



POURQUOI TRAVAILLER ENCORE ??

Sens, non sens, décence du travail et du non travail aujourd'hui



Recherche coordonnée par Thierry TILQUIN



cefoc

CENTRE DE FORMATION CARDIUM

Remerciements

aux intervenants et intervenantes à la session de recherche

Claire DELOBEL
Annie CORNET
Felipe VAN KEIRSBILCK
Luc DENEYER
Jules GAZON
Philippe DEFEYT
Gabrielle CLOTUCHE

aux membres de l'atelier de recherche du Cefoc

Jean-Claude BRAU
Jeanine DEPASSE-LIVET
Véronique HERMAN
Philippe MURAILLE
Thierry TILQUIN

Le Centre de Formation Cardijn (CEFOC) est un service qui propose des formations dans les milieux populaires. En travaillant les questions de sens et de foi en groupe, il invite les participants à entrer dans la perspective d'un changement personnel et d'un changement social et à devenir sujets et acteurs là où ils vivent.

Adresse : CEFOC, Rue Saint-Nicolas, 84 – 5000 Namur (Belgique) – Tél. 081/231522 – Courriel : info@cefoc.be – Site internet : www.cefoc.be

Introduction générale

Pourquoi travailler encore ? La question peut paraître provocante dans la mesure où l'on s'imagine difficilement une société sans travail, sans nécessité de travailler. Que deviendrait l'humain dans une telle société ; n'est-il pas fait pour agir et travailler pour survivre ? Pourtant, la société d'abondance en Occident et la croissance sans limite dans laquelle l'homme occidental, et la planète avec lui, semble s'être engagé pourraient induire qu'il est peut-être urgent de travailler moins, car ce travail qui exploite indéfiniment la terre risque de signer la fin de l'humanité.

Pourquoi travailler encore ? Les conditions de travail sont telles que beaucoup d'hommes et de femmes en souffrent profondément : vie stressante, longs déplacements, flexibilité des horaires, déstructuration de la vie familiale, harcèlement, exigences inhumaines d'efficacité et de performances. Moins qu'auparavant, le travail est un lieu de réalisation et d'épanouissement de l'humain, il est davantage source de souffrance, de violence et d'exploitation.

Pourquoi travailler encore ? La crise financière et économique génère de plus en plus de chômage. Perdre son emploi rend difficile les projets, fait basculer dans la pauvreté, déstructure la vie sociale et les relations humaines. A quoi bon souhaiter travailler puisqu'il n'y a plus suffisamment d'emplois ?

La société industrielle de laquelle nous héritons a fait de la valeur « travail » une valeur centrale. Mais l'est-elle encore aujourd'hui ? Le sera-t-elle encore à l'avenir ? En juin 2006, le Cefoc s'était déjà posé la question lors dans le cadre d'un week-end de formation. Dans la foulée, un atelier de recherche a été mis en place pour approfondir la question du sens et du non sens du travail aujourd'hui. Il a d'abord organisé une enquête auprès de travailleurs(-euses), de pensionné(e)s et de « sans travail » qui font partie du public des formations du Cefoc. Cette enquête a montré qu'avoir un emploi rémunéré reste essentiel pour la vie personnelle et sociale.

Avec les transformations de la société occidentale, dans une société dite postindustrielle où le chômage et le consumérisme sont massifs, la valeur travail a perdu de sa centralité. Mais, sans travail, une vie décente aujourd'hui est-elle possible ? Le travail est un lieu de reconnaissance sociale. Un lieu qui contribue à rythmer le temps de la vie, du début à la fin. Un lieu qui permet d'acquérir les moyens d'existence et de transmettre aux générations futures un patrimoine d'humanité. Un lieu à partir duquel s'élabore et se construit la société. Les « sans travail » manifestent d'ailleurs leur difficulté de trouver sens dans la vie sans référence au travail ou tout au moins à une activité qui les y relie.

En mars 2008, le Cefoc a proposé de reprendre et de prolonger la réflexion en organisant une session de recherche et de formation. Cette session a eu pour objectif de croiser les dimensions économique et sociale du travail avec les dimensions anthropologique, culturelle, philosophique et politique de la question. Sur base des résultats de cette session, l'atelier de recherche a poursuivi ses travaux en vue d'une publication destinée à un large public.

Cette étude vise à éclairer la question « du sens, du non sens et de la décence du travail ». Dans une première partie, elle fait écho aux expériences vécues du travail à partir d'une analyse de l'enquête réalisée par le Cefoc en 2006 et des apports des intervenants à la session de recherche. La deuxième partie propose une prise de recul vis-à-vis de la situation présente et des questions actuelles par une confrontation à notre histoire et à des traditions religieuses et culturelles qui sont éloignées de nos propres référents culturels. Dans la troisième partie, nous interrogeons la manière dont les pouvoirs économiques et politiques s'investissent dans les questions de travail et d'emploi aujourd'hui. La quatrième partie fait part des réflexions et des conclusions que nous tirons de cette recherche.

Première partie

Sens et non sens du travail : expériences et analyses

Introduction

Pour ouvrir la réflexion sur le sens du travail aujourd'hui, il a semblé important de faire écho de l'expérience de celles et ceux qui ont du travail, qui cherchent du travail ou souhaitent travailler. Comme c'est le cas dans une démarche d'Éducation permanente, un regard sur la manière dont les individus perçoivent le sens du travail dans leur vie trouve donc place au début de cette étude. L'analyse s'est construite à partir de quatre points de vue.

Un premier point de vue fait retour sur une enquête qualitative que le Cefoc a réalisée auprès du public qu'il touche dans les formations qu'il organise ; cette partie analyse ce que disent du travail et non travail des hommes et des femmes de milieux populaires.

Le deuxième point de vue adopté est celui des femmes : comment vivent-elles leur rapport au travail et à l'emploi ? Y a-t-il, dans ce domaine, des évolutions significatives en termes d'égalité homme-femme ?

Dans la troisième partie, nous nous interrogerons sur le point de vue des jeunes à travers l'analyse réalisée par la branche « jeune » d'un syndicat : quelles attentes ont-ils face au travail ? Comment sont-ils perçus et se perçoivent-ils dans leur rapport à l'emploi et au monde du travail ?

Enfin, le quatrième point de vue est celui des personnes dites « inemployables » parce qu'elles sont d'origine étrangère, sans papiers, sans diplômes, sans qualifications : comment se débrouillent-elles pour vivre sans emploi ? Comment s'explique ce fait social caché derrière l'étiquette d'« inemployabilité » ? Comment en sortir ?

Le travail en milieux populaires : une valeur ?

En donnant la parole à son public à travers une enquête, le Cefoc a voulu prendre au sérieux l'expérience du travail ou du non-travail de personnes issues de milieux populaires ou précaires de Wallonie et de Bruxelles. Dans le cadre d'objectifs de formation continue, « l'expertise » de ces personnes est indispensable à une méthode qui privilégie autant l'expérience vécue que les confrontations aux données sociologiques de notre société. En effet, l'observation de diverses expériences vécues constitue le substrat d'une connaissance authentique. Par la variation des voix et des points de vue, elle oriente le savoir.

Les réponses sont nuancées. Elles manifestent un déplacement et des glissements sur la place du travail dans la vie des personnes. Dans les milieux populaires et précaires dont le public du Cefoc est représentatif, le travail n'est plus l'englobant de la vie comme il l'a été jusqu'aux années 1970-1980, il est devenu un moyen, important certes, pour accéder à l'autonomie et à la reconnaissance sociale.

Même si elle ne permet pas d'explorer et de dire tout ce que nos sociétés vivent et pensent du travail et du non-travail, cette enquête qualitative, sans prétention scientifique, permet certainement et au moins de reconnaître ce que l'expérience vécue dans les milieux populaires et précaires en formation au Cefoc dit de la problématique du travail et du non-travail.

Dans cette enquête réalisée en 2006, huit personnes se sont exprimées longuement sur la question du travail ou du manque de travail. Leurs réponses ont été enregistrées, retranscrites, analysées et synthétisées. Il s'agit donc de huit entretiens qualitatifs sur base d'un questionnaire-type. Les personnes interviewées sont âgées de 30 à 57 ans. Ce sont 5 femmes et 3 hommes. 5 travaillent, 2 ne travaillent pas ou plus. On compte aussi un chômeur remis au travail à temps partiel. De manière plus précise, il s'agit d'une infirmière, d'une aide-familiale, d'une enseignante, d'un technicien pré-retraité, d'une femme sans-papiers, régularisée et en recherche d'emploi, d'un chômeur remis au travail et d'un libraire, petit indépendant.

Les réponses des personnes interrogées ont été regroupées autour de six thèmes :

- l'importance et les différentes significations attribuées au travail rémunéré par ceux qui en ont,
- les difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail,
- les causes pour lesquelles des personnes se trouvent en situation de non-travail rémunéré,
- les difficultés qu'elles rencontrent,
- ce qui leur a permis de s'en sortir,
- et enfin, les évolutions perçues dans la sphère du travail.

Ces six thèmes sont repris successivement ; nous rapportons les réflexions qui en découlent et, en italiques, les principaux commentaires qu'ils ont suscités chez les personnes interviewées que nous

1. Qu'est-ce qui donne sens au travail ? Pourquoi travailler ?

Pour gagner sa vie

Le travail permet l'acquisition d'un revenu nécessaire pour pouvoir vivre et consommer. Il donne une sécurité économique. Deux femmes, qui ont connu des difficultés dans leur parcours familial, s'expriment :

« Au départ, je voulais mettre du beurre dans les épinards, mais depuis que mon mari est chômeur, mon travail est devenu une nécessité vitale ».

« Au départ, par mon travail, je voulais me rendre utile aux autres, mais depuis que nous sommes séparés, je me dis qu'heureusement je peux gagner ma vie ».

Pour pouvoir sortir de chez soi

C'est ce que disent surtout des femmes. En effet, le travail ouvre au monde extérieur. Il ouvre des horizons. Il permet de rester dans le coup.

