lieu de travail et fournir tout de même des soins adéquats aux enfants et aux parents âgés. Aux Etats-Unis, on reconnaît que ces préoccupations sont une des principales sources d'insécurité pour les familles qui travaillent. Les mères, tout particulièrement, sont souvent confrontées au choix impossible

entre s'absenter de leur travail et perdre leur emploi et leur capacité de mettre de la nourriture sur la table, ou d'aller au travail et de sacrifier le bien-être de leurs enfants.

En Suède, le large éventail de services de soins et les politiques de congés payés généreuses permettent aux femmes d'éviter des choix aussi affreux. Le système suédois connaît toutefois aussi des conditions d'insécurité, bien que celles-ci constituent moins une menace. La grave récession de la première moitié des années 90 a fait apparaître la vulnérabilité des système suédois dans lequel les activités de soins ne peuvent pas être marginalisées mais où les emplois de prestation de soins sont devenus un facteur important de discrimination envers les femmes, les femmes étant employées en grande majorité pour ce genre d'activités, et pour d'autres activités également, dans le secteur public. Avec la récession, les lourds déficits budgétaires enregistrés par le pays ont conduit à des réductions du financement de services publics. Les femmes sont disproportionnellement vulnérables à ce genre de licenciements. Ce qui est plus grave toutefois est l'intensification du travail des personnes devant apporter des soins infirmiers à des patients, prendre soins d'enfants ou dispenser un enseignement à des enfants. En Suède, le stress professionnel et ses effets sur la santé est devenu un des principaux sujets de discussion – entre les partenaires sociaux et de l'actualité politique.

Pour l'avenir, nous pouvons concevoir l'introduction d'une nouvelle série de normes de travail et de prestation de soins – un modèle de partage du travail et de soins et de prestations appréciées à leur juste valeur. Le partage du travail a plusieurs significations. Il y a le partage du travail avec d'autres aspects de bien-être ; le partage du travail rémunéré entre les travailleurs avec l'introduction d'une durée du travail hebdomadaire plus courte, des horaires réduits, des horaires flexibles, et le partage d'emplois ; le partage de l'accès à de bons emplois tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris des emplois de cadres supérieurs, spécialistes et membres de professions libérales ; le partage des activités de prestation de soins au sein de la famille, entre tous les membres de la famille ; le partage du travail avec d'autres institutions communautaires et gouvernementales en tant que contribution aux activités de soins, le versement de subventions pour améliorer la rémunération des travailleurs qui fournissent des soins et des prestations similaires, et l'apport de divers autres appuis permettant de promouvoir le travail rémunéré. Ces nouvelles normes devront être basées sur la reconnaissance fondamentale que les activités de soins et de prestations similaires ne peuvent être considérées comme étant d'une grande valeur que si toutes les formes de travail sont partagées.

Les syndicats doivent jouer un rôle important en négociant les conditions sur le lieu de travail qui contribuent à la fois au partage du travail et à la revalorisation des activités de soins et de prestations

similaires. Cela vaut tout particulièrement pour les initiatives relatives à la durée du travail qui sont prises dans beaucoup de pays européens. Les innovations en matière de durée du travail ne contribuent pas forcément à l'égalité ou à l'amélioration du bien-être tant pour les travailleurs que pour les travailleuses. Ces changements qui sont intervenus dans les arrangements de la durée du travail ont surtout été conçus pour satisfaire les employeurs en accroissant la flexibilité ou pour créer des emplois. Mais ces changements ont aussi créé de nouvelles possibilités pour que les employés puissent mieux gérer leur emploi du temps. Dans un monde de travail partagé et de soins et de prestations connexes revalorisés, tous les travailleurs – pas seulement les femmes – devront pouvoir mieux gérer la division de leur temps entre l'emploi rémunéré et les activités de soins et prestations non rémunérées. Les syndicats peuvent contribuer à cette meilleure gestion de l'emploi du temps en négociant des accords cadres sur le flexibilité individuelle et en définissant des normes communes de flexibilité pour minimiser les risques de discriminations ou de marginalisation des travailleurs qui acceptent d'assumer des activités de soins et autres prestations.

