



Conférence donnée au cours de la session 2000
des Semaines sociales de France, « *Travailler et
vivre* »

L'évolution du travail : durée, efficacité, activités

Claude Thélot

Je trouve très intéressant d'organiser, en une matinée, comme un lever de rideau d'une réflexion de trois jours, deux conférences, celle du président Boissonnat qui a été une immense fresque nous aidant à réfléchir sur l'évolution de nos économies et de nos sociétés du travail, puis la mienne en complément, essayant de préciser certains points, de les quantifier, de donner quelques ordres de grandeur. Ces points, je les ai choisis en raison de la réflexion qu'ils pouvaient susciter.

Je pense en effet qu'il est utile pour la réflexion et peut-être pour l'action de prendre un peu de recul. Je me suis donc situé dans une perspective historique longue, partant non pas de l'Antiquité, mais d'un moment assez précis de l'économie française — en gros 1830, 1840, donc il y a cent soixante-dix ans. Pourquoi ce moment? Parce que c'est celui où le pays commence à s'industrialiser. Les historiens ne sont pas d'accord à quelques années près, mais ils le sont sur cette période de dix ans. Et d'ailleurs, c'est le moment où Guizot, premier ministre de l'époque, dit: « Enrichissez-vous. » Cela veut dire que la France décolle, et c'est également le moment — et cette concomitance est fondamentale, y compris pour la réflexion qui va suivre — où Guizot, qui est aussi ministre de l'Instruction publique, crée la première grande loi du pays, celle de 1833, sur l'éducation, et impose — c'est une prescience extraordinaire — qu'il y ait une école primaire dans toutes les communes. Autrement dit, durant cette décennie, le décollage économique du pays coïncide avec l'idée, de la part de l'élite politique, qu'il faut former la main-d'œuvre. Je ne dis pas que l'éducation ne sert qu'à former de la main-d'œuvre — et Guizot ne le disait pas. Il s'agissait d'essayer d'avoir tout un peuple formé et que ce soit concomitant avec le développement de ce peuple : c'était une intuition tout à fait extraordinaire.

Sur la période 1830-2000, soit cent soixante-dix ans, j'ai choisi cinq points que j'ai appelés « structurels ». Je les décrirai dans ce qui sera la première partie de mon exposé. Dans la deuxième partie, j'essaierai, à titre d'introduction de la discussion, de tirer de ces cinq points structurels quelques conséquences sur le travail aujourd'hui et son évolution possible. Je dis le travail pour faire bref, Mais je ne parlerai que du travail professionnel. Je ne parlerai pas du travail domestique, ni du travail ménager. Dire toujours « travail professionnel », c'est peut-être un peu long. C'est pourquoi quand je dirai travail, cela voudra dire travail professionnel.

Premier point, l'évolution depuis cent cinquante, cent soixante-dix ans du travail professionnel peut être caractérisée d'une façon générale par deux idées : premièrement, de plus en plus de gens se sont mis à travailler et, deuxièmement, ils ont travaillé sur une période de leur vie de plus en plus courte, C'est très important : au XIX^e siècle, vous aviez des gens qui travaillaient et des gens qui ne travaillaient pas, mais ceux qui travaillaient le faisaient toute leur vie. Cela commençait à 10 ou 13 ans.

Je rappelle que la scolarité obligatoire jusqu'à 13 ans date de Jules Ferry, en 1881. Avant 1881, les enfants de 11 ou 12 ans travaillaient. Et les vieux aussi puisqu'il n'y avait pas de retraites. Il y avait donc une sorte de partition de la société entre des travailleurs perpétuels et des oisifs (des oisifs ou des gens qui étaient chez eux, qui pouvaient donc travailler, mais pas de façon professionnelle). C'était une caractéristique de la société vers 1830-1850. L'évolution des choses transforme cet état de fait très profondément.

Aujourd'hui, tout le monde travaille ou presque. Et de ce point de vue, la grande cassure du XX^e siècle, la grande période de changement social du pays se situe entre 1960 et 1965. Le début des années 60 est caractérisé pour la société française par énormément de transformations dont nous vivons encore, et l'une d'entre elles, la plus fondamentale, c'est la progression du travail salarié professionnel des femmes.

Par exemple, aujourd'hui, plus de la moitié des mères de famille de trois enfants ou plus travaillent, parfois à temps partiel, mais elles travaillent au sens professionnel du terme. D'où les doubles journées.

Mais en même temps, les gens ne travaillent plus du tout pendant toute leur vie. Et je dirai même que c'est une caractéristique de notre pays, c'est-à-dire que nous avons une vie professionnelle extraordinairement raccourcie. Aujourd'hui, en moyenne, les gens commencent à travailler en France à 22 ans, ce qui d'ailleurs souligne, je le signale au passage, l'importance du rôle de l'école. Vous ne pouvez pas dire que l'école va exclusivement instruire, dès lors que les jeunes y restent jusqu'à 22 ans. L'école doit instruire mais elle doit aussi éduquer, socialiser. Donc, le seul fait qu'en moyenne les gens restent à l'école jusqu'à 22 ans — c'est-à-dire 19 ans, de 3 à 22 ans — constitue un changement profond dans notre société.