« Rester à la maison, ce n'est pas moi ».

« J'ai arrêté de travailler trois ans pour m'occuper des enfants quand ils étaient tout petits et je me suis sentie étouffée parce que tu vis dans un cercle restreint. Je l'avais fait pour me dévouer pour eux, mais je m'étais enfermée dans quelque chose. Ça avait trop réduit mon horizon ! »

Pour avoir des relations

Le travail est un lieu d'intégration sociale, un moyen de nouer des liens privilégiés au sein d'un groupe, « une manière d'appartenir à un groupe », « de faire équipe », « de rencontrer d'autres personnes ».

Pour se rendre utile à d'autres

Le travail est un lieu où l'on est reconnu comme utile à la société. Il confère reconnaissance et statut : « C'est le libraire ! », « C'est l'aide-familiale ! »

Le travail permet de « mettre en contact des gens », de « venir en aide aux familles », d'« apprendre et éduquer », d'« être présente aux patients ».

Pour réaliser un rêve, pour montrer de quoi on est capable, pour s'épanouir

« J'ai atteint ce que je voulais. Je me sens vivre en travaillant. »

« J'avais besoin de montrer de quoi j'étais capable, ce que j'avais en moi. »

« Il faut que je fasse quelque chose, que je me réalise, que j'arrive à voir si je suis encore capable de réaliser ce rêve. »

« Une satisfaction personnelle de dire que j'ai été faire ma journée. T'es contente de faire ta journée. »

« Quand je travaille, je me sens épanouie. »

« Moi j'aime tout ce qui est humain. J'aime le contact de la personne. Tout est fait avec amour : je lave le 'pet' comme si je lavais ma vaisselle. Tout l'amour que j'ai en moi, je le transmets même dans mon travail. »

Le travail construit identité et estime de soi. Il est un lieu de réalisation et d'expression de soi; un lieu d'accomplissement et de développement de ses capacités. Lorsqu'il permet aux individus de s'épanouir, il est un lieu qui donne du plaisir et du sens.

2. Qu'est-ce qui est difficile dans le travail ?

Même si le travail est perçu comme important, voire très important, paradoxalement, il est vécu aussi comme une activité génératrice de mal-être et de stress. Consommateur de temps, il rend difficile de concilier d'autres investissements, à commencer par la famille. En outre, il est rendu pénible par un contexte de concurrence et de manque de solidarité.

Sentiment que le monde du travail est dur

« Le monde du travail, c'est très dur, pour se faire une place, pour être efficace. »

« Pour tenir une vie de travail, il faut être costaud ! »

Le travail est perçu comme un lieu de souffrance physique mais surtout comme un lieu de souffrance psychologique, comme un lieu de stress (enseignante, aide familiale, infirmière) :

« Quand je souffre de mes douleurs, je me dis: vivement la pension. Il y a l'usure, l'usure des mains. »

« On est moins nombreux. Il y a trop de malades. On nous demande de nous surpasser. »

« C'est dur de gérer des groupes. »

« On travaille avec du matériel vivant et donc il y a plus d'inattendu. »

« Devoir affronter tous les milieux et toutes les situations. »

La gestion du temps : un temps « trop plein »

Sentiment que le travail déborde sur le reste de la vie et surtout qu'il rend difficile une conciliation entre vie professionnelle et vie de famille. Le travail « bouffe » le temps ; il crée une concurrence entre métier et vie de famille; bref, il rend difficile un équilibre de vie :

« Ça me bouffe trop de mon temps. Je n'ai jamais fini. »

« Trois week-end de suite, je n'ai pas eu de répit. »

« Un temps plein, c'est très lourd parce que tu n'as plus de vie de famille, plus de vie en dehors. »

« Les horaires empêchent d'avoir un œil sur les enfants (livrés à eux-mêmes). »

« Équilibre difficile entre travail, vie de famille, maison, loisirs, temps à soi, sport, respirer un autre air, bénévolat, suivre des cours... »

Le manque de solidarité, les rivalités entre collègues, la compétition qui alourdissent le travail

« On mène sa barque tout seul. »

« Les gens s'évitent. »

Le monde de la compétition et de la concurrence rejaillit sur les individus : *« Il y a de la concurrence entre hôpitaux : il faut toujours être plus au top par rapport à d'autres. »*

3. Pourquoi ne travailles-tu pas ?

Différentes causes sont évoquées :

- *Être sans papiers*
- *Être étranger(-ère)*, sauf dans certains secteurs où le manque de main d'œuvre se fait sentir, comme les infirmières par exemple.
- *Un manque de qualifications*, un cursus scolaire mal orienté ou mal accompagné, un diplôme désormais inadapté au marché de l'emploi (travail de bureau sans informatique, formation en couture...). Des formations peuvent y suppléer mais elles sont parfois un leurre et ne garantissent pas toujours un emploi. Telle est l'expérience de deux personnes interrogées, en situation précaire.
- *Des départs anticipés (préretraites)* : sous la pression de l'employeur, « mise en disponibilité volontaire active » (départ anticipé, mais le travailleur est « rappelable ») ou choix personnel pour retrouver un meilleur équilibre de vie. C'est le cas d'une célibataire interviewée.

4. Qu'est-ce qui est difficile lorsqu'on ne travaille pas ou plus ?

Le non-travail est source d'insécurité financière

C'est le cas lorsqu'il n'a pas été choisi, le chômage et les aides sociales sont insuffisants pour s'en sortir :

« Vous êtes dépassée. Impossible de donner chaque jour aux enfants trois fruits comme le demande l'école. Pas même un seul fruit » !

Le non-travail produit un sentiment d'inutilité sociale

Il est vécu comme une maladie honteuse. Ne plus travailler, surtout chez les hommes interrogés, produit le sentiment de n'être plus des acteurs sociaux. En effet, ils éprouvent des difficultés à faire de « grands » projets, à rester ancrés dans la « vraie vie », à ne pas rester en retrait.

« Je ne m'autorisais pas de ne plus travailler à 53 ans. Je sortais à 17h, comme si je travaillais encore. »

« On continue à me payer 70% de mon salaire pour ne rien faire. Ca me faisait penser quand à la ferme, on donnait une prime à mon père pour abattre les arbres fruitiers. Donc on paie pour ne plus produire. »

« L'homme n'est pas fait pour rester à ne rien faire ! »

« Retrouver du travail à temps partiel m'a apporté du respect de la part des membres de ma famille, qui tous ont toujours travaillé. »

Une femme sans travail exprime elle aussi son sentiment d'inutilité :

« Ne pas travailler, c'est ne pas avoir de valeur, ne pas être reconnue. C'est être une 'bonne à rien'. »

Le non-travail crée un « temps vide »

Il est vécu comme perte d'une « colonne vertébrale », d'un « cadre sécurisant ». Il rend difficile de « trouver son rythme », de « gérer son temps » :

« Je tournais en rond. C'était un vide. »

« On n'est pas fait pour s'ennuyer chez soi. »

« Cela amène des tensions à la maison : 'tu es toujours là dans ton coin'; 'tu n'as rien à faire'. »

5. Qu'est-ce qui a permis de s'en sortir ?

Une prise de distance par rapport à la norme que constitue le travail

En ne travaillant plus, « j'ai gagné d'être plus acteur de ma propre vie à moi. Parce que tout compte fait, le travail, j'arrive au matin, on me donne le travail pour la journée. Ici, c'est gérer sa vie. » Le non-travail a donc amené à découvrir qu'on est responsable de sa propre vie et qu'il s'agit de la gérer soi-même.

La découverte qu'on peut être reconnu par d'autres biais que par le travail

« J'ai retrouvé un nouveau but au niveau de la disponibilité et pour choisir des choses. »

Disponibilité envers ses proches

N'ayant pas de travail, on peut être davantage disponible à ses enfants en difficulté ou menacés par les risques de la rue, à ses parents âgés, etc.

Le bénévolat et la vie associative

« Quand je me rends avec les enfants à l'association qui lutte pour des logements convenables, cela m'apporte et cela leur apporte, cela apporte aux autres. Lors de manifestations, les enfants disent que j'apporte quelque chose à cette association et cela me fait un peu plaisir. »

Des activités choisies

Des personnes sans emploi expliquent qu'elles suivent des formations personnelles (cuisine, informatique), participe à la vie culturelle, à des conférences, prennent du temps pour la lecture, etc.

6. Y a-t-il des évolutions dans le travail ?

Ces évolutions sont moins perçues dans le parcours personnel des personnes interviewées que dans la représentation qu'elles se font du vécu de leurs enfants ou des jeunes qu'elles côtoient.

L'avenir professionnel des jeunes fait peur aux adultes

« Pour tenir une vie de travail, je me dis qu'il faut être costaud. Et je les trouve encore si fragiles. Donc ça me fait un peu peur pour eux. »

Ce qui fait peur aux adultes interrogés

- la dérégulation du travail,
- des emplois précaires,
- des temps partiels,
- la flexibilité, la nécessité d'être mobiles et disponibles pour l'entreprise.

« Les gens se sont battus pour que les travailleurs fassent un certain nombre d'heures. Et aujourd'hui, même si je prends mon fils, il sait quand il commence, il sait jamais quand il termine. Et il trouve ça normal. »

« Mon gamin, il est dans l'anxiété de dire : où est-ce que je vais valser ? Caterpillar est en pleine expansion et ils n'ont jamais mis autant de gens dehors parce qu'ils remplacent par des nouveaux-venus, pour les primes. On prend et on éjecte. »

Le travail au féminin

Le travail féminin a bien entendu ses particularités. Mais nos sociétés sont-elles attentives à leurs implications ? Et les pratiques d'aujourd'hui témoignent-elles de changements significatifs sur le plan d'un « plus » d'égalité entre femmes et hommes ? Que révèlent les situations, les évolutions et les tendances actuelles ? Ces questions sont rencontrées par Annie Cornet¹. Il se trouve que l'approche attentive au « genre » - *the gender* - est déterminante pour donner à voir et à comprendre les évolutions en cours. Le « genre » et les stéréotypes culturels, de type sexiste, interviennent dans une multiplicité de domaines qui influencent l'emploi au féminin.