La politique des pouvoirs publics doit jouer un rôle extrêmement important en aidant les nations à instituer les normes du travail partagé – et à revaloriser les soins et autres prestations. Certains pays mettent déjà en œuvre diverses politiques de ce genre pour modifier les réglementations sur la durée du travail. Aux Pays-Bas, une loi d' »aménagement du temps de travail » promulguée récemment exige que les employeurs donnent suite aux demandes d'augmentation ou de réduction de la durée du travail à moins qu'il y ait une raison valable de les refuser. De telles dispositions peuvent faciliter un aménagement du temps de travail tout au long de la vie – travail à plein temps au début pour faire carrière, semaine de quatre jours pour chaque conjoint quand ils ont de jeunes enfants, plein temps quand les enfants deviennent plus âgés, travail à temps partiel durant les années de préretraite. Et ces dispositions devraient permettre de réduire la durée du travail sans porter atteinte à la qualité de l'emploi, mais le salaire et les prestations/avantages accessoires seraient proportionnels. Si, parallèlement, des lois sont édictées pour protéger les travailleurs à temps partiel contre toute forme de discrimination, de telles dispositions pourraient susciter une très forte motivation pour l'élaboration de normes de partage du travail tant au foyer que sur le lieu de travail.

Des soins de jours universels, des soins préscolaires et des soins aux personnes âgées permettront aux familles de partager le travail de soins avec les institutions communautaires et gouvernementales comme c'est le cas en Suède et dans d'autres pays nordiques et dans des communautés particulières qui existent dans les pays industrialisés, comme dans la ville italienne de Bologne.

Une politique publique de promotion d'un système de partage du travail et de soins revalorisés devrait être basée sur les cinq piliers suivants :

- **Introduction d'une législation sur la durée du travail** permettant une durée du travail hebdomadaire standard plus courte pour tous, la flexibilité pour les travailleurs, une durée de travail à temps partiel plus longue ; une telle législation devra également prévoir des limites pour les heures supplémentaires obligatoires.
- **Dispositions sur l'égalité de chances et sur la non-discrimination** visant à protéger les travailleurs ayant des horaires à temps partiel contre toute forme de discrimination, et à encourager les employeurs du secteur privé à offrir un grand nombre d'emplois à temps partiel.
- **Partage du coût des soins et prestations connexes** en investissant dans une infrastructure de soins de jour et de soins aux personnes âgées, et en offrant des subventions pour les soins aux enfants et aux personnes âgées, un congé professionnel de courte durée, pour le financement des salaires ou des crédits d'impôts des personnes qui se consacrent à la prestation de soins, programmes préscolaires universels, et programmes en faveur des enfants avant et après l'école.
- **Accès aux prestations et avantages accessoires indépendant des employeurs.** Toute personne doit avoir accès à l'assurance maladie indépendamment de son statut d'emploi, et des fonds similaires à l'assurance chômage, à l'assurance prenant en charge les congés de maternité, les congés parentaux et les congés familiaux pour raisons de santé doivent être créés. Il faut en outre établir un seuil pour les bas salaires en indexant le salaire minimum sur le salaire moyen.
- **Mise à jour des dispositions assurant la sécurité du revenu**, notamment des dispositions d'assurance contre le chômage et du régime des pensions de vieillesse.
- **Mise à jour des dispositions de protection de la sécurité du revenu**, notamment des dispositions de l'assurance contre le chômage et du régime des pensions de vieillesse. De nombreux pays ont des dispositions fiscales et des programmes nationaux de sécurité sociale et d'assurance contre le chômage qui sont axés sur le modèle de travail et de soins soutien de famille – femme au foyer et sur la relation d'emploi standard. Ces politiques doivent être mises à jour et refléter les changements qui sont intervenus ainsi que la grande variété des structures familiales et des arrangements de travail. Elles doivent être réformées de manière à fournir des compléments de revenu plus généreux aux travailleurs touchant de bas salaires et d'offrir des crédits fiscaux et d'assurer un revenu minimum adéquat aux familles monoparentales et à d'autres personnes qui ne sont pas en mesure de travailler-

La mesure dans laquelle les activités de soins et prestations connexes ont été marginalisées et les travailleurs à temps partiel ont été exclus de la relation d'emploi standard varie d'un pays industrialisé à

un autre, selon les programmes susmentionnés qui ont déjà été mis en œuvre. La plupart des pays industrialisés – même en faisant abstraction des pays nordiques et des pays de l'Europe occidentale – ont une bonne longueur d'avance sur les Etats-Unis. Au Japon et en Italie, les mères ont droit au congé de maternité payé. Le Japon verse des subventions importantes aux sociétés qui offrent des services de soins aux enfants de leurs employés. Même l'Australie – où comme aux Etats-Unis le congé de maternité payé n'existe pas – offre 4 semaines de congés annuels payés (ces congés étant fixés proportionnellement pour les travailleurs à temps partiel) et de brèves périodes de congé payé aux personnes qui s'occupent d'enfants et de parents âgés.