Aujourd'hui, les jeunes Français et Françaises entrent à 22 ans dans le monde du travail et les vieux Français ou les moyennement vieux Français quittent le travail professionnel en moyenne à 59 ans, avant 60 ans. Ce qui veut dire que nous avons désormais une vie professionnelle concentrée sur 35 ans. Par conséquent il y a une sorte de basculement, puisque le travail concerne tout le monde mais pas toute la vie. Cela est d'ailleurs en quelque sorte la manifestation d'un point qui a été évoqué tout à l'heure dans la discussion : le travail a plus de valeur qu'autrefois puisque, même s'il est parfois fatigant, même s'il est parfois répétitif, même s'il est parfois accablant, il est recherché, mais il n'est pas recherché comme seule fonction, comme seule activité de la vie. Il est recherché par tout le monde, mais pour un temps.

C'est le premier point. Il en résulte des conséquences énormes. Par exemple, sur ce qu'il en est de la vieillesse. Ainsi, à mon avis, à partir de 59, 60 ans, le problème se pose en deux temps. Il y a le problème des «jeunes vieux », de 60 ans à je ne sais pas combien. Comment les jeunes vieux peuvent-ils contribuer à la vie de la cité, à la vie collective, à la transmission de ce qu'ils savent et savent faire, alors qu'ils ne travaillent plus? C'est un point tout à fait central. Et ensuite, il y a le problème des « vieux vieux », problème de la prise en charge individuelle dans les familles, mais surtout collective et socialisée dans les situations de dépendance. Cela nous amène vers d'autres questions que celles du travail. Je les laisse de côté même si elles sont capitales, évidemment, s'agissant de notre société.

Mon deuxième point est une très profonde baisse de la durée du travail, très profonde puisque, en gros, la durée annuelle du travail, c'est-à-dire le nombre d'heures travaillées par an, a été divisée par deux depuis cent ans (*cf* tableau ci-après). En 1880, les gens travaillaient en moyenne 3 000 heures par an ; aujourd'hui, ils travaillent en moyenne 1 600 heures par an. Il existe des distinctions naturellement : les chefs d'entreprise ou les artisans travaillent plus que les salariés ; les gens qui sont dans l'industrie travaillent plus que ceux des services, en tout cas en partie. Mais globalement, cette durée annuelle du travail a été divisée par presque deux.

En même temps, la durée de la vie professionnelle s'est raccourcie, au moins pour les hommes. Ainsi, le nombre d'heures travaillées pendant toute une vie a profondément diminué, surtout pour les hommes. En voici deux illustrations.

Je me suis livré à un petit calcul. Prenons des hommes nés en 1910. Ils ont travaillé dans leur vie 83 000 heures, et cela pendant 39 ans en moyenne. Prenons des hommes nés en 1970 — ils ont 30 ans aujourd'hui et n'ont pas fini leur temps de travail, évidemment. En 2020, 2030, ils auront travaillé moins d'années — 36 ans — et surtout beaucoup moins d'heures — 52 000. Autrement dit, pour ces derniers, que soixante ans séparent de ceux nés en 1910 — ce n'est pas beaucoup à l'échelle humaine le nombre d'heures de travail professionnel aura diminué d'un tiers : de 83 000 à 52 000. On retrouve cette idée que le travail est une valeur, certes désormais partagée et recherchée par tout le monde, mais qui n'emplît plus toute la vie.

Durée annuelle du travail, de 1831 à 1999

en heures

Date	Total	Date	Total
1831	3 041	1938	2 022
1836	3 068	1949	2 096
1846	3 029	1954	2 086
1851	3 021	1961	2 063
1866	3 015	1963	2 048
1881	3 006	1969	1 999
1896	2 913	1970	1 983
1911	2 701	1973	1 923
1913	2 676	1979	1 813
1921	2 353	1984	1 713
1929	2 287	1989	1 680
1931	2 202	1995	1 631
1936	2 227	1999	

Pour les femmes, leur accession au travail salarié depuis 1960-1965 ayant été considérable, le nombre d'années de travail dans leur vie a beaucoup augmenté. Celles qui sont nées en 1910 ont travaillé 20 ans en moyenne, et celles qui sont nées en 1970, qui ont 30 ans aujourd'hui, auront travaillé 32 ans quand elles partiront en retraite. Donc, le nombre d'années de travail professionnel chez les femmes aura beaucoup augmenté. Mais comme les heures travaillées par an, elles, ont beaucoup diminué, au total les femmes — celles de 1910 et celles de 1970 - auront travaillé à peu près le même nombre d'heures au cours de leur vie professionnelle : 39 000.

Cet état de fait ménage des espaces pour autre chose que le travail professionnel. Je pense d'ailleurs que cela continuera la baisse de la durée annuelle de travail va se prolonger, même si c'est moins rapidement. Je pense que cette centaine d'années a été un moment historique tout à fait particulier car la baisse a été très profonde. Tout à l'heure, le président Boissonnat disait : « La question de la baisse de la durée du travail n'est pas une question de clivage politique majeure. Ce qui est fondamental, ce sont les modalités de cette baisse. » Je crois que c'est vrai, mais je crois cependant que nous ne retrouverons pas une baisse aussi forte que celle que nous avons vue depuis cent ans. Avec 3 000 heures de travail par an, ce que connaissaient les travailleurs de 1880 représentait un maximum « biologique ». On était encore proche, à cette date, d'une économie de subsistance. Aujourd'hui, avec 1 600 heures, baisser la durée du travail devient plus une question proprement politique qu'une question de survie.