1. Les taux d'activité et les taux d'emploi selon le genre

Quelques définitions s'imposent. Elles permettent de recadrer les notions utilisées par les centres d'études universitaires et/ou publics. C'est à ces concepts que se réfère ce texte pour situer le travail au féminin, en fonction des *taux d'activité et d'emploi*.

Quant au « genre », le mot renvoie aux critères qui sélectionnent en fonction des rôles dévolus aux sexes masculin et féminin. Ces sélections positionnent différemment les femmes et les hommes dans les rôles familiaux et, parallèlement, dans les métiers et fonctions hiérarchiques qui caractérisent l'emploi aujourd'hui.

Taux d'activité et taux d'emploi : de quoi parle-t-on ?

Le *taux d'activité* représente les « forces de travail » - les personnes actives occupées et les personnes en chômage - en pourcentage de la population de 15 à 64 ans c'est-à-dire de la population en âge de travailler.

Le *taux d'emploi* est aussi appelé taux d'occupation dans l'emploi. Ce taux représente les personnes en emploi (actifs occupés) en pourcentage de la population de 15 à 64 ans.

Le *taux de chômage* représente les chômeurs en pourcentage des forces de travail : chômeurs en demande ou non d'emploi, les chômeurs en stage d'attente, en formation, etc.

Que disent les chiffres ?

D'après les données actuelles (2007-2008), notamment celles de la Wallonie, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes. Et, d'après ces mêmes indicateurs, cette différence va rester constante à travers les différentes tranches d'âges.

| Genre | Taux d'activité | Taux d'Emploi |
|--------------|------------------------|----------------------|
| Hommes | 71% | 56 % |
| Femmes | 64% | 49 % |

Pour être mis en perspective, ces chiffres appellent quelques commentaires :

- Il est intéressant de constater les évolutions. En ce qui concerne le taux d'emploi, en 1996, l'écart entre les taux d'emploi masculin et féminin était de 20%. Aujourd'hui, il est ramené à 15%. Sur la même période de 10 ans, l'emploi des femmes a progressé plus vite que celui des hommes : 6% pour les femmes, contre seulement 2% pour les hommes.
- L'effort de nos régions doit rester fort et soutenu. Elles ont souscrit aux objectifs de la stratégie définie en mars 2000 par le sommet européen de Lisbonne. Nos régions se sont engagées à respecter « la stratégie de Lisbonne » qui prévoit un taux d'emploi de 60% pour les femmes et de 70% pour les hommes. Pourquoi cette différence entre femmes et hommes en matière d'emploi? Cette question pertinente, d'ailleurs posée par les syndicats, est restée

¹ Annie Cornet est professeure à Hec-École de Gestion de l'Université de Liège, responsable de l'unité de recherche *Études sur le Genre et la Diversité en Gestion*.

sans réponse jusqu'aujourd'hui. Mais il y a plus. La Wallonie est loin d'atteindre l'objectif : l'emploi féminin accuse un déficit de 11% et l'emploi masculin un écart de 14%.

- Les femmes représentent 50% de la population active. Dans une perspective visant l'égalité, leur part de 50% dans cette population devrait se refléter aussi dans les taux d'emploi. L'écart persistant reste à élucider sur base de nos contextes culturels.
- Sous l'angle de l'égalité, une grosse partie de la croissance est liée au travail des femmes.² Elles contribuent fortement à l'augmentation du PIB. Mais les emplois féminins sont moins rémunérés que ceux des hommes. De plus, leurs activités affectées au ménage et à l'éducation des enfants ne sont pas valorisées financièrement et ne sont pas comptabilisées dans les statistiques de la croissance.
- L'emploi masculin stagne et l'emploi féminin augmente. Mais cet accroissement ne correspond pas à des conditions d'emploi intéressantes. En effet, il concorde principalement avec la montée en puissance du travail à temps partiel. Il en résulte une limitation des droits liés à l'emploi : ces droits sont plus restrictifs lorsqu'ils sont tributaires d'emplois à temps partiel.

2. Facteurs déterminants pour l'emploi féminin

Pas plus que les hommes, les femmes, ne constituent un groupe homogène par rapport à l'emploi. Plusieurs types de données diversifient les situations, comme l'âge, le diplôme, l'origine, la structure familiale, les stéréotypes des rôles masculins et féminins. Il existe de surcroît des interférences entre ces données. Qu'il suffise, à cet égard, de mettre en évidence la fonction du diplôme et celle de la constellation familiale, monoparentale ou recomposée.

Les qualifications : elles sont déterminées par le diplôme

Plus le diplôme est élevé, plus la personne a des chances de participer au marché du travail, et c'est particulièrement vrai pour les femmes. Inversement, plus le diplôme est bas, plus les femmes doivent vivre une dépendance économique, soit à l'égard du conjoint, soit à l'égard de l'État. Le diplôme exerce une fonction d'autonomisation et d'ascension des femmes dans la hiérarchie socio-économique. S'il est plus bas, la problématique de précarisation s'intensifie.

La cellule familiale : des rôles traditionnels restent décisifs

Les enfants

Le taux d'activité des femmes est lié à leur « rôle familial » et au nombre d'enfants. Ces données sont déterminantes.

Il est vrai que l'on constate certaines évolutions. Ainsi, il y a moins de retraits féminins du marché du travail à la naissance d'un premier enfant. Mais le taux d'emploi des femmes diminue sensiblement lorsque les naissances oscillent entre deux et trois.

Deux remarques s'imposent ici pour comprendre les mutations en cours et leurs freins.

Des évolutions positives : Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans a fortement augmenté chez nous et dans les pays européens. Cet accroissement doit beaucoup à l'augmentation quantitative des structures d'accueil et de garde des enfants en bas âge, même si leur nombre reste insuffisant.³

² Nombre d'études de l'OIT l'ont montré. Et plusieurs publications d'audience internationale s'en font l'écho. Ainsi *Le Courrier International*, 14 avril 2006, référait à ces rapports sous son titre : *La clé de la croissance entre les mains des femmes*. Ainsi aussi la très sérieuse publication *The Economist* (avril 2006), sous le titre *Les femmes tirent la croissance vers le haut*.

³ Il faut constater des progrès : en 1983, les crèches couvraient 60% des besoins. En 2003, le taux de réponses adéquates est de 80%. Par rapport aux besoins, on observe donc toujours un déficit de 20%.

Et du côté des freins ? On observe un « effet de genre », c'est-à-dire une différence de perception des rôles féminin et masculin. Ainsi, plus le nombre d'enfants est important, plus la probabilité que les femmes se retirent du marché du travail augmente. Les hommes restent en retrait et s'investissent peu dans la garde de l'enfance. Ce phénomène tient au modèle dominant de répartition des tâches au sein de la famille. Il y a ici un « effet de genre » : le modèle dominant de la répartition des tâches au sein de la cellule familiale reste largement tributaire de stéréotypes culturels.

Les réalités familiales : plusieurs scénarios actuels

Dans les familles monoparentales, 80 % des femmes ont la garde des enfants.

Dans les familles recomposées, les rôles masculins et féminins se distribuent autrement. Les modifications familiales repositionnent différemment le temps parental. En effet, des hommes de plus en plus nombreux sont confrontés au problème des gardes alternées. Ces situations ont des conséquences pour la gestion des ressources humaines (GRH) en entreprises et dans les services publics : des hommes plus nombreux demandent des réaménagements d'horaires et de temps de travail. Ces situations deviennent plus fréquentes et les directions des ressources humaines en reconnaissent la légitimité en fonction de critères propres aux entreprises.

Concrètement, ces données sociologiques représentent un potentiel d'innovation : elles modifient les possibilités de l'emploi féminin. Par exemple, si des hommes demandent et obtiennent de travailler un jour sur deux ou deux jours sur trois, les écarts de temps d'emploi permettent à des femmes d'occuper les vides. Parallèlement, comme les femmes en situation de garde alternée sont partiellement libérées des tâches parentales, elles sont aussi plus disponibles pour le temps professionnel. Il est ainsi fréquent qu'elles obtiennent un emploi, selon de nouvelles formes d'horaires et de temps de travail qui leur conviennent autant qu'aux employeurs.

3. Des progrès à réaliser pour l'égalité

Où en sommes-nous, aujourd'hui, dans les avancées qui concrétisent davantage d'égalité sur le marché de l'emploi ?

Les avancées vers moins de ségrégations de type sexiste

Des mutations actuelles témoignent de certaines avancées vers un peu plus d'égalité entre le féminin et le masculin dans l'emploi. Celles-ci diffèrent selon les cultures et les pays. Ces évolutions relèvent, entre autres, de changements de visions culturelles.

Des métiers, comme les soins d'enfants en crèches, les services de santé, les aides aux personnes dépendantes sont parfois exercés par des hommes. Et des métiers qui interviennent dans les conceptions de projets en toutes sortes de domaines, y compris les constructions, sont aussi pratiqués par des femmes. On parle à ce sujet de « *déségrégations horizontales* », une expression un peu barbare qui désigne les passages entre stéréotypes de métiers féminins et masculins.

À cela s'ajoute le fait que des femmes accèdent plus souvent à des fonctions en postes de responsabilités hiérarchiques. Selon les codes culturels, ces fonctions de décision, de commandement et de direction étaient réservées aux hommes. On rencontre aujourd'hui des femmes dans les métiers de responsables des achats dans de très grandes entreprises de distribution, de haut management dans différents secteurs de l'activité économique ou à finalités sociales et politiques. On parle à ce sujet de « *déségrégations verticales* », une autre expression insolite pour situer le changement de positionnement des femmes. Les études à ce sujet montrent que les fonctions hiérarchiques sont exercées à raison de 30% par des femmes (et de 70% par des hommes !). Quant aux fonctions du top management, elles reviennent très majoritairement aux hommes, à raison de 95% contre 5% pour les femmes, ce qui reste négligeable.