### *L'omniprésence de la technologie numérique*

Quand il est question d'informatique et de technologie de l'information, on arrive souvent à des visions d'une Economie nouvelle dynamique et prospère dans laquelle les travailleurs spécialisés dans les technologies avancées, employés par des sociétés qui ont établi de vastes réseaux électroniques pour le déploiement de leurs activités, élaborent à longueur de journée des projets « on-line » constructifs passionnants. Ces visions contrastent avec l'ancienne Economie lourde, où les emplois sont ennuyeux et les produits des sociétés manufacturières sont vendus dans des magasins de « briques et de mortier ». Il s'agit de visions peu réalistes des emplois spécialisés dans les technologies de pointe, et d'une évaluation totalement inadéquate et erronée du rôle de la technologie informatique. Tout comme les moteurs électriques, les puces informatiques et les microprocesseurs que l'on trouve partout – pas seulement sur les lieux de travail de technologies de pointes, mais dans les voitures, dans les appareils, les thermostats à domicile, dans les grues au-dessus de nos têtes, dans les cuisinières, dans les robots industriels, et dans les équipements de tests des fabriques et des usines. Il peut être utile de nommer l'omniprésence des technologies électroniques numériques qui commande les équipements ou la transmission d'informations comme la « numérisation », par analogie à l'électrification, qui au cours de la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle a fourni l'infrastructure de notre mode de vie et de travail. Et tout comme l'électrification, la numérisation permettra d'améliorer la croissance de la productivité et de rendre possibles bien des choses, mais elle n'éliminera pas en elle-même l'inégalité ou l'insécurité.

Aux Etats-Unis, la technologie informatique est à l'origine d'une croissance rapide du rendement par travailleur. Il s'agit d'un phénomène assez récent. Il y a quelques années, les économistes concentraient encore leur attention sur le « paradoxe de la productivité », que l'on pouvait résumer en affirmant que l'on voyait des ordinateurs partout, sauf dans les données de productivité. On s'étonnait que la croissance de la productivité était tellement lente en dépit des milliards de dollars que les sociétés avaient investis dans la

technologie informatique dans les années 80 et au début des années 90. De nouveaux travaux de recherche effectués par des économistes du Federal Reserve Board à Washington, DC, semblent avoir expliqué ce paradoxe.<sup>6</sup>

Les chercheurs sont arrivés à la conclusion que les ordinateurs n'ont pas pu contribuer beaucoup à l'amélioration de la croissance de la production au milieu des années 90 car ils ne représentaient qu'une partie extrêmement petite du capital social. Néanmoins, la contribution du capital investi dans la technologie informatique à la croissance de la production et de la productivité entre 1996 et 1999 a presque doublé. Il s'agit de la contribution à la croissance qui est résultée de l'utilisation de matériels informatiques, de logiciels et d'équipements de communication. De plus il a été possible de produire des équipements de ce genre sensiblement plus efficaces, ce qui a également contribué à la croissance.

La croissance de la part du capital social investie dans les ordinateurs et d'autres technologies informatiques n'est qu'une petite partie de l'histoire de la productivité. Les sociétés ont dû adapter leur structure d'organisation aux capacités de la nouvelle technologie informatique. Et cela a pris du temps. Des changements importants dans les pratiques de travail – appelées parfois pratiques de haute performance ou pratiques d'engagement renforcé – ont été adoptées par les sociétés pour essayer de s'adapter aux nouvelles normes de concurrence.<sup>7</sup> Mes propres travaux de recherche m'ont conduit à la conclusion que, dans l'industrie manufacturière, les systèmes de travail de haute performance, dans lesquels les travailleurs partagent la responsabilité des décisions prises par la direction, permettent d'améliorer les prestations des usines qui adoptent de tels systèmes. Nous avons pu constater que ces systèmes s'avèrent judicieux pour les travailleurs en ce sens qu'ils leur permettent d'avoir un travail plus intéressant, une plus grande sécurité de l'emploi, et de vivre dans un environnement de confiance accrue qui résulte d'une plus grande satisfaction de l'emploi. Des études effectuées sur les travailleurs démontrent que plus de 70 pour cent des travailleurs américains veulent avoir une participation active à la prise des décisions concernant le travail. C'est ainsi que pour certains travailleurs, la technologie informatique et les changements de l'organisation du travail qu'elle a engendrés ont amélioré la qualité des emplois.

