

# Chapitre 8 : Travail et intégration

## I) Le travail comme objet sociologique

### 1) Travail et lien social

#### **a) Le travail source de la valeur et objet d'exploitation : d'Adam Smith à Karl Marx**

Il faut attendre la montée du salariat pour que naisse une réflexion sur le travail, car c'est avec lui que l'on peut penser la valeur, du fait qu'il devient comparable, commensurable. C'est le fait, sous un contrat, de fournir son travail contre rémunération. Selon Adam Smith : « *Ce qui constitue la récompense naturelle ou le salaire du travail c'est le produit du travail* ». Il fait du travail le fondement de la valeur, et on peut le diviser (simplification, hausse habilité, mécanisation des opérations simples, gain de temps, hausse production)

Cependant, sur le marché, le travail peut être acheté et vendu, il est selon Marx « *une marchandise, ni plus ni moins que le sucre* ». Ce à quoi il ajoute : « *Le capital suppose le travail salarié et le travail salarié suppose le capital. Autrement dit, l'existence d'une classe ne possédant rien que sa capacité de travail est une condition première du capital* ». L'homme se réalise à travers le travail en ce qu'il se libère du rapport de dépendance vis-à-vis de la nature (besoin physiologique). N'est-il pas dépossédé de son travail du fait de l'extraction de la plus-value par le marché et le capital ? Ceci est la source de l'aliénation.

#### **b) Travail, éthique et solidarité : Weber et Durkheim**

*L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, 1904-1905 : Weber donne une analyse différente de Marx, la naissance du capitalisme provient de conduites individuelles guidées par des conceptions du monde, valeurs et religions. Il s'accorde cependant avec Marx sur le travail libre : « *Dans les temps modernes, l'Occident a connu une autre forme de capitalisme : l'organisation rationnelle capitaliste du travail (formellement) libre dont on ne rencontre ailleurs que de vagues ébauches* ». Pour lui l'esprit de ce travail, l'éthos (normes intériorisées qui règlent la conduite de vie), provient de l'éthique protestante, calcul rationnel, sens de l'économie et de moralité dans les affaires, « *assiduité et frugalité* » (Cf Benjamin Franklin). Pour Weber, « *le travail doit s'accomplir comme s'il était une fin en soi, une vocation (beruf = vocabulaire biblique d'une tâche imposée par Dieu)*. Selon Calvin, le travail au service de l'utilité sociale exalte la gloire de Dieu. Les puritains sont également très attentif au verset suivant de Paul : « *si quelqu'un ne veut pas travailler, qu'il ne mange pas non plus* ». Les revenus sont secondaires et le protestantisme a contribué à l'efficacité du capitalisme en créant « *la motivation psychologique par laquelle le travail en tant que vocation constitue le meilleur, sinon l'unique moyen de s'assurer de son état de grâce* »

Durkheim reproche à Smith d'avoir fait de la division du travail un processus uniquement économique. Le schéma de sa pensée est le suivant : Hausse taille population, densité des échanges et relations -> Processus de spécialisation des fonctions sociales et division du travail pour assurer l'intégration sociale (=> Passage société traditionnelle mécanique à société moderne complexe organique). Il y a hausse de l'individualisme mais celui-ci accroît le degré de coopération en raison de leur complémentarité, ie accroît la solidarité sociale et assure l'intégration et cohésion sociale. Cependant ce système peut occasionner des ratés et mener à des situations d'anomie. Ex : inadéquation entre niveau de qualification et celui exigé par la spécialisation des activités, naissance de forts antagonismes sociaux comme entre capital et travail. Pour remédier à cela, Durkheim valorise les groupements professionnels entre salarié et patron (il n'évoque pas les syndicats qui sont enclin à créer des antagonismes). En évoquant ces relations, il entrevoit le processus d'institutionnalisation du travail (tribunaux prud'hommes, Assedic, comité d'entreprises, sécurité sociale) qui est à l'origine des droits sociaux et du travail, qui contribuent à la stabilité du lien social. L'analyse de Durkheim fixe à l'Etat républicain, social et réformiste, un programme d'action.

