

SALARIAT / SALARISATION

Définition de SALARIAT

Deux significations possibles :

1. Le **salariat** désigne en général le **régime salarial**, caractérisé par un lien de subordination du **salarié** à l'égard de l'employeur, le versement d'un **salaire** et le financement des droits sociaux (**protection sociale**).
2. Peut aussi désigner aussi l'**ensemble des salariés**.

Définition du processus de SALARISATION

Processus d'augmentation des salariés dans la population active.

(qui conduit une partie des **travailleurs indépendants** à occuper des emplois avec un **changement de statut** en tant que **salarié**)

Définition du **salarié**

L'ensemble des **salariés**, désigne des personnes qui sont liées à un employeur par un **contrat de travail** et qui reçoivent une rémunération, le **salaire**, en contrepartie d'un travail.

Définition du **salariat**

Le **salariat** peut désigner également le régime salarial, caractérisé par un lien de subordination du **salarié** à l'égard de l'employeur, le versement d'un salaire et le financement des droits sociaux (**protection sociale**).

Le salariat est donc un **statut professionnel et social** qui positionne l'individu dans la société : l'industrialisation de nos sociétés modernes s'est accompagnée d'une salarisation croissante de la **population active**, on parle d'une société salariale.

Indicateurs

L'évolution du **salariat** peut se mesurer par l'évolution de la part des salariés dans la **population active**, ainsi que par la part des emplois typiques et atypiques dans l'**emploi** salarié.

Tendances

On observe une nette croissance de la part des salariés dans la **population active** française : c'est ce que l'on appelle la **salarisation** de la population active.

Part des salariés dans la population active occupée française (en %).

1954	64.8
1962	71.7
1968	76.0
1975	82.0
1990	85.6
1999	90.6
2004	91.2

source : INSEE, recensements et enquêtes **emploi**.

Enjeux

- C'est au **début du 20ème siècle** avec le développement de la production de masse et le **taylorisme** que s'est mise en place une véritable société salariale. L'âge d'or du **salarial** se situe **pendant les 30 Glorieuses** avec l'**institution** d'un rapport (ou compromis) salarial fordiste (quasi plein **emploi**, augmentation régulière des salaires réels avec les gains de **productivité** et la hausse des prix, développement de l'OST, part grandissante des salaires indirects, consommation de masse,...). **Le salarial devient alors un véritable statut, source de reconnaissance sociale et d'identité.**
- **Avec la crise des années 1973**, le ralentissement de la croissance et la montée du **chômage**, certaines catégories de salariés (les moins qualifiés souvent) sont touchées par le chômage de longue durée et risquent d'être exclus de la société :
 - On assiste à la **multiplication de situations intermédiaires entre l'emploi, l'inactivité et le chômage** (le halo du chômage) dont beaucoup sont précaires et contribuent au développement des formes particulières d'emplois (atypiques).
 - Le **marché du travail** se segmente avec un **marché primaire concernant les salariés typiques, ayant un emploi stable et un marché secondaire avec les formes particulières d'emplois** dont beaucoup sont précaires (CDD, intérimaires, stagiaires, etc..).

Le travail et le salarial peuvent-ils encore jouer leurs rôles d' **intégration** ? Faut-il développer de nouvelles formes d'activités et reconstituer le **lien social** sur d'autres éléments que le travail ?

- Enfin **le salarial se transforme en lui-même** avec le développement de la pensée néoclassique. Le droit à l'emploi et toutes les contraintes du marché du travail (**conventions collectives**, SMIC,..) tendent à être considérés comme des obstacles à l'emploi. Le lien de subordination tend à se modifier (par ex avec le développement de l'intérim) ainsi que les modalités de fixation du **salaire** et de son évolution (individualisation des salaires).
- **Le salarial n'est pas ou n'est plus homogène**, le degré de subordination est variable, les cadres qui sont des salariés sont très souvent plus proches des employeurs et de la direction que les autres salariés. Les salariés du segment secondaire ne sont que peu ou pas du tout intégrés dans le collectif de travail qui tend lui même à éclater face à la multiplication des situations et des statuts (**externalisation**, développement des sous-traitants).

Les nouvelles formes d' **organisation du travail** laissent plus d'initiatives à certains salariés et les contraintes imposées par la direction sont de plus en plus souvent remplacées par celles imposées par les clients ou les machines.

Erreurs Fréquentes

- **Ne pas assimiler le salarial à la condition ouvrière.** Jusqu'au début du 20ème siècle, les ouvriers constituaient l'essentiel du salarial. Ce n'est plus vrai aujourd'hui, le salarial se compose de nombreuses catégories : cadres, techniciens, employés, ouvriers bien sûr, etc.
- **Ne pas oublier que la population active n'est pas constituée uniquement de salariés**, il existe un nombre encore non négligeable de **non salariés**, ou « travailleurs indépendants » (exploitants agricoles, artisans, commerçants, professions libérales).

Sources : d'après <http://ses.webclass.fr/>
(+ mise à jour et modifications)