---

<sup>6</sup> Stephen D. Oliner and Daniel E. Sichel, "The Resurgence of Growth in the Late 1990s: Is Information Technology the Story?" *Journal of Economic Perspectives*, vol 14, n° 4, 2000, p. 3-22.

<sup>7</sup> Cf., par exemple, Eileen Appelbaum, Thomas Bailey, Peter Berg, and Arne L. Kalleberg, *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*, Ithaca, NY: Cornell U. Press, 2000; Erik Brynjolfsson and Lorin M. Hitt, "Beyond Computerization: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance," *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, 2000, p. 23-40.

Il n'en reste pas moins que beaucoup d'entreprises manufacturières continuent à suivre la même voie, à intensifier la cadence de travail et de la chaîne de montage et d'essayer d'être compétitives uniquement sur la base des prix. Dans un tel processus, elles sacrifient les salaires, la sécurité du travail et la sécurité des conditions de travail, ainsi que le bien-être de leurs travailleurs. En apportant une attention accrue à la valeur des titres détenus par les actionnaires on peut se rendre compte que beaucoup d'employeurs ne veulent pas investir dans le perfectionnement et le recyclage de leurs travailleurs et réorganiser leurs lieux de travail, pour la simple raison que cela implique des dépenses dans l'immédiat et prend du temps pour obtenir des résultats. De surplus, les membres de la direction rechignent à partager le pouvoir avec les travailleurs.

L'impact des technologies de l'information sur le travail dans les secteurs de services est très complexe, et pourrait bien ne pas conduire au même cycle vertueux dans l'industrie manufacturière. Des recherches encore peu avancées sur les effets de ces nouvelles technologies sur les services ont été centrées sur le fait qu'elles conduisent à une détérioration ou à une amélioration des qualifications des travailleurs. A l'heure actuelle, il semble toutefois que les aspirations soient centrées sur les qualifications.

Les emplois dans le secteur des services sont en train d'être restructurés pour diverses raisons, parmi lesquelles se trouvent notamment la déréglementation et les nouvelles stratégies de services à la clientèle ainsi que les investissements dans les technologies de communication. La technologie est utilisée pour former des agglomérats de services et pour segmenter les débouchés selon la complexité et les prix des ensembles de services susceptibles de trouver preneur – souvent en des entreprises et des segments résidentiels, ou en des segments à revenus élevés ou à faibles revenus. La qualité du service offert au client – et la qualité des emplois de services aux clients – dans ces segments peut varier sensiblement.

Il y a un lien direct entre le segment des clients et le segment du marché du travail. Dans le secteur des services, la nécessité d'allier la technologie avec des pratiques de haute performance sur le lieu de travail peuvent conduire à un travail exigeant plus de qualifications et à des emplois de qualité supérieure pour les travailleurs pouvant offrir des services de haute gamme sur le marché. Les travailleurs du secteur des services dont les clients demandent des services moins complexes ou des services à valeur ajoutée moins élevée pourraient bien devoir faire face à une dévaluation de leurs qualifications et à une détérioration du niveau de leurs emplois. On se sert des ordinateurs et des technologies de communication pour centrer les activités de services des clients sur des centres d'appels servant à un large éventail d'industries. Cela a parfois conduit à la création de « sweatshops » (« des ateliers de travail de survie à la sueur de son front ») où des les salaires sont bas et la surveillance est sévère pour les travailleurs, surtout

pour les femmes, qui doivent assumer des tâches aussi variées que la réservation de billets d'avion, l'acceptation et la classement d'annonces publicitaires, la fourniture d'informations sur des cartes de crédit ou l'évaluation de cas de sinistres.