#### **c) La centralité du travail et sa remise en question**

On peut dire que le travail est synonyme d'intégration lorsque le travailleur acquiert un statut social reconnu, il a des droits sociaux, il dispose de moyen d'action individuel et collectif, de recours juridiques. Les activités sociales du travailleur aux seins des différents groupes sociaux (atelier, bureau...) participent à la construction de son identité sociale. Le travail permet une intégration sociale, culturelle et politique. Puis les trente glorieuses et la construction de l'Etat social ont contribué à donner la priorité à l'accès au travail, que la constitution de la 4<sup>ème</sup> république a érigé en droit (« *il appartient à la loi de poser des règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi* »). Or, depuis les années 80 les perspectives d'emploi se rembrunissent avec la crise, et apparaît le chômage de masse, qui touche les jeunes et le chômage de longue durée. Les employeurs sont désormais en position de force sur le marché, et la flexibilité qu'ils imposent provoque la précarité. Il s'ensuit une hausse des emplois précaires, à temps partiel, temporaire, les CDD représentent 11.1% des emplois salariés et 65% des embauches en 2003. Il y a donc une dualisation de marché du travail. La pauvreté et la vulnérabilité (pauvreté + baisse sociabilité) ont donc augmenté, Robert Castel parle de désaffiliation plutôt que d'exclusion pour décrire le processus de décrochage : « *il n'y a personne en dehors de la société, mais un ensemble de positions dont les relations avec son centre sont plus ou moins distendues* »

Deux discours s'opposent sur le déclin du travail. L'économiste américain Jeremy Rifkin soutient dans *La fin du travail* (1994) que les TIC (donc les mutations technologique et non la concurrence des pays à faible coût de production) transforment les activités productives et mettent fin aux emplois peu qualifiés, par une rationalisation du facteur travail, et également aux activités de calcul, de conception et de diagnostic comme le font les architectes, ingénieurs et médecins. Alors une petite élite de « *manipulateur de symbole* » côtoiera une masse de travailleurs instables. Cette analyse s'oppose à celle de Sauvy dans *La machine et le chômage* (1980), c'est la thèse du déversement qui montre que les mutations technologiques détruisent des emplois à court terme mais en crée de nombreux à long terme (produire les nouvelles machines, et hausse de productivité -> hausse pouvoir d'achat -> rendent solvables de nouveaux besoins).

Dans *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Dominique Meda se demande si le travail est réellement au fondement de notre organisation sociale, il s'agit en fait d'une création historique, le travail contribue à la socialisation et sociabilité que parce qu'il est imposé aux individus. Cette place du travail dévoile plutôt le primat du profit, de l'économie et du capital dans nos sociétés. Pour se convaincre du rôle intégrateur du travail, il suffit de voir l'impact dans l'entrée des femmes dans le salariat à partir de la deuxième moitié des années 60 (indépendance matérielle, autonomie).

## **2) Travail et identité sociale**

### **a) Le travail entre valeur et bonheur**

Identité sociale : ensemble des caractéristiques individuelles qui font sens pour la société et définissent la place que l'individu occupe en son sein.

Comme l'affirme Tocqueville, dans les sociétés démocratiques, ce n'est plus la naissance qui confère la reconnaissance sociale, c'est l'activité professionnelle et la richesse. Instance de socialisation secondaire, il permet également du fait des revenus de se façonner un certain mode de vie. Dans *La galère* (1987) François Dubet montre comment l'identité ouvrière se dissout dans les années 80 par des mutations quantitatives (chômage) et qualitatives (instabilité). Désormais on devient ouvrier par défaut, la culture ouvrière cède à l'individualisme et la culture de masse. Les enquêtes montrent que le travail vient tout de suite après la famille pour ce qui est source de bonheur, et cette valorisation du travail est croissante des responsabilités induites par l'emploi (cadre et indépendant).

### **b) L'identité professionnelle**

Au-delà d'un métier, de la position professionnelle, de l'emploi occupé, la profession désigne également une identité sociale déclinée à partir de l'activité économique (Claude Dubar et Pierre Tripier, *Sociologie des professions*). Pour mesurer objectivement la compétence que nécessite une profession, la notion de qualification intervient, elle

se détermine par rapport à la division sociale et technique du travail dans la société. Il est difficile de la définir, selon Pierre Naville, « *la qualification est un rapport social complexe entre opérations techniques et estimations de leur valeur sociale* ». Comment discerner l'acquis par une formation de l'acquis par expérience ? (...) Sur ce point l'Allemagne et la France diffère de leur approche de la formation, en France elle s'exerce sans lien avec l'industrie dans les écoles, alors que l'apprentissage est plus important en Allemagne, l'entreprise participe directement à la formation des travailleurs.