Impossible de parler du travail sans parler des revenus qu'il offre. Mon troisième point portera donc sur les revenus, avec là aussi deux constatations. D'abord une bonne augmentation des revenus du travail. Par exemple, au début de l'industrialisation, sous Guizot, le salaire moyen des ouvriers était de 1 000 F par mois, en francs d'aujourd'hui. Jean Boissonnat nous a dit tout à l'heure que son père, ouvrier en 1936, gagnait environ 2 000 F par mois. Aujourd'hui, il gagnerait 7 500 F. Autrement dit, le travail comme source de salaire, connue source de revenus — chacun sait cela mais je me permets de le répéter — est immensément plus important qu'autrefois. Le salaire moyen ouvrier aujourd'hui est de l'ordre de sept à huit fois ce qu'il était au début de l'industrialisation.

Bien entendu, et je retrouve l'analyse de Jean Boissonnat, cela a été permis par une très grande augmentation de la productivité. Pourquoi est-ce que le travail rapporte plus? Parce qu'en travaillant on produit plus. Nous avons alors un résultat tout à fait essentiel. L'heure de travail aujourd'hui rapporte vingt-huit fois plus que l'heure de travail d'il y a cent soixante-dix ans. Autrement dit, la productivité du travail est vingt-huit fois plus forte. Naturellement, ce n'est pas forcément parce que les gens travaillent plus durement, plus difficilement, c'est aussi parce qu'ils travaillent avec des équipements, avec du capital. Les

économistes le disent: une des sources de l'augmentation de la productivité, c'est-à-dire de l'augmentation de la valeur de l'heure de travail, c'est le capital. Vous travaillez avec des équipements plus productifs qu'autrefois, avec du capital. Il y a eu des investissements grâce auxquels votre heure de travail vaut plus que celle de vos ancêtres. C'est la première source de l'augmentation de la productivité. La deuxième source — et elle a de plus en plus d'importance — c'est qu'à côté des machines et du capital matériel, les personnes qui travaillent sont de mieux en mieux et de plus en plus formées et qualifiées.

Lorsque j'ai commencé à travailler il y a une trentaine d'années, un peu plus même, la question d'avoir des salariés formés ne se posait pas. Une certaine façon de lire l'organisation taylorienne du travail, c'est de dire : « Il vaut mieux qu'on n'ait pas trop de salariés formés », il vaut mieux avoir des salariés qui sachent répéter des gestes. Après tout, pour être Charlot dans *Les temps modernes*, il n'y a pas besoin d'être vraiment formé, en tout cas pas besoin d'être vraiment qualifié. Il faut sans doute être formé à une certaine discipline, et d'ailleurs l'organisation taylorienne, rationnelle, du travail, dans sa forme la plus traditionnelle et la plus dure, faisait peser une discipline extraordinaire.

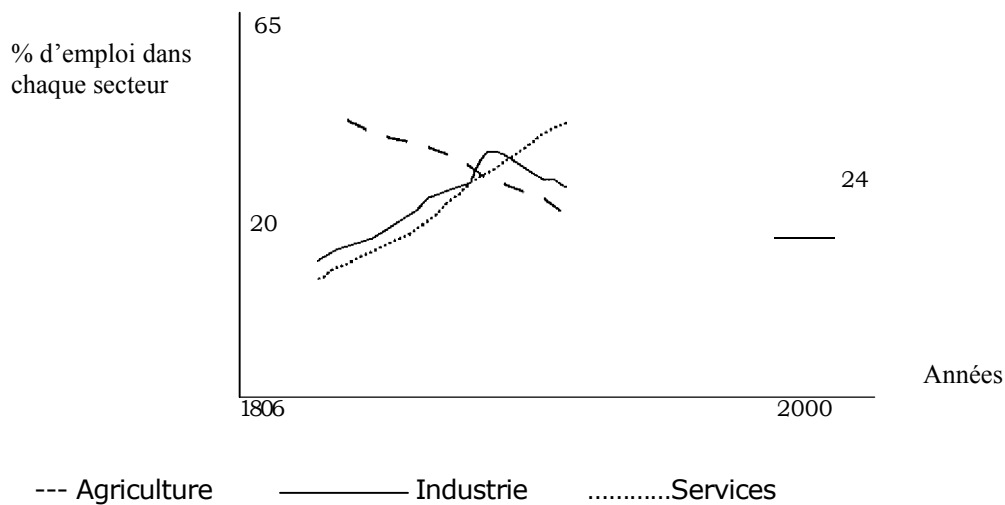
Je ne dis pas que cela a complètement disparu ; ce qui a disparu, c'est l'idée qu'on s'en sortira avec des salariés peu formés. On a exactement l'idée contraire aujourd'hui. La compétitivité de l'économie française, mais aussi le fonctionnement de la société, par exemple le fait d'être une démocratie éclairée, supposent des travailleurs et des actifs qui soient formés, qualifiés, des citoyens qui soient formés, bien formés. Et donc le cœur, la condition du développement économique, et on pourrait dire aussi de la cohésion sociale, me semble être maintenant la réussite de la formation des personnes. C'est non seulement mon opinion, mais — ce qui est plus important — c'est aussi, semble-t-il, celle des chefs d'entreprise qui s'efforcent d'embaucher des gens qui sont formés, qui sont qualifiés. Cela semble aussi être l'opinion des élus des régions et des départements qui n'ont cessé, depuis dix, quinze ans, de construire des collèges, des lycées, de contribuer à ce que des universités sortent de terre. Et cela semble essentiel aussi aux parents d'élèves qui, parfois même de façon exagérée, sont tous tendus vers la réussite scolaire de leurs enfants. Nous sommes dans une société, dans une économie, où désormais le nerf de la guerre, c'est la formation de la main-d'œuvre, la formation des personnes, des citoyens. Et c'est grâce à cette formation que la productivité, poussée aussi par le capital naturellement, continuera de croître, et que par conséquent les ressources du travail continueront d'augmenter.