Le technologie informatique a notamment eu pour conséquence importante qu'elle a changé les rapports entre les sociétés et leurs fournisseurs. Par le passé, de grands conglomérats produisaient eux-mêmes une grande partie de ce dont ils avaient besoin pour le déploiement de leurs activités. Aujourd'hui, toutefois, des technologies telles que celles qui servent à l'échange de données électroniques (EDI) et les systèmes d'achats basés sur l'utilisation de l'Internet ont réduit les coûts et le temps que requièrent les transactions entre les sociétés et les fournisseurs. C'est ainsi que beaucoup d'entreprises commencent à compter davantage sur des entreprises externes aux échelons national et international. Avec l'approvisionnement basé sur l'emploi d'ordinateurs, les entreprises ne décident plus si elles veulent produire elles-mêmes ou acheter certains éléments ou composants, elles décident de les acheter. La société Ford, par exemple, a annoncé dernièrement qu'elle avait l'intention de créer un site web, qui portera le nom de AutoXchange, pour acheter des biens et des services – allant des trombones aux presses d'affranchissement. La société Ford a un budget d'achats annuel de \$ 83 milliards et compte 30.000 fournisseurs.

L'organisation de chaînes d'approvisionnement mondiales, comme la création d'autres types de réseaux d'entreprises, s'est accrue avec l'essor des transactions entre entreprises basées sur l'utilisation de réseaux de connexion par l'Internet et avec la tendance des entreprises à élaborer des plans de conception d'outils pour l'Internet et à apprendre comment elles peuvent employer de tels outils pour coordonner les relations au sein de leur propre entreprise et avec d'autres entreprises au niveau mondial. De nombreuses difficultés doivent encore être résolues. Mais les systèmes informatiques d'organisation au sein de l'entreprise et avec d'autres entreprises deviennent de plus en plus perfectionnés et efficaces. La technologie informatique a permis une désintégration géographique de la production, et elle contribuera encore à une internationalisation accrue des processus de production.

De plus en plus, les emplois de technologies de pointe ont une influence sur notre façon de concevoir la relation d'emploi. L'emploi dans les secteurs des équipements du traitement de l'information, des communications et des logiciels s'accroît rapidement. Aux Etats-Unis, sur les dix professions devant être les plus demandées selon les prévisions pour la période 1998-2008, cinq sont des professions de l'informatique – les spécialistes d'ingénierie en informatique, les spécialistes des services d'appui en informatique, les analystes de systèmes, les administrateurs de bases de données et les spécialistes de

publications assistées par ordinateurs. En outre, les analystes de systèmes et les spécialistes des services d'appui en informatique travaillent maintenant avec des caissiers et des responsables de la vente au détail et se trouvent en tête de liste parmi les 10 professions qui devraient offrir le plus de possibilités de création de nouveaux emplois.

Les spécialistes de l'ingénierie en informatique (matériels et logiciels), les analystes de systèmes, les programmeurs et les nouveaux travailleurs des médias et les concepteurs web sont des personnes extrêmement qualifiées et très bien rémunérées qui travaillent souvent pour des grandes entreprises indépendantes. Même dans le secteur des technologies de pointe, les travailleurs qui ont des emplois standard estiment souvent que leur contrat n'est que temporaire ou qu'il est lié à la réalisation d'un projet, et ces travailleurs sont constamment à la recherche de la prochaine société qui aura besoin d'eux pour un projet nouveau et urgent quand le contrat qu'ils ont prendra fin. Les sociétés de la Silicon Valley affirment que la durée moyenne de l'emploi d'un spécialiste du génie logiciel est inférieure à deux ans, et les données pour la Californie montrent que près de la moitié des travailleurs de cet Etat sont restés avec le même employeur pendant moins de deux ans. Une durée d'emploi aussi courte ne permet plus de faire une distinction nette entre les entrepreneurs indépendants et les employés. Récemment encore, les sociétés de technologies de pointe acceptaient volontiers de tels arrangements, car elles minimisaient ainsi leurs responsabilités envers des spécialistes coûtant fort cher qui devaient assumer des tâches de haut niveau et dont on n'avait pas forcément besoin l'année suivante. Au cours des dernières années toutefois, la croissance galopante qu'ont connu les diverses formes d'utilisation de l'Internet ont eu pour effet que les spécialistes hautement qualifiés dans ce domaine sont devenus plus difficiles à trouver sur les marchés du travail, d'autant plus que ces travailleurs IT hautement qualifiés souffrent beaucoup du taux de roulement élevé et des suppressions constantes d'emplois.