## **II) L'organisation du travail**

### **1) L'organisation scientifique du travail (OST), le fordisme et le toyotisme**

#### **a) Du taylorisme au fordisme**

Le taylorisme désigne une manière d'organiser le travail dans une entreprise pensée par Taylor et dont les idées sont rassemblées dans son ouvrage *La direction scientifique des entreprises* (1911). Il a été ouvrier avant d'être ingénieur. Il part du constat que des ouvriers qualifiés adoptent l'organisation qui les arrange, et cela est la cause de flâneries qui réduisent la productivité. Il pense alors à séparer les tâches de conception et d'exécution, en cela il rationalise leur travail. Cependant, ce système connaît deux obstacles, toutes les activités ne peuvent s'y aligner, de plus il sous-estime le facteur humain et sa collaboration à un tel système. Ainsi voici les principes Tayloriens de base :

- Division verticale des tâches (exécution/conception)
- Division horizontale des tâches (parcellisation, tâche simple et répétitive, voir *Les temps modernes* de Chaplin)
- Le rythme de l'activité est contrôlé par la direction, la cadence est donc délibérément instaurée.
- Salaire à la pièce et au rendement afin de motiver les travailleurs.

#### **b) Le fordisme et sa mise en cause**

Au début du 20<sup>ème</sup>, Henri Ford reprend les travaux tayloriens dans ses usines de Détroit. Le principe du convoyeur est introduit dans l'industrie automobile (les voitures en construction circulent de poste en poste). Le travailleur est donc attaché à un poste précis (=travail à la chaîne). La vitesse de la ligne détermine la cadence qu'ils doivent suivre. Le deuxième élément révolutionnaire est la standardisation (production d'un modèle unique, en série, permet baisse des coûts et hausse productivité. De nouveau, la dureté des conditions de travail (bruit, saleté, pénibilité...) pose le problème de la démotivation, le turn-over atteint 390% au début du 20<sup>ème</sup>. Henri Ford annonce donc les *five dollars a day*, ce qui augmente le pouvoir d'achat des travailleurs (prémices de la consommation de masse).

#### **L'école des relations humaines d'Elton Mayo et la prise en compte du facteur humain**

1920-1950 : Elle incarne un mouvement de résistance face à l'OST, elle valorise le facteur humain. E. Mayo lance une vaste enquête dans l'atelier de Hawthorne (Western Electric). Voici les résultats :

Les rendements augmentent avec la qualité de l'éclairage. Mais ils augmentent aussi quand l'éclairage n'est pas modifié. Plus déroutant, ils augmentent quand l'éclairage est diminué.

Les résultats sont similaires pour ce qui est d'autres facteurs physiques comme la température, l'humidité (...). Les ouvrières expliquèrent cela par les bonnes relations régnant entre elles dans l'atelier. Ainsi ce sont les relations des travailleurs et interactions qui déterminent leurs performances bien plus que les conditions matérielles. La vie sociale en dehors de l'entreprise tout comme les relations avec les collègues permettent de comprendre l'évolution des rendements. L'entreprise n'est donc pas réductible à un simple système technique, elle est d'abord un système social. C'est **l'effet Hawthorne**.

A partir des années 60, ces systèmes connaissent à la fois une crise sociale et une crise d'efficacité :

- Crise sociale : multiplication des rebuts, hausse turn-over, mal-être au travail, absentéisme. Les jeunes qui ont un niveau de formation supérieur à celui des anciennes générations résistent face à l'autoritarisme de ces entreprises, leurs esprits sont plus libres, la société est plus permissive (+ montée de l'individualisme). Robert Linhart, dans *L'établi*, témoigne de son expérience d'ouvrier chez Citroën dans les années 70 et des rappels à l'ordre de la direction : « *cela commence par la méthode habituelle de harcèlement dans le travail : peinture à refaire, cette couche trop épaisse (...). Primo obtempérait, impassible. Puis, ce furent les mutations : on le trimballa à l'emboutissage, au ponçage... En 15 jours, il fit 5 ou 6 postes différents, utilisé comme bouche-trou, enlevé à son travail dès qu'il commençait à s'y habituer. Toujours sans effet. Finalement, (...) un provocateur de la CFT (syndicat maison) vint l'insulter pendant qu'il travaillait (...). Le coup de poing de Primo lui ouvrit une belle plaie nette à la joue (...). Et, pour Primo, le licenciement immédiat » (et poursuites judiciaires).*
- Crise d'efficacité : les innovations technologiques ont rendu obsolètes les procédés tayloriens. Alors que l'automatisation progresse, de nouvelles tâches d'accompagnement, de surveillance et de maintenance apparaissent. L'initiative prend plus d'importance.