Ainsi, la valeur du travail s'est beaucoup accrue — si je juge la valeur du travail par les ressources qu'il donne. Mais, autre réalité tout à fait fondamentale, c'est qu'en même temps que le travail a plus de valeur puisqu'il offre plus de ressources, il y a maintenant une certaine déconnexion entre travail et ressources, et cela c'est nouveau. Au début de l'ère industrielle, au début du développement, vous aviez des ressources en fonction et comme contrepartie de votre travail. Aujourd'hui, cela n'est plus seulement le cas. Vous avez des ressources qui ne sont pas la contrepartie directe ou parfois pas du tout la contrepartie de votre travail : prestations familiales, allocations de chômage, RMI, retraites, etc.

Donc, le travail a une plus grande valeur parce qu'il procure plus de ressources. Mais il a aussi une plus faible valeur parce qu'il existe des ressources qui ne proviennent plus du travail. Cette contradiction pose des questions quant à la place du travail dans notre société. En voilà une, une seule, à titre d'exemple : est-ce qu'il faut créer un RMI jeune ? Le revenu minimum d'insertion, créé il y a une douzaine d'années, ne peut être versé qu'à des personnes d'au moins 25 ans. Dans notre pays, l'insertion dans le marché du travail, l'insertion dans la vie professionnelle se passe mal, et par conséquent la question de l'aide à la jeunesse se pose en tant que telle. Est-ce qu'il faut abaisser l'âge d'obtention du un, c'est-à-dire est-ce qu'il faut aller vers une allocation qui en quelque sorte rendrait le travail encore moins nécessaire pour la jeunesse pour avoir des ressources ? Mon sentiment personnel sur cette question, c'est qu'il ne faut pas aller dans cette direction parce que je considère qu'il finit au contraire améliorer les formes d'insertion pour que le travail reste une valeur, pas la valeur unique grâce à laquelle on a des ressources, mais une des valeurs centrales grâce auxquelles on a des ressources et, au-delà des ressources, sur lesquelles on bâtit sa vie.

Mon quatrième point est plus classique, plus standard, mais je voudrais vous en faire prendre conscience : nous avons muté. 1830 correspond au début du décollage industriel. Les historiens ont raison, mais ce décollage industriel a démarré dans une société qui était

agricole, qui était rurale. Aujourd'hui, nous ne sommes plus une société agricole et rurale. Nous sommes une société citadine et de services.



Pour éclairer la réflexion, j'ai essayé de résumer de façon simple la structure de l'emploi dans un graphique. Naturellement, on aurait pu distinguer davantage de secteurs d'activité ; j'en ai distingué trois. Combien y a-t-il de gens qui travaillent dans la paysannerie ? Premier secteur. Combien y a-t-il de gens qui travaillent dans l'industrie ou le bâtiment ? Deuxième secteur. Combien y a-t-il de gens qui travaillent dans les services ? Troisième secteur. En 1830, deux tiers des gens travaillaient dans l'agriculture ; aujourd'hui, il n'en reste plus que 4 %. L'année dernière ou il y a deux ans, c'était la première année où le nombre de paysans passait au-dessous d'un million. Il y a aujourd'hui en France deux fois moins de paysans que de chômeurs. Je dis tout cela pour donner des ordres de grandeur. Naturellement, l'importance d'un groupe dans une structure sociale n'est pas proportionnelle à son ampleur quantitative, mais il est tout à fait révélateur — et je crois qu'on est pratiquement à un plancher — qu'il n'y ait désormais plus que 4% de travailleurs qui soient dans la paysannerie. Cela pose d'ailleurs des problèmes d'équilibre, d'aménagement du territoire, etc.

Si l'on considère l'industrie et le bâtiment, on observe une caractérisation tout à fait significative : montée évidemment de la part de l'emploi à mesure que le pays s'industrialise et, depuis une trentaine d'années, baisse de cette part. Et puis, naturellement, ce qui est le plus intéressant pour la réflexion d'aujourd'hui, c'est cette immense montée de la part de l'emploi dans les services. E y a toujours eu des services : des diligences, des cafés, de la culture. Et en effet, au début du XIX^e siècle, il représentait 15 % de l'emploi — ce qui n'est pas zéro — c'est-à-dire qu'une personne sur 6 ou 7 travaillait dans les services. Il y avait beaucoup de domestiques, par exemple. Mais ce sont aujourd'hui 3 personnes sur 4 qui travaillent dans les services : 75 %. Voilà qui pose deux types de problème, il me semble, et je les cite pour la discussion qui suivra. D'abord un problème individuel : le travail, dès lors qu'il s'exprime davantage dans les services que dans les usines, devient en quelque sorte plus au service d'un usager, d'un client. En même temps, il devient plus abstrait, parce que le travail dans les services, c'est beaucoup moins le travail de la matière — travail ouvrier ou industriel — même si ce dernier a, lui aussi, souvent changé. C'est un travail qui se dématérialise, qui devient plus complexe à certains égards, plus difficile à comprendre. Il est aussi plus difficile de se réaliser dans son travail, de concevoir et de faire un chef-d'œuvre par exemple, dès lors qu'il est dématérialisé.