Contrairement aux entrepreneurs individuels, qui ont tendance à préférer cette façon de travailler, les travailleurs temporaires des branches produisant des applications IT figurent parmi ceux qui sont le moins satisfaits de leur relation d'emploi. Dans la très grande majorité des cas, ces travailleurs, qui souhaitent trouver un emploi à plein temps régulier ont accepté des placements temporaires en espérant que cette situation ne serait que temporaire. Malheureusement, beaucoup ont dû se rendre compte, qu'ils n'obtiennent que des emplois « perma-temporaires » - c'est-à-dire des emplois pour lesquelles les sociétés IT recrutent en permanence du personnel sur une base temporaire afin d'éviter les contributions aux régimes de pensions, d'assurance maladie, les options sur titres, et les autres obligations qu'elles doivent assumer envers leurs employés ordinaires. Les qualifications en informatique et les capacités servant à

résoudre les problèmes ne permettent pas à ces travailleurs de trouver un véritable emploi, et encore moins d'avoir droit à des prestations et avantages accessoires, au perfectionnement ou à un avenir sûr.

Dans la Silicon Valley<sup>8</sup>, les marchés du travail se caractérisent par des rapports de roulement très élevés et par des relations de sous-traitance complexes. Un pourcentage très élevé de la population active est employé dans des emplois non standard. L'importance du travail non standard dans cette région est considérable. L'emploi temporaire par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire s'est accru de 170% entre 1984 et 1998, en passant de 1,6 à 3,5 pour cent de la population active. Cela correspond à près du double de la moyenne nationale pour ce type d'arrangements de travail. Même pour les travailleurs ayant une relation d'emploi standard, les exigences de qualifications qui changent rapidement sont responsables de hauts niveaux de stress et d'insécurité.

L'ensemble de ces brèves considérations porte à penser que la technologie informatique a des effets profonds sur les travailleurs. Beaucoup de travailleurs hautement qualifiés mènent une vie prospère dans cet environnement volatile, mais ils n'échappent pas non plus aux formes d'insécurité liées à un travail non standard – pas d'assurance maladie, pas de régime de retraites, pas d'assurance chômage, pas de solution facile pour actualiser leurs qualifications. Pour beaucoup d'autres travailleurs, qui n'ont pas les qualifications spécialisées IT et ne gagnent pas les hauts salaires que de telles qualifications rapportent, la volatilité et l'absence d'une sécurité du revenu auxquelles s'ajoute l'absence de prestations ou de dispositions de protection sociale sont responsables de hauts niveaux d'insécurité.

La nouvelle technologie a relevé la croissance de la productivité et pourrait rendre possibles des améliorations des conditions de vie et une réduction de la durée du travail. Elle a amélioré la qualité des emplois dans les entités ayant des systèmes de travail de haut rendement. Mais il y a aussi le revers de la médaille. La technologie informatique contribue à l'apparition d'autres tendances qui sapent la sécurité des travailleurs.

## ***Conclusions***

Je me suis efforcée de mettre l'accent dans mes commentaires d'aujourd'hui sur la mesure dans laquelle chacune des quatre tendances que j'ai examinées contribue à l'apparition de « nouvelles formes

---

<sup>8</sup> Les informations sur la Silicon Valley ont été fournies par Chris Benner & Amy Dean, dans « Labor in the New Economy : Lessons for Labor Organizing in Silicon Valley », document publié dans Carre, Ferber, Golden & Herzenberger, 2000, op. cit., p. 361-375.

d'insécurité » pour les travailleurs des économies industrialisées, et sur les différences qui existent d'un pays à un autre. C'est avant tout la force des institutions qui représentent les intérêts des travailleurs d'un pays quand les décisions sont prises qui est importante – syndicats, comités d'entreprises, confédérations syndicales et parti du travail. Les dispositions de protection sociale qui existent dans chaque pays jouent également un rôle considérable, car elles offrent une certaine stabilité au travailleur individuel et à sa famille pour lutter contre les vicissitudes de marchés incontrôlés.