### c) Post-Taylorisme et toyotisme

Le post-Taylorisme a trois axes pour s'adapter aux changements :

- Améliorer la compétitivité-qualité de la production (selon exigence des différents marchés)
- Exploiter la flexibilité croissante des équipements (variété et souplesse dans la production)
- Participation des salariés pour mener à bien le projet de l'entreprise. Rotation des postes, polyvalence, responsabilité, entretien des machines, contrôle qualité, travail en équipe, prise de parole ...

Mais ces aménagements n'ont guère amélioré les conditions de travail en entreprise. Benjamin Coriat et Dominique Taddéi écrivent en 90 : « *Non le taylorisme n'est pas mort ! (...) Non seulement le travail parcellisé n'est pas mort, mais dans de nombreux secteurs de services il est en pleine progression. Bien souvent l'informatisation des services bancaires ou d'assurance (...) brise en miettes et parcellise les tâches qui jusque-là n'avait pas encore été complètement vidées de leur substance par la rationalisation taylorienne »*. Il y aurait donc un néo-taylorisme.

Ce système s'est beaucoup inspiré des méthodes de la firme Toyota au Japon à partir des années 50 :

- Le juste à temps (système de réseaux avec des sous-traitants afin de produire en flux tendus selon la demande).
- Taïchi Ohno a défini le Kaïzen (recherche permanente d'efficacité) et les 5 zéros (0 défaut, 0 panne, 0 délai de livraison, 0 stock, 0 papier). Mais ce toyotisme n'est pas la panacée du système productif puisqu'il apparaît après un conflit social sur les conditions de travail dans les années 50 dans l'entreprise, dont à résulter ces changements, ils ont donc une assise historique et sociale non négligeable et la reproduction de ce système autre part n'aurait pas les mêmes résultats. De plus, l'organisation du travail dépend aussi des travailleurs, et leur comportement varie selon les cultures. Les Japonais sacrifient volontiers leur temps libre pour l'entreprise...

## **2) Le développement de la sociologie du travail en France**

### **a) Le travail comme interrogation fondamentale**

Après la seconde guerre mondiale, le renouveau de la sociologie française est impulsé par la sociologie du travail de Georges Friedmann et Pierre Naville. Ce dernier écrit à son propos dans *Traité de sociologie du travail* (1961) : « *Le travail considéré comme soubassement sur lequel s'appuie le développement (et qui motive aussi l'extinction) des sociétés, est le mode social le plus profond de persévérance dans l'être, pour parler comme Spinoza, puisque sans lui ni production, ni reproduction, ni reproduction, ni surtout élargissement des moyens de vivre, ne sont concevables. C'est ce qui fait de la sociologie du travail une des branches capitales de la sociologie et, jusqu'à un certain point, celle qui commande les autres avant de recevoir de celles-ci leurs apports* ». Le travail est donc un lieu social central. Ils reprochent à Elton Mayo d'être resté à une psychologie de l'entreprise qui profite surtout à la direction et non aux conditions de travail.

En 1948, Coch et French mettent en place une expérience dans une usine de confection de pyjama employant surtout des femmes.

- Fort Turn-over et absentéisme, réclamations, départs (...)
  - Mise en place de groupe d'ouvrières à qualification équivalente et de les soumettre aux procédures de changements pour observer les facteurs qui interviennent.
  - 1<sup>er</sup> groupe : on les informe du changement et des ces raisons
  - 2<sup>ème</sup> groupe : même information + 2 membres délégués afin qu'ils se forment et préparent les autres
  - 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe : tous les ouvrières sont déléguées et formés
- ➔ Agressivité et départ dans le 1<sup>er</sup>, disparition de ces faits dans le 2<sup>ème</sup> + hausse performance. Absence de départ, d'agressivité et très forte augmentation des performances dans le 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup>. Ainsi l'acceptation du changement est liée à la participation des individus. (cependant même critique possible que E.Mayo : les entreprises peuvent mettre en place une pseudo-participation).

L'autre adversaire de la sociologie du travail est le Taylorisme. Friedmann se nourrit de la pensée de Marx dans *le Capital* : la manufacture réunit en un même lieu un très grand nombre de métier et les décompose selon une logique strictement productiviste, Marx écrit : « *le travailleur parcellaire devient en effet d'autant plus parfait qu'il est plus borné et plus incomplet* ». Dans *le travail en miettes*, Friedmann montre que la décomposition du travail en tâches interchangeables conduit à sa dépersonnalisation et à l'anonymat du travailleur, rien ne l'attache à son activité, donc rien ne l'attache à son entreprise.