Il s'agit là de la question individuelle. La relation individuelle des hommes et des femmes au travail me semble devenir à certains égards plus exigeante parce qu'ils travaillent au service de quelqu'un et en même temps plus difficile parce que le travail devient plus abstrait, plus difficile aussi à décrire à leurs enfants. Vous arrivez à décrire à votre enfant le travail d'un maçon. Vous avez beaucoup plus de mal à lui expliquer le travail d'un architecte.

Le deuxième problème relève du collectif : est-ce qu'une société peut fonder tout son

développement, ses richesses et même sa puissance sur les seuls services ? Je mets à part bien entendu les industries liées à l'armement, sur lesquelles je pense qu'une société doit conserver la maîtrise, pour des raisons évidentes de sécurité extérieure. Mais est-ce que les services peuvent être conçus comme l'unique source ou la quasi unique source de richesses d'une société ?

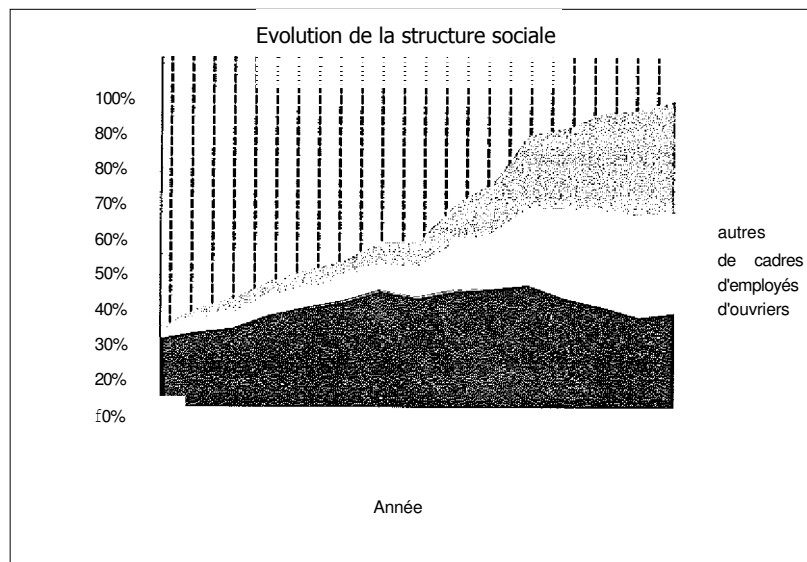
Ce n'est pas une question simple. On voit bien désormais qu'une bonne partie des services sont en effet sources de richesses. Par exemple dans le domaine de la santé, de l'éducation, des services financiers, mais aussi dans celui des routes — le réseau routier et autoroutier, les transports en général. Ce sont des services, souvent publics et désormais sources de richesses parce que conditions du développement : infrastructure matérielle, infrastructure intellectuelle. Exprimons-nous comme cela.

Est-ce que notre richesse, et peut-être notre puissance, en tout cas notre développement, peuvent être fondés exclusivement là-dessus ? Ce n'est pas absolument certain. Encore que nous ayons des exemples il me semble que la Suisse est un pays dont la richesse est à peu près exclusivement fondée sur des services, notamment sur les services bancaires.

Les lieux symboliques du travail ont changé. C'est ma dernière remarque. Dès lors qu'une société cesse d'être rurale, qu'elle cesse d'être industrielle et qu'elle devient citadine et de services, les lieux symboliques changent. Ce qui est symbolique n'est plus l'atelier, l'usine ou l'échoppe, c'est l'hôpital, le lycée, l'hypermarché, le bureau. Voilà désormais les lieux symboliques du travail, réalité illustrée dans les romans, par exemple.

Mon cinquième point, lié au précédent, c'est le bouleversement de la structure sociale : à la fois source et conséquence du développement économique, l'évolution de la structure sociale de notre société a été immense. J'ai essayé de montrer cette évolution par un graphique. S'il y a un sociologue dans la salle, il va trouver à redire à ce graphique car je n'ai défini que quatre positions sociales. Vous pensez, quatre positions sociales, quel scandale Je classe les gens en quatre catégories seulement, et en plus l'une des quatre occupe la position « autres », ce qui est encore plus scandaleux Mais enfin, il faut savoir être grossier pour être clair.

Commençons par tout ce qui était infime au début du développement. On part de 1866. C'est le Second Empire. Les statisticiens sont des gens bizarres, fis n'arrivent pas toujours à avoir de bonnes données tout le temps. Par conséquent, avant 1866 on ne sait pas bien



quelle était la structure sociale du pays. Mais enfin, qu'importe: on démarre en 1866. À cette date, peu de gens travaillent dans les bureaux, il n'y a pas d'employés, il n'y a pas de cadres — ce sont les deux courbes du bas du graphique. Aujourd'hui, un tiers des personnes qui travaillent en France sont employés, un tiers sont cadres : la société de services est en même temps une société de cadres et d'employés. Dire société de services, c'est parler de la face économique. Dire

société de cadres et d'employés, c'est parler de la face sociologique. Mais ce sont les deux faces d'une même médaille.

Nous ne sommes plus en effet une société d'ouvriers. En 1866, 20 % des Français étaient ouvriers. La montée de la classe ouvrière aura duré environ cent ans 1866-1975 ou 1980 ; cela n'a pas d'importance à cinq ans près. En somme, en même temps que le développement industriel et parce que c'est sous la forme industrielle que le développement économique a commencé de se faire, la classe ouvrière progresse, se développe, se structure, etc. Mais depuis vingt-cinq ans, la part de la classe ouvrière diminue, et

aujourd'hui, c'est cela qui est fondamental, elle est à peu près équivalente à celle des employés et des cadres : un tiers des actifs.