Ces faits et chiffres sont éloquentes. Ils disent des avancées vers l'égalité face à l'emploi. Mais ils disent surtout les inégalités persistantes. Ils ne signifient en tout cas pas que les frontières établies selon des critères sexistes soient aujourd'hui sur le point d'être abolies.

Et toujours ... des écarts sexistes devant l'emploi

Les ségrégations entre métiers dits masculins et métiers dits féminins restent agissantes les dans modes de fonctionnement. Pour faire bref, le schéma ancien reste fortement ancré dans les mentalités et les pratiques : à la femme de s'occuper de la famille, des activités ménagères et du soin des enfants ; à l'homme de se faire valoir dans l'emploi.

Même si ce schéma grossier et presque caricatural tend à s'estomper, les rôles des uns et des autres restent répartis selon des critères sexistes – ou de genre. Beaucoup de domaines professionnels sont toujours marqués par leur orientation plutôt féminine ou plutôt masculine. Ainsi, le social, les soins corporels et infirmiers, la puériculture, le commerce de détail sont plutôt des domaines d'activités féminins. Le secteur social, éducatif et sanitaire représente un champ d'interventions où les femmes sont de loin les plus nombreuses. La proportion d'hommes dans ces métiers reste faible. Presque symétriquement, les domaines des techniques, de leurs applications opérationnelles (constructions, etc.) et des décisions reviennent majoritairement aux hommes. Il reste rare de rencontrer des femmes qui s'orientent vers les métiers d'ingénieur civil ou d'informaticienne. Et, tout autant, les hommes ne pressent pas vers les métiers de puériculteur et d'infirmiers, par exemple.

La référence à potentiel intellectuel qui serait différencié est périmée. Quant à la référence à la force physique, se justifie-t-elle encore ? Pendant longtemps, certains métiers exigeaient effectivement des capacités physiques plutôt masculines. Mais ces situations sont en train d'être révolues. Deux exemples peuvent l'illustrer : La pratique du métier d'infirmière exige précisément la force et l'endurance physique et, aujourd'hui, la maîtrise de savoirs et de techniques très pointues. Or ce métier reste majoritairement féminin. Autre exemple : avec l'évolution des techniques et l'automatisation, nombre de métiers ont changé et plus nombreuses sont aujourd'hui les professions qui peuvent être exercées autant par des hommes que par des femmes. Pourtant, des différences significatives subsistent. Nos stéréotypes mentaux sur « le genre » sont mis à mal par les faits de civilisations.

Au vu des faits, une conclusion et une méthode s'imposent, parce qu'elles nous instruisent : examiner les métiers/emplois et leurs répartitions/ségrégations à l'aide des théories/lunettes du « genre » permet d'interroger et de renouveler nos mentalités et nos pratiques collectives.

4. La base des inégalités : des constructions culturelles

Les inégalités subsistantes devant l'emploi sont liées aux constructions culturelles et collectives. Elles ne peuvent être analysées et interprétées que si l'on fait appel à la notion de « genre ».

Le « genre » dont il est ici question n'oublie pas la donnée biologique des sexes masculin et féminin. Cependant, l'humanité et les sociétés se sont construites en prenant leurs distances à l'égard des faits biologiques et des faits de nature : nos sociétés sont surtout construites sur des habitudes culturelles, des standards de pratiques dites « normales » et des institutions. Des constructions culturelles ont déterminé et transmis des partages de rôles, de tâches, de métiers, de positions hiérarchiques dans tous les domaines de la vie, et certainement dans les domaines qui distinguent les emplois et métiers féminins et masculins. Les rôles à l'égard des enfants et des tâches ménagères ont été historiquement et culturellement attribués aux femmes. Une ségrégation entre des individus a ainsi été créée autour des stéréotypes qui cataloguent et standardisent les activités des femmes et des hommes. Ces stéréotypes restent opérationnels. Ils sont transmis par l'éducation, la famille, les médias. Cela signifie aussi qu'une grande partie d'entre eux sont intériorisés et transmis par des femmes.

Les modes de ségrégations sexistes devant l'emploi

Les modes de ségrégation témoignent de la manière dont agissent les stéréotypes culturels dans le domaine de l'emploi. Les femmes y sont désavantagées. De plus, dans une multitude de situations elles sont davantage précarisées. En voici quelques illustrations :

- Les codes de séparation entre les rôles et leur hiérarchisation se concrétisent très tôt : dans l'éducation dès les premières années et, en tout cas, dans les études secondaires.
- La problématique des femmes au foyer : nombre de femmes se retirent au moins deux ans du marché du travail pour s'occuper des tâches familiales et parentales. Très peu femmes profitent de la formule de pause carrière. Ce faisant, elles diminuent leurs chances de réintégrer le marché de l'emploi. Les « retraits de l'emploi » constituent en effet un potentiel de précarisation, voire de précarité plus considérable. A cela s'ajoute les risques très actuels de l'instabilité des couples. Si le couple se sépare, les femmes n'ont d'autre solution que de vivre, avec leurs enfants, en dépendances des interventions financières publiques : chômage, CPAS, etc.
- Le temps partiel. Les femmes intériorisent ce « choix » comme étant la meilleure décision, le choix le plus rationnel. A court terme, ce choix peut effectivement s'avérer plus rentable, si l'on fait la balance entre les coûts des gardes d'enfants et les revenus d'un temps plein. Sur le long terme, pourtant, ces femmes prennent des risques de précarisation et même de pauvreté très importants. Les conséquences de ces choix se répercutent sur leurs droits : les droits liés à un emploi à temps partiel sont très inférieurs à ceux liés à un temps plein.
- Les femmes plus âgées. Les dispositions publiques, régionales et fédérales, veulent ramener ces femmes à l'emploi : une manière de « doper » les statistiques régionales de l'emploi et de les rapprocher des objectifs de Lisbonne ? Rappelons que ce sont majoritairement les femmes qui se sont retirées de l'emploi pour des motifs familiaux, de gardes d'enfants, d'accompagnements de parents plus âgés, etc. Après plusieurs années de décrochage, le marché de l'emploi leur est souvent fermé parce qu'elles y ont perdu pied : très sourcilleux, un employeur ne sera pas preneur si la candidate a abandonné les réseaux et l'expérience de l'emploi salarié pendant 5 ans et plus. Une partie de ces femmes réintègre l'emploi sous le statut d'indépendantes. Elles choisissent des métiers où elles ont acquis des connaissances et de l'expérience : garderies, extension des activités ménagères, soins aux personnes dépendantes, massages, décoration d'intérieurs, etc. Les écueils et surtout les risques de précarisation sont ici multiples. Ils doivent être mis en évidence parce qu'ils indiquent précisément les causes qui assujettissent la condition des femmes à des pratiques dites « normales », alors qu'elles relèvent de modèles et stéréotypes historiques qui ne se justifient plus.

Quelques réflexions à ce sujet :

- Les activités que les femmes ont assumées pendant leurs années de retrait du marché de l'emploi ne sont valorisées ni financièrement ni du point de vue des droits dérivés. C'est à de jeunes grands-mères, par exemple, que reviennent les tâches qui suppléent aux insuffisances des systèmes de gardes pour les enfants de moins de 3 ans ou d'encadrement extra-scolaire, sans compensation financière ni droits dérivés.
- Lorsqu'un projet d'activité indépendante a été mal préparé, il peut conduire rapidement à la faillite commerciale. Et si la faillite peut être évitée, il faut souvent, pour survivre, brader les prix.
- En tout état de cause, un statut d'indépendante choisi sur le tard diminue considérablement les « droits dérivés » et en particulier la pension.

Pour voir et pour aller plus loin

Selon les dictionnaires et les études sociales les plus sérieuses, le genre définit une catégorie fondée sur la distinction naturelle entre les sexes ou sur une distinction conventionnelle héritée des mœurs, coutumes et institutions historiques. Appliquée à la distinction des rôles masculins et féminins, le genre n'est donc pas une donnée tout à fait naturelle, et surtout pas métaphysique. Les ségrégations sont des constructions historiques et, comme telles, transformables et améliorables pour avancer vers plus d'égalité.

Dans le domaine de l'emploi, des progrès ont été réalisés dans ce sens. Cependant, de fortes inégalités subsistent. Elles tiennent à un ensemble de stéréotypes culturels : les métiers dits féminins et masculins, les rôles attribués aux femmes dans la famille, etc.

Sous l'angle des métiers catalogués masculins et féminins, il faut constater que « le travail des femmes » est un laboratoire d'essais pour les employeurs. Ceux-ci peuvent tester de nouvelles pratiques – qui se multiplient – au départ de rôles attribués aux femmes dans les familles, particulièrement à l'égard des enfants. Concrètement, les employeurs (privés et publics) peuvent tester toutes les gammes du travail à temps partiel, travail précaire et, de toutes manières, il est précarisant sur le plan des droits dérivés (allocations de chômage, pensions, etc.).

Pour avancer vers plus d'égalité, un immense travail culturel reste à accomplir, en particulier pour changer véritablement les habitudes mentales de nos sociétés et pour modifier les stéréotypes sexués. Et, si possible, pour les déconstruire dans les mentalités portées et transmises souvent par les femmes.

Enfin, il faut dire bravo aux femmes. En effet, les gains acquis par les femmes sur le marché de l'emploi bénéficient aux hommes. Par exemple, lorsqu'il s'est agi et lorsqu'il s'agit toujours de concilier vie privée et vie professionnelle, c'est parce qu'elles ont posé le problème et ouvert des pratiques novatrices que les hommes peuvent aussi y avoir accès.