### **b) Evolution technique et transformation du travail**

Selon Friedmann, la révolution industrielle est une rupture dans l'histoire des sociétés, car elle transporte les hommes d'un *milieu naturel* (contact direct et permanent avec la nature, son rythme...) à un *milieu technique* (multitude de machine et objets entre l'homme et la nature). Il y a eu à la fois mécanisation du travail et mécanisation des loisirs. La technique transforme les conditions d'existence de l'homme. « *L'homme est soumis à des milliers de sollicitations, d'excitations, de stimulants naguère inconnus* ».

Alain Touraine a montré comment l'évolution du travail ouvrier était rythmée par les différentes étapes qui punctuaient la transformation de la machine-outil.

- Phase A : *système professionnel de travail* (ouvrier de métier)
- Phase B : machine spécialisée, déqualification du travail (OS)
- Phase C : *système technique de travail*, machine évoluée et programmable, automation.

### III) Les mutations du travail au cœur de la dynamique sociale

#### 1) La fin du taylorisme ?

##### **a) Transformation de l'organisation du travail plutôt que déclin du taylorisme**

Friedman est confiant dans les progrès technique car ils mettent fin à la parcellisation des tâches, et aux mauvaises conditions de travail, de plus ils permettent un enrichissement des activités qui contre ainsi la déqualification croissante. On assiste selon Serge Mallet dans *La nouvelle classe ouvrière* (1963) à une intellectualisation des tâches. Alors que les anciennes formes d'organisation du travail étaient plus caractérisées par leur rigidité que par leur qualité d'adaptation (« *Tout le monde peut avoir une Ford T de la couleur qu'il souhaite, à condition que ce soit le noir...* »), maintenant c'est plutôt la devise « le client est roi » qui règne, avec l'ouverture des économies et la concurrence accrue, les organisations doivent être souples et réactives. Du fait de l'intérêt pour la question des débouchés, les entreprises sont attentives aux besoins des consommateurs. De plus les individus étant mieux éduqués et formés aujourd'hui, ils se laissent moins réduire à l'état de machine. Pour autant, le taylorisme n'est pas mort, en témoigne les divisions verticales et horizontales qui sont loin d'avoir disparus.

##### **b) Intensification du travail et essor d'un nouveau productivisme**

Cependant, en plus de la peur du chômage et de la modicité des salaires, on observe une hausse du travail répétitif, pour les ouvriers non qualifiés en industrie (58% en 1984 et 70% en 1998) mais aussi pour les ouvriers qualifiés (35% en 1984 et 51% en 1998), les mêmes phénomènes touchent la santé et les télécommunications. La demande en flexibilité pour le facteur travail et en réactivité, à laquelle on ajoute le contrôle qualité permanent entraîne stress et trouble psychologique chez nombre de travailleur, on constate une élévation de la charge physique et mentale au travail (l'entrée du mot « charge » dans le vocabulaire de la sociologie, normalement utilisé en médecine et psychologie, témoigne d'un renouvellement des problèmes liés au travail, elle correspond soit à la contrainte objective physique, soit elle compare les tâches à effectuer par rapport au savoir-faire individuel, enfin elle comprend les perceptions du salarié)

#### 2) Le travail : du statut au changement social

##### **a) Le chômage et la précarité comme expérience sociales**

Le statut social englobe la condition social, la position, le rôle, la profession, les responsabilités, le pouvoir, les revenus (...). Mais c'est le travail qui occupe la place prépondérante dans la définition de ce statut. Selon Dominique Schnapper, la société veille à l'égalité des citoyens mais apporte un soin particulier à leur participation à l'économie, ainsi en cas de diminution de cette participation, une contradiction apparaît. Richard Sennet n'hésite pas à citer Horace pour montrer l'importance d'un emploi dans la vie social : « *le caractère d'un homme dépend de ses liens avec le monde* ». Au début des années 30, Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hand Zeisel font une enquête, avec observation participante et interview, sur des chômeurs en Autriche, entre fatalisme et affliction, les conséquences sont désastreuses. Certes l'expérience n'est pas la même pour tous et dépend des conditions matérielles, du niveau culturel et des compétences professionnelles de chacun. Schnapper différencie trois expériences différentes du chômage :

- Le *chômage total* : douloureuse, humiliante, exclusion. Perte de dignité, et l'homme moderne est censé être libre et responsable de par son travail. Le travail est aujourd'hui perçu non comme un éthos (devoir moral)

mais comme un moyen de s'épanouir. Ce chômage est aussi source de désorganisation de la vie (plus de division temps de travail/temps de loisir). De plus, comme le montre le psychosociologue Kurt Lewin : « *les chômeurs, de même que leurs enfants, restreignent leur champ d'activité beaucoup plus que ne le requièrent les besoins économiques* ». Cette situation est celle des individus les moins qualifiés.