Quant à la courbe « autres », elle représente ceux qui ne sont ni employés, ni cadres, ni ouvriers. Cette courbe montre que la société française au XIX^e siècle est pour l'essentiel « autres ». Il s'agissait de paysans, d'ouvriers agricoles, d'artisans, de commerçants. Aujourd'hui, ce n'est presque plus rien de tout cela. Aujourd'hui, le salariat — qui était conçu comme une forme de domination très forte entre le patron et le travailleur puisque le contrat de travail, le contrat du salariat, était considéré comme léonin : en somme le salarié était forcé de vendre sa force de travail — concerne 90 % des gens. 90 % des gens en France sont salariés, et ça n'est plus aussi léonin qu'autrefois, tout au contraire ; par l'évolution des choses, du droit du travail, des acquis sociaux, le contrat de travail salarié n'est plus ce qu'il était au XIX^e siècle : être salarié, dans notre société, est souvent plus avantageux que ne pas l'être.

Et cela pose un problème pour la survie de notre société : jusqu'où le salariat se développera-t-il ? Là encore, même question que tout à l'heure : est-ce qu'une société peut n'être formée que de salariés ? Qu'est-ce que la classe des dirigeants, des innovateurs, des non-salariés, des chefs d'entreprise ? Comment faire pour que cette classe, qui est un des éléments d'innovation d'une société, ne disparaisse pas ? se renouvelle ? Qu'elle s'amplifie ? De ce point de vue, les grandes écoles, sauf cas particuliers et en dépit de progrès récents, ne forment pas assez à prendre des risques, à s'installer à son compte. Et pourtant, je suis favorable au système des grandes écoles.

Un des aspects de l'évolution de la structure sociale, qui est absolument fondamental, c'est, accompagnant l'émergence des employés et des cadres, la progression de la formation. Et là, je donne juste un élément : si l'on considère l'ensemble des gens qui travaillaient professionnellement en France il y a cinquante ans — à peu près 23 millions de personnes —, 2 % avaient fait des études supérieures, ce qui veut dire qu'il y a 50 ans la main-d'œuvre française était peu formée. Je ne dis pas qu'elle n'était pas formée. Je ne dis pas non plus qu'elle n'avait pas appris à lire, à écrire et à compter. Un certain pourcentage des enfants avaient le certificat d'études (jusqu'à 50 % dans les années 20) et, quand les gens étaient reçus au certificat d'études, ils savaient lire, écrire et compter. Mais ce n'était pas à proprement parler une formation professionnelle et en tout cas n'était pas conçu pour aider à entrer dans la vie active. Le certificat d'études avait plutôt été conçu, il y a cent vingt ans, pour la valeur propre de la formation et en même temps pour l'intégration dans la citoyenneté nouvelle de la République.

Mais notre main-d'œuvre était beaucoup moins formée que la main-d'œuvre allemande par exemple, ou même que la main-d'œuvre britannique. D'où l'effort immense qui a été fait par le pays depuis vingt-quatre ans pour plus et mieux former la main-d'œuvre. Aujourd'hui — et je crois qu'il faut s'en réjouir —, un quart des gens qui travaillent a fait des études supérieures. Ce qui se passe actuellement, c'est que des personnes peu formées professionnellement partent en retraite et sont remplacées par des jeunes gens plus formés. Du coup, là aussi, la question se pose : jusqu'où faut-il former les gens ? Que faut-il leur enseigner ? Et à quel moment faut-il le faire dans leur existence ? C'est une des questions centrales de notre société pour les vingt ans à venir.

Voilà les cinq grands points de l'évolution historique du travail depuis cent soixante-dix ans que je voulais identifier : transformation de la place du travail professionnel dans la vie, effondrement de la durée du travail, immense accroissement des ressources tirées du travail et hors du travail, passage d'une économie agricole et rurale à une économie urbaine et de services, enfin bouleversement de la structure sociale, la société étant constituée désormais de salariés (à parts presque égales d'ouvriers, d'employés, de cadres) de plus en plus formés.

Je voudrais, dans une seconde partie, et en quelques mots, tirer cinq conclusions un peu réflexives de ces évolutions.

Première conclusion, je crois que le travail dans notre société a cessé d'être omniprésent — vous ne travaillez pas toute votre vie, je l'ai déjà dit. Il a cessé d'être accablant. De ce point de vue, Jean Boissonnat a eu raison tout à l'heure : autrefois ; le travail était accablant, long — 3 000 heures —, fatigant, pénible. Et d'ailleurs, il suffit de voir aujourd'hui les gens de 60, 65 ans : ils sont en bien meilleure forme, outre le fait qu'ils meurent plus

tardivement. Je vois aujourd'hui des gens qui deviennent grand-pères et grand-mères à 55 ans. Quand je songe à l'image de mes propres grands-parents, c'est affolant.

Le travail est donc moins omniprésent dans la vie de chacun, encore que — et c'est aussi fondamental — ce soit quelque chose que chacun recherche. La France veut travailler professionnellement, plus qu'à l'étranger bien souvent. Le temps partiel n'y est pas aussi développé. Il va sans doute continuer à augmenter, mais ce n'est pas si évident que cela parce que je pense que nous sommes un pays où le travail à temps plein, sur une durée revue à la baisse, est une valeur que nous partageons. Et d'ailleurs, même quand ils sont indemnisés, les chômeurs souffrent de ne pas travailler. Le travail professionnel est une valeur moins continue sur toute la vie, mais beaucoup plus recherchée, et son absence pèse davantage peut-être qu'autrefois. Par ailleurs, il est moins pénible, je crois, moins fatigant, mais en même temps souvent plus exigeant.