Les jeunes, l'emploi et le travail

Beaucoup d'idées reçues circulent sur la situation des jeunes dans l'emploi, leurs valeurs, leurs priorités, leur rapport aux institutions telles que le syndicat. Pour y voir plus clair et surtout pour faire remonter les points de vue des jeunes eux-mêmes, les Jeunes CSC⁴ et la FTU⁵ ont réalisé une enquête. Le questionnaire a été établi sur base des réalités rencontrées par des Jeunes CSC. Il a été diffusé par les jeunes eux-mêmes dans différents groupes. Plus de 1 000 travailleurs de moins de 30 ans travaillant en Communauté Française y ont participé. Claire Delobel⁶ développe les constats importants et les éléments d'analyse susceptibles d'éclairer notre problématique.

« Génération zapping », aussi pour l'emploi ?

63% des jeunes salariés de moins de 30 ans ont un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et 37% ont Contrat à Durée Déterminée (CDD). En 2002, 20% des jeunes de moins de 25 ans étaient en CDI.

Un jeune sur deux a déjà changé d'employeur. Parmi ceux-ci, la moitié affirme avoir changé volontairement. Ces changements sont le reflet de la multiplication des contrats précaires, du phénomène de déqualification et d'un rapport au travail qui accorde une place importante à la dimension expressive du travail (contenu du travail, épanouissement personnel, relations avec les collègues,...).

Jusqu'à un certain seuil, les changements d'emploi font partie d'un parcours « normalisé ». Au-delà de 2 à 3 changements, on trouve des trajectoires plus précaires et une reproduction sociale de l'insécurité professionnelle. Les jeunes concernés ont effectué des changements plus souvent involontaires. Ils sont plus nombreux à avoir connu le chômage et ont plus souvent un parent qui a connu le chômage. Ils ont un diplôme moins élevé.

Le changement volontaire d'emploi est surtout présent chez les jeunes plus diplômés et engagés dans des secteurs d'activité en croissance.

Pour la Wallonie et Bruxelles, 63% des jeunes ont un emploi et 37% sont au chômage. Parmi ceux qui ont un emploi, seul 1 sur 2 n'a pas trop de craintes pour sa sécurité d'emploi. Ce constat nous interpelle et nous rappelle que la question de l'emploi des jeunes doit être traitée en priorité et de manière approfondie.

Ramer en début de carrière, un mal passager ?

Avoir un « bon diplôme » constitue-t-il un garde fou ?

Le diplôme reste une garantie contre l'insécurité professionnelle mais il n'est pas suffisant. Le manque de diplôme ne plonge pas automatiquement dans des situations professionnelles insatisfaisantes ou radicalement plus précaires que celles des diplômés.

Les jeunes femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes mais sont plus souvent engagées en CDD et à temps partiel. Elles ont en moyenne une expérience de chômage plus longue et ont changé plus souvent involontairement d'employeur. Elles ont aussi un salaire moins élevé.

Les avantages à court terme que procure le diplôme sont parfois modestes :

- Les opportunités d'emploi varient en fonction des branches d'activité.

⁴ Les Jeunes CSC sont une organisation de Jeunesse reconnue par la Communauté française de Belgique. Ils regroupent des jeunes de moins de 30 ans, des étudiants et travailleurs avec ou sans emploi (www.jeunes-csc.be). La CSC est la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

⁵ La Fondation Travail-Université est une association qui institue un trait d'union entre le monde du travail et le monde de l'université (www.ftu.be).

⁶ Claire Delobel est assistante sociale et licenciée en sciences politiques. Depuis 2000, elle travaille pour les Jeunes CSC dont elle est devenue la responsable nationale en 2005.

- Pour les jeunes salariés, l'expérience du chômage n'est pas nécessairement liée au diplôme (alors que c'est le cas pour les jeunes chômeurs).
- Les diplômés ont davantage de maîtrise de leur parcours professionnel : ils sont un peu moins nombreux à avoir changé d'employeur. S'ils en ont changé, c'est plus souvent volontairement et un nombre limité de fois. Cependant, ils ne sont pas moins pessimistes que les moins diplômés au sujet de leur sécurité d'emploi.

Très souvent, le niveau élevé de chômage des jeunes est expliqué par la faiblesse de leur niveau de qualification. De nombreux experts affirment d'ailleurs qu'il faut augmenter les qualifications pour augmenter l'emploi. Les constats de cette enquête tordent le cou à ce discours, d'autant plus que, même s'il y a encore du chemin à parcourir, le niveau de qualification des jeunes augmente d'année en année. Le problème de l'emploi des jeunes se situe ailleurs (création d'activités, politiques publiques qui soutiennent l'insertion professionnelle durable,...).

Les jobs d'étudiant, une chance en plus ?

Des spécialistes (notamment des experts de l'OCDE) affirment que le travail étudiant joue un rôle important dans l'insertion professionnelle des jeunes. Nous avons constaté que c'est surtout le cas pour les jeunes qui disposent d'une formation plus élevée. Le travail étudiant vient accroître les écarts entre les portefeuilles des uns et des autres.

Il suffit de trouver du boulot tout de suite ?

L'enquête n'autorise pas à dire que le fait de décrocher un emploi à la sortie de l'école permette d'échapper au chômage. Les chiffres nous font douter de cette perspective : 77,6% des jeunes de moins de 22 ans n'ont jamais connu le chômage et 17,7% l'ont connu moins de 6 mois. Au-delà de 26 ans, les chiffres sont de 47,9% et 23,2%. De plus, l'expérience du chômage est la même pour les jeunes engagés en CDD et pour ceux qui ont un CDI.

Au-delà de ces constats, l'enquête montre que l'expérience du chômage génère plus fréquemment de l'incertitude quant à l'avenir, à la fois de son entreprise et de sa propre sécurité d'emploi. Les parcours ne sont pas neutres : l'histoire de chacun laisse des traces.

Les politiques publiques et les pratiques du monde du travail qui confinent, pour une durée plus ou moins longue, les jeunes dans une antichambre ou un purgatoire professionnel avant de leur accorder une place décente ne font qu'accentuer les difficultés et les incertitudes. Si la transition vers un emploi stable et/ou satisfaisant est trop longue, si la précarité perdure, il est difficile de se réinventer une trajectoire à 30 ans (et même avant). Les politiques publiques accentuent cette tendance du marché du travail, notamment via des aides à l'embauche qui ne soutiennent pas l'insertion durable.

Il n'y a que le fric qui compte ?

Tout d'abord, il est nécessaire de faire le point sur la situation financière des jeunes salariés : 30% des jeunes travailleurs vivent au domicile de leurs parents. Cette situation est révélatrice d'un réel problème de pouvoir d'achat et de sécurité d'emploi. Les jeunes hommes sont plus nombreux à vivre cette situation. Les jeunes femmes vivent plus souvent en couple, ce qui ne signifie pas qu'elles soient plus autonomes financièrement (salaires moins élevés, davantage de temps partiels, alors que leur niveau de diplôme est en moyenne plus élevé).

Le salaire moyen d'un « débutant » est de 1 700 euros bruts (OCDE). Il est difficile, avec ce niveau de revenu, de payer un logement, une voiture, de quoi se nourrir, se vêtir,...

A ce sujet, les réductions de cotisations sociales pour les bas salaires sont évidemment bien insuffisantes. Elles le resteront tant que les salaires minima ne seront pas sensiblement augmentés.

Ce n'est pas l'âge qui détermine le rapport au travail mais le sens qu'on lui donne et la manière dont on s'y engage. Les parcours de vie façonnent la manière dont le travail est considéré. Dans un modèle social qui n'associe plus diplôme, travail et mobilité sociale, les jeunes salariés considèrent

toujours le travail comme important mais sans en faire la pierre angulaire de leur vie. Nous avons constaté un accent plus fort en faveur de la valeur travail chez les plus jeunes et les moins diplômés.

Les attentes des jeunes par rapport au travail sont élevées et la déception peut être proportionnelle à l'ampleur de ces attentes. Le rapport au travail est loin d'être dominé par le seul souci financier (même si celui-ci est important). Les jeunes espèrent des choses très pratiques de leur travail : un salaire correct tout d'abord, mais aussi un bon environnement humain, l'épanouissement et la reconnaissance.

Une génération en concurrence avec les autres ?

Les tensions entre générations ne porteraient pas tant sur le travail mais plutôt sur l'emploi quand les organisations mettent (volontairement ou involontairement) les générations en concurrence. La relation au travail fait référence au contenu du travail, à la gestion des relations sociales, aux pratiques de travail, au rapport au savoir et aux connaissances. La relation à l'emploi concerne la position sur le marché du travail, le statut, le contrat, les perspectives de carrière... Le travail au côté des plus âgés est majoritairement vécu comme source d'apprentissage et comme favorisant une bonne ambiance de travail. Un jeune sur deux estime que les collègues de plus de 50 ans s'adaptent plus difficilement au changement. Un peu plus d'un tiers pensent que les bons statuts leur sont réservés. Un quart estime que les tâches les plus intéressantes sont pour les aînés.

Les jeunes générations s'inscrivent dans la ligne des changements amorcés bien avant eux par les générations précédentes : avènement des valeurs post-matérialistes, développement de la croissance économique, individualisation,...

Une génération d'égoïstes ?

Les jeunes interrogés n'apparaissent pas indifférents aux questions de société. Leurs préoccupations principales sont l'emploi, l'environnement, le travail des enfants, les discriminations,...

Toutefois, la sensibilité aux problèmes socio-économiques se traduit peu par des engagements formels dans des organisations collectives traditionnelles. Devons-nous en déduire que les jeunes sont individualistes et repliés sur eux-mêmes ?

L'individualisme que l'on prête aux jeunes n'est pas une tare, c'est une caractéristique de la modernité. Il fait partie d'un processus de civilisation qui consacre la reconnaissance de l'individu comme personne individuelle. Il s'agit d'une évolution émancipatrice mais dont les dimensions fragilisantes ne doivent pas être ignorées. Pour pouvoir profiter de ce statut d'individu émancipé des carcans sociaux, il faut disposer de ressources de diverses natures : matérielles, cognitives, psychologiques, sociales, etc.