Ce sont précisément ces différences qui existent entre les expériences faites par les travailleurs des divers pays industrialisés qui sont une importante source d'optimisme pour l'avenir. Les arrangements institutionnels jouent un rôle. Il est vrai que les travailleurs de tous les pays connaissent des conditions d'insécurité plus grande qu'il y a 25 ans. Mais la différence du degré d'insécurité que l'on observe entre les travailleuses qui n'ont pas des qualifications de spécialistes aux États-Unis et leurs homologues en Suède, pour ne prendre qu'un très bon exemple, est extraordinaire. Bien que l'on ne cesse de répéter qu'il n'y a pas moyen d'échapper aux pressions inexorables de la mondialisation ou de la technologie, des travailleurs ayant des activités comparables dans les divers pays industrialisés connaissent des niveaux d'insécurité très différents. Des sociétés multinationales prospères qui déploient des activités dans nombre de pays différents parviennent à être rentables en appliquant des règles du capitalisme très différentes dans chacun de ces pays.

Une deuxième source d'optimisme est la « nouvelle insécurité » même. Il y a 25 ans en arrière, il y avait aussi beaucoup de travailleurs peu qualifiés et mal rémunérés dans toutes les économies industrialisées, et beaucoup d'autres travailleurs qui n'avaient pas accès à un travail rémunéré et dont la vie était précaire et peu sûre. Ces travailleurs étaient disproportionnellement des minorités, des femmes, des immigrants, des personnes très jeunes ou très âgées – toutes les personnes qui n'étaient pas des hommes ayant l'âge idéal pour la culture prédominante de l'industrie manufacturière ou pour les emplois de spécialistes, cadres et membres de professions libérales dans les grandes entreprises. C'était l'« ancienne insécurité ». L'organisation des travailleurs dépendant d'emplois peu sûrs du « marché du travail secondaire » a été une lourde tâche pour les syndicats qui ont cherché à leur permettre de pouvoir également bénéficier du droit d'organisation et de négociation collective. Et fort malheureusement trop de travailleurs et de syndicats n'ont jamais essayé de faire valoir ce droit.

La « nouvelle insécurité » n'assure pas non plus les privilèges des travailleurs qualifiés, l'égalité entre les sexes, l'interdiction de la discrimination basée sur la couleur de la peau ou l'origine nationale. Aux États-Unis, les concepteurs web et les spécialistes du génie logiciel, bien qu'ils soient sollicités

doivent déployer leurs activités en tant qu'entrepreneurs individuels dans la Silicon Alley à New-York ou dans la Silicon Valley en Californie et sont tout aussi susceptibles de ne pas avoir droit à une couverture d'assurance maladie que d'autres travailleurs à temps partiel. Dans certains pays européens, un chômage élevé et permanent est pratiquement un problème aussi grave pour les travailleurs très qualifiés que pour les travailleurs peu qualifiés. Partout, la sécurité de l'emploi des travailleurs à plein temps ordinaires est devenue plus faible, ce qui les rend soucieux de leur avenir même si les dangers ne sont pas imminents. Et dans chaque pays, le nombre d'heures de travail des familles ont augmenté et le fait qu'il n'est pas possible de gérer librement l'emploi du temps et d'avoir une influence sur les horaires de travail a accru le stress au foyer et sur le lieu de travail.

C'est là un terrain fertile pour une réactivation des mouvements syndicaux qui permettrait de gagner l'intérêt du public en organisant les femmes et les hommes autour de thèmes qui préoccupent un large éventail de travailleurs ayant des qualifications professionnelles et des revenus très divers. S'ils deviennent des institutions de plus en plus puissantes qui représentent les intérêts des travailleurs et des travailleuses, les syndicats peuvent lancer un processus politique et exercer des pressions pour que les préoccupations susmentionnées deviennent des thèmes de l'actualité politique.

Lorsqu'on envisage l'avenir, il est donc possible de voir des lueurs d'espoir. Le présent se caractérise hélas par une diminution des membres des syndicats et du pouvoir de négociation et par un affaiblissement des dispositions de protection sociale dont bénéficient les travailleurs et leur famille. Il y a suffisamment de bonnes raisons de s'inquiéter de l'apparition de nouvelles formes d'insécurité.