Avoir des services publics qui soient au service du public, c'est une chose évidemment qu'on peut souhaiter. Et quand cela se fait, ça veut dire que les gens qui sont ainsi au service du public ont un travail qui est plus exigeant que quand le service public n'était pas au service du public.

Comme nous sommes tous en même temps et des consommateurs et des gens au service de quelqu'un, dans une société, l'arbitrage entre les intérêts du salarié qui est au service de l'utilisateur, et ceux de l'utilisateur en question, le consommateur qui demande qu'on soit à son service, cet arbitrage est compliqué et d'ailleurs il n'est pas fait de la même façon dans les différentes sociétés. Par exemple, au Japon, l'arbitrage étant entièrement fait pour le client, la personne qui travaille pour ce dernier a un travail très exigeant. C'est la même chose aux États-Unis. En France, l'arbitrage est davantage en faveur du salarié que du client, mais par rapport à il y a vingt ou trente ans, l'évolution est nette et le travail est souvent plus exigeant de ce point de vue.

Il est également plus exigeant parce qu'il est plus abstrait, plus compliqué à comprendre, et nous sommes, me semble-t-il, devant un problème extrêmement important qui est celui de l'exclusion réelle et pas simplement potentielle des gens peu formés. C'est d'ailleurs pourquoi la question de l'échec scolaire est devenue si fondamentale. Non pas qu'il y ait aujourd'hui plus de jeunes gens peu formés qu'autrefois ; il y en a moins. Il y a moins d'échecs scolaires qu'autrefois. Mais leurs conséquences sont beaucoup plus graves parce que le travail est plus exigeant.

Quatrième observation, nous sommes une société dans laquelle les enracinements sont moins profonds, une société en quelque sorte plus fluide. La mobilité sociale est plus grande. Les attaches régionales, familiales ou même culturelles sont plus faibles qu'autrefois. L'individu est plus un individu. Cela donne une société plus juste, où les individus peuvent plus facilement se réaliser de façon libre et autonome et être moins dominés par leurs enracinements, par leurs attaches. Mais en même temps qu'elle est plus juste (les inégalités dans notre société aujourd'hui sont beaucoup moins profondes qu'il y a cent ans), et plus ouverte à l'épanouissement individuel, y compris par le travail, notre société, là encore, est plus exigeante, c'est-à-dire que les exigences et les risques sont plus élevés sur le plan individuel. Par exemple, on demande aux gens d'avoir un projet, de se réaliser individuellement, mais tout le monde n'est pas capable d'avoir un projet. Encore une fois, nous avons les deux facettes de la même médaille: société plus fluide, plus juste, mais en même temps plus exigeante, plus génératrice d'angoisse, de déséquilibres. Société plus plurielle, plus diverse, où ce qui importe c'est d'essayer de faire émerger une pluralité d'excellence, parce que les gens sont de moins en moins synonymes, de moins en moins enracinés, de moins en moins conditionnés par leur origine.

Je termine en deux mots. Je ne crois pas qu'il faille s'attendre (nous avons tous cette tentation, tellement forts ont été les bouleversements dont les tableaux et graphiques réalisés pour cette communication retracent l'ampleur) à ce que l'évolution soit moins forte dans les années qui viennent, à ce qu'on ait une pause. Je crois que nous sommes embarqués dans des évolutions de nos sociétés et de nos économies qui vont vite, qui ne ralentiront pas, et qui résultent à la fois du progrès technique et du fait que les gens sont formés, et que donc ils innovent, ils inventent, ils créent. Par conséquent, je crois qu'il faut se mettre dans l'esprit, si l'on veut les comprendre et les maîtriser, que nos sociétés et nos économies continueront à évoluer à très grande allure.

Le point central de l'évolution est que nous entrons dans une société où la connaissance

jouera le rôle majeur et où chaque individu, chaque groupe social, chaque entreprise, devra faire preuve — ce qui est à la fois source de libération mais aussi source d'inquiétude — de ce que j'appelle le trio des C: connaissances, compétences, comportements.

Chaque individu devra faire preuve d'abord de plus de connaissances. Et les gens qui n'auront pas ces connaissances supplémentaires seront handicapés sur le marché du travail et dans notre société.

Chaque individu — deuxième C — devra faire preuve de plus de compétences, c'est-à-dire que, en vérité, ce ne sont pas simplement des connaissances qu'il faut et faudra avoir, il faudra être capable d'utiliser ces connaissances dans tel ou tel contexte, dans tel ou tel milieu de travail. Les compétences, c'est aussi savoir s'exprimer, chercher et synthétiser des informations, etc.

Et enfin — et ce troisième C est encore plus important que les deux premiers —, chaque individu devra faire preuve de comportements professionnels, mais aussi sociaux (pour travailler et vivre ensemble) tout à fait spécifiques. Et le comportement professionnel à la fois le plus difficile à acquérir et le plus nécessaire — s'agissant de vies professionnelles qui seront mobiles, fluctuantes, qui pourront contenir des moments d'interruption, de chômage — c'est d'être capable de s'adapter.