Si les jeunes sont peu présents dans les grandes organisations traditionnelles, leur engagement collectif n'est cependant pas absent : il se transforme. Les solidarités prennent des formes nouvelles ; elles deviennent à la fois plus localisées et plus globales. Elles sont plus mouvantes ; elles se construisent et se transforment autour d'objectifs limités dans le temps, en vertu de valeurs partagées. Elles ne sont pas liées à des appartenances prédéterminées.

Nous ne sommes plus dans le contexte de la fin des années 60 où l'engagement se manifestait dans la critique de l'ordre établi. Dans une société de plus en plus mouvante et instable, les préoccupations ont changé, l'objectif est davantage de trouver des repères, des moyens pour se stabiliser et se protéger.

Le syndicat : ringard ?

Le taux de syndicalisation des moins de 30 ans serait légèrement inférieur à celui des plus âgés (il existe peu de chiffres clairs). Nous avons remarqué une tendance à la reproduction sociale dans la syndicalisation. Pourtant, peu de jeunes disent s'être affiliés via leurs parents (9,7%).

Bien souvent, nous entendons dire que si les jeunes s'inscrivent encore au syndicat, c'est pour le chômage. 39% des jeunes affirment s'être affiliés de leur propre initiative, un cinquième via un délégué d'entreprise et un cinquième en même temps que l'inscription au chômage (54% ont connu le chômage)

Les non syndiqués sont plus nombreux parmi les plus jeunes et les plus diplômés. Ils expliquent leur non affiliation principalement parce qu'ils ne sont pas intéressés (43,5%) ou sont mal informés (39,2%).

Les syndicats sont perçus comme actifs principalement dans les domaines qui touchent au travail et à l'emploi. 80% des jeunes estiment que les syndicats protègent contre les abus des employeurs et qu'ils permettent d'améliorer les conditions de travail. 30% estiment qu'ils sont liés aux partis politiques. Le même pourcentage estime qu'ils sont dépassés et qu'ils n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs.

Les affiliations non contraintes par les conditions d'emploi ou de travail se traduisent plus fréquemment par un sentiment d'appartenance tandis que les affiliations contraintes par une trajectoire plus difficile ne se traduisent pas d'emblée par un sentiment d'appartenance : elles sont aussi vécues comme des démarches plutôt administratives.

Même si la médiatisation des syndicats n'est généralement pas « sexy » (grèves, restructurations, conflits,...), leur image auprès des jeunes est plutôt bonne. Le fait d'être syndiqué ou pas ne s'explique pas par une image qui serait bonne ou mauvaise.

Conclusion

Ce travail d'enquête et d'analyse nous permet d'aller au-delà d'idées reçues souvent bien ancrées. La relation des jeunes au travail et à l'emploi est complexe et vécue de manière assez hétérogène. Des tendances lourdes en ressortent malgré tout : les questions de revenu et d'emploi doivent être traitées en profondeur si nous voulons éviter que la précarité s'accroisse chez les plus jeunes et gagne davantage les autres générations.

Les attentes des jeunes par rapport au travail sont nombreuses. Elles doivent être considérées comme un atout pour assurer le développement de notre société. Les relations intergénérationnelles et l'engagement social des jeunes pourront se développer si une réelle place leur est accordée, dans le milieu du travail mais aussi au niveau social, économique, culturel et politique.

Les « inemployables » : des personnes ?

Presque banalisée dans le langage courant, l'appellation « inemployable » est choquante. Des personnes sont ainsi désignées à partir de leurs déficits. Et l'étiquette « inemployable » en dit long sur la manière dont ce fait social est lui-même souvent considéré et traité. Une population est stigmatisée au motif qu'elle ne satisfait pas aux critères de sélection à l'embauche. Dans la majorité des cas, le chômage de longue durée est une condition qui n'a pas été choisie.

Comment s'explique ce fait de société? Comment les personnes concernées le vivent-elles? Qu'implique l'accès à l'emploi ? Quels dispositifs collectifs nos sociétés mettent-elles en place pour soutenir les personnes dans leur souhait d'accéder à l'emploi ? Quelles sont leurs fonctions? Analysant ces situations, Fathi Touzri⁷ réfère à son expérience et à ses études de terrain, en particulier :

- la fréquentation des stagiaires des organismes d'insertion socioprofessionnelle et la façon dont les demandeurs d'emploi en font effectivement usage ;
- une étude à Molenbeek, commune bruxelloise de quelque 80 000 habitants dans laquelle le taux d'emploi salarié est très faible.

L'attention se porte ici sur les chômeurs de longue durée et sur les jeunes moins qualifiés et fragilisés. Pour ces populations, l'accès à l'emploi représente un levier important pour sortir de la galère. Le travail rémunéré est un « incontournable » au titre de moyen. Ce que ces populations disent de leur situation confère au travail rémunéré une place centrale parmi les moyens d'existence et les voies d'accès au projet de vie personnelle et sociale.

1. L'« inemployabilité » : un fait social

Les situations de chômage de longue durée et de chômage des jeunes sont structurelles : elles sont coordonnées à la compression sévère de l'offre d'emploi. Elles sont liées aux contextes économiques et sociaux que nous vivons depuis plusieurs décennies : marchés mondialisés, logiques capitalistes du rendement boursier, concurrences internationales, etc.⁸ Ces situations rendent problématique l'accès à l'emploi et, tout autant, elles interrogent les normes et fonctionnements de nos sociétés, les pratiques et les habitudes.

Des interrogations par rapport à la valeur travail

La valeur *travail* est de plus en plus assimilée à la valeur *emploi et employabilité*. Elle est tributaire des critères de sélection à l'embauche, eux-mêmes dépendants des faits et contraintes économiques. Les personnes sont évaluées en fonction de leur employabilité. Quelques constats sont ici significatifs.

Stigmatisation des personnes. La valeur travail est instrumentalisée pour stigmatiser les chômeurs, comme si ceux qui ne travaillent pas présentaient un déficit par rapport à la valeur travail. Ces personnes sont cataloguées par une tare, une carence.

Standardisation des normes économiques. L'échange social est subordonné à la « valeur » des aptitudes et qualifications dans l'échange économique c'est-à-dire à l'employabilité porteuse de plus-values financières et compétitives. Le travail officiel est rémunérable selon les logiques de plus-values économiques, elles-mêmes soumises aux lois d'une compétitivité mondialisée.

⁷ Fathi Touzri est chargé de recherche et responsable de projets à l'Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie-Bruxelles (Interfédé).

⁸ Depuis l'intervention de Fathi Touzri, en mars 2008, ces faits se sont intensifiés à partir de septembre 2008, sous l'effet d'une double crise, celle du capitalisme boursier proprement dit et celle de la récession économique mondiale. Les diminutions de croissance économique se traduisent aussi chez nous en pertes de milliers d'emplois.

Occultation des pratiques. Des zones de travail en *semi-underground* - en semi souterrain ou non-officiel - se multiplient pour contourner les normes officielles du marché de l'emploi. Un travail rémunéré se développe latéralement et à moindres coûts: travail au noir, pratiques de volontariat, travaux sans statut et sous-payés.

Déplacements de la valeur travail

Des changements importants indiquent ce que deviennent le sens et la valeur du travail dans les pratiques et perceptions majoritaires de nos sociétés.

Un glissement. Le travail est de moins en moins perçu comme un droit mais davantage comme un mérite. Il faut mériter le travail rémunéré. Ce concept de mérite s'est enraciné dans le contexte de raréfaction de l'offre officielle d'emploi. Et pourtant, les dispositifs de sélection à l'embauche diminuent les possibilités d'accès à l'employabilité, surtout pour les plus fragiles.

Une ligne de partage. L'emploi opère une séparation sociale entre les inclus et les exclus. Les ségrégations cataloguent les personnes en « employables » et « inemployables ». Ce type de catégories complique les conditions de vie et même de santé des sans-emploi et les stigmatise.

Ces situations collectives sont déterminées par notre contexte. Seule est valorisée, comme travail rémunérable, l'activité qui s'inscrit dans l'objectif de production. L'efficacité productrice est une condition de la croissance du chiffre d'affaires, des résultats d'entreprises, de la valeur des services publics, du Produit Intérieur Brut (ou PIB). Objectif-phare, la croissance est fonction de la rentabilité du capital investi et de l'emploi : les plus-values sont apportées par les progrès-performances des outils technologiques et par les records de l'emploi. Ce fait de société - de civilisation ? - est lié au système capitaliste auquel les sociétés occidentales ont souscrit depuis le 19^{ème} siècle. Aujourd'hui mondialisé, ce modèle intensifie la problématique du travail rémunérable, dans la mesure où le système met en concurrence tout le monde avec tout le monde.

Crise de l'emploi ou crise du rapport au travail ?

La question n'est pas théorique. Les situations de fragilité, de sous-qualifications et de non-emploi, se cristallisent dans une double problématique.

D'abord, la raréfaction des offres d'emploi : celles-ci diminuent en nombre et sont hyper-sélectives. De plus, les emplois disponibles se précarisent selon les contrats : temps partiels, durée déterminée (CDD), horaires incommodes, etc.

Des problèmes de types socioculturels (et psychosociaux) vis-à-vis de l'emploi : pour des motifs culturels, sociaux et personnels, le problème du rapport des (jeunes) chômeurs à l'égard du travail s'intensifie. Dans les sociétés de plein-emploi (jusqu'aux années 1970-1980), l'accompagnement des jeunes vers la vie de travail était assumé par la famille, par l'école et même par les entreprises. Ce n'est plus le cas aujourd'hui : la plupart des jeunes fragilisés et moins qualifiés se retrouvent souvent seuls pour faire le passage vers la socialisation et l'autonomie. Ils sont souvent désemparés par rapport au travail qui conditionne l'accès à plus d'autonomie et à plus de participation à la vie sociale.