- Le *chômage inversé* : elle caractérise les jeunes de classes moyennes ou supérieures, ils souffrent d'une formation inadaptée au marché, mais leur ressource neutralise leur situation de chômage.
- Le *chômage différé* : exemple des cadres licenciés qui affiche une volonté de fer pour s'en sortir. Utilisation rationnelle comme pause et tremplin de ce chômage et volonté d'éviter l'expérience du chômage total.

Le chômage total concerne les chômeurs de longue durée, il produit un stigmate qui va marquer l'individu, il contribue à distendre les liens familiaux, élever le risque de divorce... De plus, avec l'utilisation de la régression logistique, on remarque qu'un chômage de longue durée chez le père réduit le pourcentage de chance d'obtention du bac chez l'enfant. Alors qu'il enquêtait sur les titulaires du RMI, Serge Paugam montre que le retour à l'emploi s'accompagne d'un resserrement des liens familiaux.

## **b) Le travail, ses mutations et le changement social**

Le diplôme ne suffit plus, la carrière n'est plus assurée et la retraite est incertaine, mais la condition de vie sociale qui se dégrade contraste fortement avec le capitalisme qui affiche une belle santé avec les taux de marge croissant des entreprises. Luc Boltanski et Eve Chiapello ont montré dans *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999) comment « *cette conjoncture unique dans laquelle le capitalisme a pu se libérer d'un certain nombre d'entraves liées à son mode d'accumulation antérieur* » a été accompagné d'un changement de valeurs assurant « *la réussite et le caractère tolérable du capitalisme, prétendant à une validité plus générale* ». Dans les années 60-70, une double critique a attaqué le capitalisme, une critique sociale des partis politiques contre son injustice et ses inégalités et une critique artiste l'accusait d'être dénué de sens.

A la différence de ces deux auteurs, Michel Freyssenet pense dans *Esprit est-tu là ?* (2002) qu'on ne peut séparer l'économique et le social : « *Tant que les sociologues s'échineront à vouloir faire vivre la sociologie et le social à côté de l'économie et l'économique, pour en faire reconnaître l'importance, voire la prééminence, y compris sous la forme de la sociologie économique ou d'institution, de pratique, ou encore de culture indispensable au fonctionnement du capitalisme, alors ils continueront à s'enfermer dans la posture stérilisante consistant à rappeler constamment que des raisons multiples de vivre et de vivre ensemble préexistent aux forces triviales du marché et du capital* ». Le capitalisme doit faire face à deux incertitudes, celle de l'acheteur qui ne contrôle jamais totalement le marché, celle du travail car rien n'assure la participation du salarié. Comment s'en sort-il ? La division du travail permet de réduire les coûts, de gagner en efficacité, d'étendre le marché, de plus la division du travail conduit à une « *division de l'intelligence des travailleurs* », la production n'est plus le fait de l'entreprise mais des travailleurs, les sortir les rend incapable de produire. Les transformations du capitalisme trouvent donc bien leur source dans l'organisation du travail.

Avec l'apparition des working poor en France depuis le milieu des années 90, on peut se demander si les droits sociaux acquis avec le temps comme le droit du travail et qui contribuait à alléger la dépendance des travailleurs à l'égard de l'entreprise ne sont pas dans un processus d'effacement ? Peuvent-ils disparaître ? Pour connaître l'effet de ces mutations sur le changement social Michel Forsé a fait ressortir 7 macro-tendances :

- L'élévation des qualifications
- La disparition des conflits
- La désorganisation des anciens modèles culturels
- L'accentuation des inégalités
- L'approfondissement des problèmes d'intégration

- L'autonomisation du local
- La montée de la précarité

Aucune tendance ne détermine les autres, à partir de la distinction entre tendance dépendante (beaucoup d'antécédent et peu de conséquent) et tendance motrice (beaucoup de conséquent et peu d'antécédent, exemple du chômage), on peut mettre en avant le rôle moteur de deux d'entre elles, la progression de la précarité et l'élévation des qualifications, elles indiquent que le processus de moyennisation de Mendras a disparu, et qu'on a affaire à une bipolarisation de la société