Et cela pose une question capitale — et difficile à résoudre — à notre société, à son système éducatif en particulier : comment forme-t-on quelqu'un capable de s'adapter? Sachant qu'il ne faut pas s'adapter à n'importe quoi. Par exemple, il ne faut pas s'adapter à des organisations de travail dégradantes. La capacité d'adaptation qu'il faut avoir, qu'il faut transmettre et qu'il faut, si je puis dire, susciter, ce n'est pas une capacité d'adaptation à n'importe quoi. C'est une question, je crois, que nous n'avons pas encore bien résolue, ni dans le système éducatif ni dans notre société, mais il faudra que nous la résolvions sinon nous aurons du mal à tirer notre épingle du jeu, et individuellement et collectivement.

Débat

Question : *Le travail occupe de moins en moins de temps dans la vie aujourd'hui. Mais le travail nécessite des temps de formation extrêmement forts, la main-d'œuvre doit être formée, le temps de scolarisation est important. Est-il légitime de ne pas compter; dans le temps de travail, le temps de formation qui est devenu indispensable ?*

Claude Thélot : J'hésiterais à considérer la formation comme du travail pour deux raisons. La première raison est que, lorsqu'on se forme, on ne se forme pas que pour travailler. On ne peut pas dire que le temps de formation et le temps d'instruction n'ont pour seul objectif que de se former pour le travail. L'éducation, c'est aussi se former soi-même. Ce n'est pas seulement pour que la main-d'œuvre soit mieux formée. Je pense que la nature même des temps de formation est trop composite pour être assimilée sans précaution au temps de travail. La seconde raison est que la formation, même à des fins de travail, est de l'investissement, ce que n'est pas dans les mêmes formes et à un même degré le travail lui-même.

Question : *Vous avez dit qu'un homme qui est né en 1970 aura travaillé dans sa vie pendant 36 ans. Je croyais qu'il lui faudrait cotiser pendant 40 ans à la Sécurité sociale avant de prendre sa retraite. Est-ce à dire qu'il aura connu quatre ans de chômage et qu'il partira à la retraite sans avoir droit à toucher une retraite complète ?*

Claude Thélot : Si nous sommes dans une société où le raccourcissement de la vie professionnelle continue, c'est-à-dire où l'entrée dans la vie professionnelle se fait de plus en plus tardive et où la sortie se fait toujours aussi précocement, je crois que les 40 ou 37,5 ans qui sont requis pour la retraite ne seront pas satisfaits. Nous sommes en ce moment dans une contradiction importante. J'ai pris l'exemple de quelqu'un qui n'a pas encore fini de travailler. L'avenir se construit, l'avenir n'est pas écrit. Quand je dis qu'il faudra cotiser 36 ans, ça veut dire que, si je prolonge la situation actuelle, la situation actuelle aboutit à ce type de contradiction. Savoir si c'est du temps de travail ou du temps d'emploi ? Les 36 ans dont je parlais, c'était du temps de travail y compris d'éventuelles périodes de chômage. La vie professionnelle des hommes, sur la base de 36 ans, est plus faible que la durée de cotisations parce que nous entrons plus tardivement dans la vie professionnelle et nous en sortons précocement.

Question : *Il est difficile d'évaluer le nombre d'heures que vous avancez vu la densité et l'intensité du travail qui n'est pas pris en compte dans les données et qui paraît important, en particulier dans le travail des cadres. Il y a beaucoup de cadres qui ne se voient pas entrés dans ce que vous avez dit sur la diminution du temps de travail à cause de pressions idéologiques assez fortes et concrètes du cours boursier d'une entreprise sur le quotidien du salarié.*

Claude Thélot : Deux choses sur le travail des cadres. Il est incontestable que la baisse de la durée du travail dans notre société ne les concerne que peu. C'est ce que j'appelle la fracture-horaire, c'est-à-dire la diversification des horaires, un certain accroissement du fossé qui sépare, sur les horaires, les différentes catégories de salariés. C'est une chose frappante dans le travail des cadres. Quand on voit des jeunes de grandes écoles qui sont partis à Londres et travaillent dans des fonctions qu'ils pourraient exercer à Paris, on est très frappé par le fait que ces jeunes travaillent beaucoup moins que s'ils étaient restés à Paris. Autrement dit, notre organisation du travail confère aux cadres un temps de travail trop long et je suis assez inquiet. Les cadres travaillent beaucoup dans notre société, trop, en partie parce qu'on organise assez mal leur travail.

Question : *On dit que les Américains travaillent 50% de plus que les Français. Y a-t-il danger pour la France qui prend de mauvaises habitudes dans la compétition internationale ?*

Claude Thélot : Les Américains travaillent plus que nous en durée de travail, c'est vrai, mais ce n'est pas 50 % et c'est surtout dû au fait qu'ils ne prennent pas beaucoup de vacances. Mais, quotidiennement, ils travaillent moins que nous. Nous avons de longues journées de travail que l'on compense par beaucoup de journées de vacances. C'est une structuration qui est assez forte dans notre société.

Question : *Les services augmentent parce qu'il y a une amélioration de la productivité. Est-ce que cela ne va pas augmenter le manque d'emplois dans ce secteur ?*

La productivité des services ! Dès lors qu'il y a trois quarts des Français qui travaillent dans les services, on ne peut plus se contenter de prendre les services globalement. Il y a des services dans lesquels la productivité s'accroît très vite, les services bancaires, par exemple, et des services dans lesquels la productivité s'accroît très peu, comme la productivité du coiffeur décrit par Fourastié. Je ne crois pas qu'on ait un risque d'épuisement de l'emploi pour les services. Je cite souvent cette phrase de Bachelard : « L'homme n'est pas la création du besoin, il est la création du désir. » Ce ne sont pas nos besoins qui régleront l'activité économique, ce sont nos désirs. Et nos désirs sont infinis.