Ces difficultés sont additionnelles. Le rapport que les personnes précarisées ont à vivre à l'égard du travail est d'autant plus problématique que l'emploi se raréfie et que les sélections à l'embauche sont plus drastiques. À ce tableau, s'ajoutent encore des pratiques discriminantes : les sélections se font aussi sur base de critères ethniques.

Les entraves à l'accès à l'emploi

Des entraves sont d'ordre structurel, mais certains obstacles relèvent aussi des personnes.

Les obstacles sont d'abord structurels

Parmi les obstacles de type collectif, il faut au moins épingler ceux-ci :

- Difficultés de contacts avec les employeurs potentiels.
- Distance entre des mondes culturels. Le monde et les repères de sens - valeurs - des employeurs sont très différents du monde qu'habitent culturellement les personnes éloignées de l'emploi. Les systèmes de valeurs respectifs et leurs critères en font des univers presque séparés.
- Lisibilité des services publics. Ces services multiples ont vocation d'aider les personnes, comme les Carrefours-Emploi-Formation (CEFo), les Contrats Crédit Insertion (CoCri), etc. Pour les sans-emploi, il est parfois difficile d'utiliser les outils dont ils disposent.
- Autres difficultés : la qualification, la santé, y compris l'état dépressif causé par la situation, la mobilité – y compris la mobilité mentale -, le logement, la prise en charge d'enfants, l'existence en couple,...

Ces difficultés s'empilent souvent et s'articulent entre elles, alourdissant la problématique de l'accès à l'emploi. Pour les jeunes, l'accès à un CDI - contrat à durée indéterminée - prend en moyenne quatre ans. Ils doivent passer par des emplois précaires, à durée déterminée.

Les obstacles sont aussi d'ordre personnel

Chercher un emploi, c'est l'expression d'un désir de développement personnel et social : désir d'actualisation d'un projet, désir de sortir de la galère, désir d'autonomie, désir de redéploiement de la fonction parentale et de la relation affective avec la/le partenaire de couple. L'état psychologique des personnes est parfois précaire, ce qui rend difficile l'accès à l'emploi.

Le vécu et l'expérience au jour le jour

L'absence de travail entretient un sentiment d'exclusion. Le sentiment de sa propre « valeur » est érodé par toutes sortes de faits et idéologies majoritaires.

- Sentiment d'inutilité sociale et d'inefficacité personnelle ;
- Exclusion du monde de l'emploi, qui renforce le sentiment de la non-valeur personnelle.
- Sentiment d'exclusion sociale lié au chômage, puisque la valeur-travail est un moyen très important pour participer à la vie sociale.

2. Des stratégies d'existence sociale : les marchés parallèles

Pour comprendre les significations de ces marchés - leurs significations sociales, culturelles et à connotations ethniques -, il importe d'avoir présents à l'esprit les normes et fonctionnements économiques et sociaux des sociétés.

En Belgique et en Europe, les conditions d'accès à l'emploi se déclinent selon des codes et des hiérarchies. Les normes officielles donnent priorité aux qualifications professionnelles, à l'adaptabilité sous toutes ses formes ... et aussi à l'origine ethnique. L'ethnicité est une entrave à l'accès à l'emploi officiel, très codifié.

Même si les études précises sur les discriminations ethniques à l'embauche sont difficiles et lacunaires, les données qu'elles exploitent sont significatives de critères ethniques.

Faire face au fait de l'exclusion : les stratégies latérales

Les pratiques de marchés parallèles ont pour buts la survie mais aussi des (re)constructions humaines et sociales pour exister malgré tout. Ces activités se déploient en milieux populaires, dans les villes à forte densité de populations d'ascendance immigrée : Bruxelles et Anvers d'abord, puis Gand, Liège, Charleroi, etc. Les marchés parallèles représentent un fait de société, un fait collectif.

⁹ Sur la question de la santé des chômeurs de longue durée, jeunes et moins jeunes, voir les contributions dans *La Revue Nouvelle*, Bruxelles, n°1, janvier 2009, notamment de Ginette Herman et Georges Liénard, *Travail, Chômage, Stigmatisation*, et de David Bourguignon, Aurore Lekoeuche, Ginette Herman et Georges Liénard, *Insertion professionnelle et santé mentale*.

Des personnes qui subissent et souffrent des discriminations ethniques déploient leur potentiel et leur réseau pour développer des activités productrices de revenus : commerces de proximité, activités informelles, comme la vente de voitures, d'équipements, d'appareils électroniques, etc. Ces marchés sont des lieux de socialisation: ils permettent des échanges économiques mais aussi des échanges sociaux et culturels.

Les night-shops offrent à leurs exploitants une certaine sécurité d'existence : avec les autres marchés, vitrines et magasins, ils permettent des revenus, des possibilités de scolariser les enfants, des réseaux sociaux.

Ces activités trouvent place dans les vides engendrés par la faiblesse de certains artisanats : cordonnerie, pâtisserie de proximité chez l'épicière du quartier, réfections de logements en travaux d'électricité, de peinture, de plomberie, etc. Des entrepreneuriats ethniques se développent dans des réseaux sociaux, à commencer par les familles.

Ces activités font débat. Les commerces conventionnels ne les voient pas d'un bon œil. Souvent, ces marchés sont mis à mal par les politiques de redéploiement économique des quartiers.

En tout état de cause, souvent critiquées, ces pratiques sont un levier de la sécurisation d'existence, par les revenus qu'elles génèrent, par les réseaux sociaux qu'elles permettent de développer et par les possibilités de mobilité qu'elles représentent :

- mobilité *sociale* : fonctionnement de l'ascenseur social ;
- mobilité *culturelle* à travers le brassage des identités ;
- mobilité *physique* et *géographique* par les mouvements migratoires : les précarisés de Bruxelles viennent d'Amsterdam avant d'aller à Paris ou à Marseille, les tapis vendus à Bruxelles sont acheminés à partir de ... Les transactions de voitures et autres appareils impliquent des va-et-vient entre la Belgique et d'autres lieux. Des personnes veulent travailler pour aider la famille au pays des origines, Afrique, Turquie, etc.

Dans ces marchés parallèles, le travail est lui-même vécu comme une valeur que l'on veut transmettre aux enfants dans une perspective d'avenir, afin qu'ils n'aient pas à reproduire un vécu de difficultés. Pour tous ces motifs, ces pratiques donnent au travail rémunéré une position très importante dans l'existence personnelle et sociale.

Les marchés parallèles: des significations anthropologiques

Ces marchés existent aux marges des marchés officiels et en relations avec eux, y compris avec les instances fiscales, pour une part au moins de leurs activités. Sont-ils exotiques, archaïques, trop traditionnels, seulement ethniques ? Sont-ils des vecteurs de formes de communautarismes qui risquent de se développer « dans » nos sociétés et « en face » d'elles ? Ces questions se posent évidemment au niveau du politique en charge des possibilités de vivre-ensemble.

Ces pratiques de marchés parallèles concrétisent les significations premières et plus traditionnelles du « marché ». Impliquant le travail rémunéré, le marché est précisément une fonction nécessaire à la simple possibilité d'existence sociale et personnelle. À cet égard, il est intéressant de confronter les pratiques actuelles avec des modèles plus anciens. Karl Polanyi a mis en évidence les fonctions anthropologiques du marché tel qu'il a fonctionné antérieurement à l'essor du capitalisme industriel au 19^{ème} siècle. Dans un livre-phare, *La Grande Transformation*, il a montré ce que le modèle capitaliste et industriel a détruit et en particulier les systèmes traditionnels d'échange commercial, eux-mêmes liés aux réseaux familiaux et sociaux¹⁰.

¹⁰ Karl Polanyi, *The Great Transformation : The Political and Economic Origins of Our Time*. Traduction française : *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, 1983. Régulièrement réédité, cet ouvrage est une référence fondamentale un peu partout, en Europe et aux USA, un outil pour comprendre les significations anthropologiques du marché et du travail rémunéré dans l'ensemble de l'échange social.

Il ne s'agit évidemment pas ici de donner tort ou raison, ni aux marchés parallèles, ni à Polanyi. Il ne saurait être question de rêver d'un monde définitivement révolu, ni de vouloir y revenir. L'intention est ailleurs : il s'agit de donner à voir et à comprendre une signification anthropologique du travail rémunéré dans certaines pratiques actuelles.

Le modèle pré-capitaliste et pré-industriel décrit par Polanyi met en évidence trois fonctions anthropologiques de l'échange marchand :

- *La réciprocité* : en raison d'une solidarité de base, on cherche chez des membres de la famille un capital de départ. Et, tout autant, on doit rendre quelque chose après.
- *La redistribution* : les « plus » sont à redistribuer dans sa sphère familiale et sociale. Le travail devient ainsi un moyen très important de reconnaissance sociale.
- *L'échange* : quand on exerce une activité, c'est pour générer des revenus. Le sens de l'activité est orienté vers le revenu. Il signifie un « plus », une valeur marchande et sociale.

Certaines activités marchandes actuelles représentent des stratégies de survie. Elles ont une signification sociale primordiale car elles reposent sur le tissage de rapports sociaux ; elles sont des lieux de sociabilité populaire ; elles sont socialement imbriquées et assument une fonction de sécurisation matérielle et immatérielle de l'existence. Ces stratégies suivent parfois une logique de « ruse », évidente par exemple dans les trafics d'acheminement de voitures vers l'Afrique. Cette logique pose une question importante : celle du simple « droit au travail ».

Conclusion

Les faits sociaux actuels mettent en évidence la valeur du travail rémunéré. Il est un levier qui reste décisif pour accéder à l'autonomie personnelle et à l'échange social. Il occupe une place importante parmi les activités qui ouvrent les accès à la vie personnelle et sociale.

Réflexions : le travail est-il encore central ?

Le regard analytique que nous avons porté sur réalités actuelles du travail et du non travail nous conduit à proposer quelques réflexions à partir des questions suivantes : la place du travail est-elle relative ou pas ? Est-elle centrale ou pas ? Peut-on imaginer une société qui se passerait du travail, et du travail rémunéré ?

