

C'EST PAS
DE MA FAUTE :
LE RÉVEIL ! LES
ENFANTS ! LES
BOUCHONS...

0945

VOUS
N'OUBLIEZ
PERSONNE ?



GABS.

Première partie

**QUE RESTE-T-IL
DE NOS AMOURS ?**

LA VALSE DES MODÈLES SOCIAUX

Sans remonter à la Rome antique et à l'opposition entre le *labor*, travail de l'esclave, et l'*opus*, l'œuvre du citoyen, rappelons brièvement les changements historiques dans la valeur accordée au travail : interdit à la noblesse de France, il fut longtemps présenté comme une souffrance utile... pour gagner son paradis, avant d'être présenté comme une source indispensable de respect de soi et de réalisation personnelle !

Dans le monde économique moderne, la relation au travail s'est construite sur un équilibre basé sur le *modèle fordien de production*. Autrement dit, la vie s'organisait autour de l'équation : travail répétitif-bons salaires-stabilité de l'emploi. Une courte période d'agitation (1968-1973) et de réflexion intense a remis en cause beaucoup des éléments de ce modèle.

Dans les années qui ont suivi, lorsque l'impact des chocs fut intégré, les entreprises et les salariés ont tenté de modifier, de façon réactive, cette relation au travail « fordienne ». Ils ont essayé de créer un mode de relation plus participatif et moins technologique. Est alors apparu *le modèle idéalisé de l'entreprise communautaire*. Les modes du projet d'entreprise et de participation ont été caractéristiques de cette époque. L'entreprise était devenue source d'identité individuelle et collective, de valeurs partagées.

Hélas ! la crise économique, les nouveaux impératifs financiers à court terme et les crises de l'emploi successives ont malmené ce modèle... pour laisser un goût d'inachevé et d'amer-tume... Mais aussi de grande méfiance vis-à-vis de l'entreprise et du travail : « je me souviens de mes parents qui y croyaient, qui ont beaucoup sacrifié et qui se sont fait virer ». Cette phrase d'un de nos interlocuteurs est un constat extrêmement répandu.

Depuis, tous s'essayent à un nouveau modèle de relation au travail. La « bulle Internet » et l'émergence de la nouvelle économie ont laissé croire quelque temps à l'apparition d'un nouveau type de relation à l'entreprise. Mais ce modèle n'a duré que très peu de temps... le temps d'une bulle.

Que reste-t-il ? Sur quelle base salariés et dirigeants vont-ils gérer, organiser, dynamiser, construire la relation de travail ?

C'est ce que nous examinerons après avoir présenté succinctement l'évolution historique de la relation au travail au travers de trois temps majeurs : le modèle social de croissance, le modèle participatif et... la fin des modèles ?

CHAPITRE I – PREMIER TEMPS : LE MODÈLE SOCIAL DE CROISSANCE

Le modèle fordien est à la base d'un premier modèle social. Apparu dans le contexte de la croissance industrielle américaine d'avant-guerre, il propose une régulation des rapports salariés-entreprise.

S'inspirant des avancées de la science des organisations, Ford invente le travail à la chaîne – ce que Friedmann appellera plus tard le « travail en miettes ». La productivité de l'entreprise se bâtit sur la répétitivité de tâches simples dans un cadre opérationnel rigide. On peut ainsi faire construire des voitures standardisées à un coût réduit par des ouvriers correctement payés, garantissant des possibilités d'achat aux classes moyennes et modestes. La société de consommation est née !

LA GESTION SOCIALE ÉMERGE

Après-guerre naît en Europe une dynamique sociale qui va compléter le modèle fordien initial : le modèle social de croissance est né à son tour. Il repose d'abord sur des relations professionnelles négociées avec les syndicats, pour gérer les retombées économiques et sociales de la croissance. Gestion collective des rémunérations, promotion sociale des salariés ainsi que formation pour adultes se développent.

La chaleur humaine est réintroduite dans la froideur des règles formalisées de Fayol et Taylor. En France, les entreprises publiques (Renault, EDF, SNCF, Poste, Telecom, RATP) sont les modèles, tandis qu'en Allemagne la dynamique de la cogestion renforce encore ce compromis. Michel Albert parlera plus tard du « capitalisme rhénan » pour désigner ce pari négocié sur la croissance, où les salariés gagnent de meilleures conditions de travail et rémunération, tandis que les employeurs gagnent une productivité fondée sur la rationalisation du travail et le développement de leurs entreprises.

Le « pourquoi j'irais travailler ? » d'alors s'inscrit dans le modèle social de croissance. Le modèle social fordien est ainsi relancé pour trente années en Europe, après la crise et la guerre, sous une forme plus explicitement partenariale. Suivant les pays, les secteurs industriels et les entreprises, il présente des degrés plus ou moins marqués de coopération, tempérés par des manifestations de conflictualité plus ou moins avouées ou implicites.