1. Que recouvre le mot « travail » ?

L'analyse des différentes expériences relatées montre que le mot « travail » n'est pas univoque. L'expérience vécue, les récits et les représentations sociales indiquent surtout que « travail », « emploi » et « travail précaire et informel » sont souvent confondus. Il convient donc de les caractériser et de les distinguer.

Travail rémunéré

Dans notre société, il est défini comme une activité productive de biens et de services, reconnus comme valeurs et rémunérés, qui permet de satisfaire des besoins vitaux, de consommer et de s'inscrire dans l'échange économique.

Les représentations que l'on se fait du travail sont diverses et parfois divergentes : instrument de domination et de contrainte ou moyen de se sentir utile socialement, d'être autonome, d'avoir de l'estime de soi.

Cependant, la réalité du travail est souvent pénible car il est un lieu où convergent des violences : celles de conditions de travail, néfastes à la santé et à l'équilibre de la vie familiale, et celles d'un travail sans limites pour un surcroît de profit et de consommation.

Emploi

Les salariés vendent leur force de travail et par le contrat garanti par l'État qu'ils établissent avec leur employeur, ils s'assurent un statut, des revenus, des droits et une sécurité d'existence.

L'emploi est donc le système de distribution des revenus, des droits et des protections par lesquels l'État a régulé, limité et cadré le travail.

Remarquons que dans notre langage, le mot « travail » est souvent confondu avec « emploi », devenu la norme jusqu'il y a peu.

Travail précaire ou informel

Sous la pression d'un capitalisme financier et mondialisé, exigeant pour les actionnaires des dividendes de plus en plus élevés et des réductions d'impôts pour les entreprises, celles-ci ont diminué le nombre d'emplois ainsi que les salaires. De leur côté, les États ont accordé des avantages fiscaux aux entreprises et de ce fait, ont restreint leurs dépenses sociales.

Face à des États de plus en plus déficients dans leur fonction de redistribution des richesses, les luttes sociales autour du droit du travail et du droit au travail se sont affaiblies.

Le chômage a gagné du terrain et des « emplois » précaires se sont développés : comme les intérim, temps partiels, contrats à durée déterminée, contrats primes...

La redistribution des ressources, telle qu'elle est organisée par l'État social, ne permet plus désormais à tous de vivre dignement. Une nouvelle question sociale est apparue : celle des personnes en situation de précarité, jeunes sans emploi, allocataires sociaux, travailleurs pauvres, sans papiers, personnes qui échappent à tout système d'aide sociale.

Des stratégies de contournement du système de sécurité sociale et de droit du travail émergent et des pratiques informelles se développent. Activités qui permettent à des couches de population subissant la déficience de l'État en matière de redistribution des richesses, non seulement de

survivre, mais aussi d'être créatrices, capables de nouer des liens sociaux, de recomposer des identités et d'être reconnues. Mais aussi, activités qui permettent d'assouvir un besoin de consommation effrénée ou de s'assurer des profits illégaux (travail au noir, trafics).

Le développement des « emplois » précaires, parfaitement légaux, autant que les activités informelles, « pour sortir de la galère », posent question. En effet, l'économie informelle soutient l'économie formelle autant qu'elle la menace. C'est pourquoi la question de la régulation doit être posée pour ce type d'activités afin qu'elles échappent à toutes sortes de dérives : communautarisme, exploitation des enfants, illégalité....

De plus, les acteurs sociaux et politiques doivent se mobiliser pour que le travail précaire ou informel, qui rend éphémères et vulnérables les projets de vie, se transforme en vrais contrats de travail et en vrais emplois.

2. La fin de l'hégémonie du travail-emploi

Nous avons vécu dans une société qui donnait le monopole au travail-emploi, mais aujourd'hui, pour une série de raisons, alors qu'il garantissait des revenus et assurait une sécurité d'existence, l'emploi, même s'il reste important, est relativisé.

Le lien entre emploi et production de richesses s'est distendu

Dans le contexte d'une économie financiarisée, la création de richesses est de moins en moins liée au travail-emploi. La part de la valeur ajoutée par le travail se dégrade alors que la part des aspects financiers ne cesse d'augmenter. L'économie spéculative et boursière augmente davantage que l'économie réelle.

A l'heure de la globalisation et des délocalisations, la répartition se fait à l'échelle mondiale, de manière inégalitaire. D'autres, ailleurs dans le monde, en Inde, en Chine, et même en Europe centrale, travaillent à petits salaires, ce qui introduit une concurrence et explique un appauvrissement de nos populations. Le nombre d'emplois diminue chez nous, et les transferts se font vers d'autres économies.

Le travail-emploi n'assure plus une sécurité d'existence pour tous

Tout le monde constate évidemment un écart entre les réalités socio-économiques et le système de protection mis en place dans notre société. Le système de sécurité et de droit du travail a été conçu pour une population relativement homogène, alors qu'aujourd'hui la population est devenue hétérogène et composite, marquée par des diversités culturelles et ethniques. Trois éléments centraux sont à mettre en évidence.

L'émergence chez nous d'une économie informelle, latérale et juxtaposée au système de l'économie formelle

D'où la question : pourquoi ne pas s'interroger et interroger publiquement sur les fonctions et l'articulation de l'économie formelle et de l'économie informelle ? Celle-ci est décriée et clandestine dans notre société, mais elle est valorisée par ses acteurs et elle existe au grand jour, seulement aux marges de nos sociétés et dans les pays du Sud. En quoi toutes deux ne peuvent-elles pas participer à un équilibre de société, dans la mesure où sont régulées les relations entre formes émergentes de l'activité économique et systèmes socio-économiques institués et officiellement reconnus ?

La liaison exclusive du système de protection sociale à l'emploi

D'où la question : Pourquoi limiter le financement de la sécurité sociale à l'emploi, au système de l'emploi et à ses critères de sélection à l'embauche ? Pourquoi ne pas y ajouter un financement par des taxes appliquées sur les gigantesques profits et flux de capitaux ?

Notre modèle de société est soumis aux ordres du capitalisme financier et spéculatif

L'économie est fortement dépendante du capitalisme financier. Cela n'est pas nouveau. Il se trouve cependant aujourd'hui que l'économie financière et spéculative est déconnectée de l'économie réelle. Les conséquences sont catastrophiques et délétères pour l'emploi.

D'où la question : comment et avec qui réguler le capitalisme boursier et spéculatif ? Comment et avec quels rapports de force États et organisations vont-ils revenir à la raison, si possible, dans le rapport harmonieux entre économie financière (la simple fonction des banques qui est de prêter et d'emprunter) et économie réelle ?

Ces trois questions sont à travailler et à répercuter dans l'espace public. Elles touchent directement la valeur et le sens du travail rémunéré et, par là, le rapport possible entre « sens du travail rémunéré », « sens de ma vie » et « sens de la vie collective »¹¹.

¹¹ La vie collective, nous ne l'inventons pas. Elle est 'déjà-là', elle nous précède et fait partie de nous-mêmes. Notre existence personnelle se construit (ou se détruit) dans les va-et-vient entre nos histoires individuelles et le 'déjà-là' de la vie collective.

Deuxième partie

Sens du travail et traditions culturelles

Introduction

Dans la première partie de cette recherche, notre regard s'est porté sur le sens et le non sens du travail à partir de l'expérience vécue aujourd'hui en Occident. Il va maintenant s'orienter d'une part vers le passé, comme dans un rétroviseur, et d'autre part, vers l'ailleurs ou le lointain, en utilisant des jumelles. Le rétroviseur permet de voir d'où l'on vient, comment notre culture s'est modelée et construite et comment les générations passées ont vécu. Les jumelles permettent d'approcher d'un peu plus près des cultures éloignées de la nôtre pour tenter de comprendre leurs logiques et leurs repères et de pouvoir ainsi esquisser un dialogue interculturel.

Pourquoi s'interroger sur le sens du travail et la place qu'il occupait dans les sociétés anciennes ? Pourquoi s'intéresser à la manière dont d'autres cultures et traditions religieuses vivent le rapport au travail ? La démarche d'Éducation permanente développée au Cefoc s'efforce de poser et de travailler les questions de sens et de société d'aujourd'hui en les confrontant à des représentations et des conceptions issues de l'histoire et de cultures diverses.

Cette confrontation a un double intérêt. D'une part, elle favorise une prise de recul, une prise de distance par rapport aux situations vécues ; elle permet de relativiser le sens « hic et nunc » (ici et aujourd'hui) et de prendre conscience que tout sens est marqué par des personnes, un lieu et une époque, qu'il surgit dans un contexte politique, social et culturel déterminé. D'autre part, la confrontation à l'ailleurs et au passé révèle des dimensions de sens, des repères et des valeurs portés par d'autres et susceptibles d'interroger nos propres valeurs et modes de vie.

Pour réaliser ce voyage dans le temps et dans l'espace, on bénéficie de l'aide, notamment, d'historiens, d'ethnologues, d'anthropologues, de théologiens, de philosophes et de bien d'autres disciplines en sciences humaines. On peut se pencher sur des textes, des œuvres d'art et d'architecture, des musiques, mais aussi sur des outils, des bâtiments industriels, des manières de cultiver. Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi de nous confronter à divers textes de traditions culturelles différentes. Le choix est partiel et, par le fait même, partial. Certains font partie de notre enracinement culturel, d'autres nous sont « étrangers » ; plusieurs viennent de traditions religieuses et d'autres de philosophies. Nous les avons classés par ordre chronologique.

Lors de la session organisée en 2008, les participants ont été invités, en ateliers, à se confronter à certains de ces textes. Pour cet exercice d'analyse, trois questions ont été posées : quels rapports y a-t-il entre la conception du travail et la conception de l'humain ? L'insertion/intégration sociale se fait-elle par le travail ou autrement ? Est-ce que la question du juste et de l'injuste est posée à propos du travail ? Elles peuvent guider le lecteur des textes qui sont proposés dans les pages qui suivent.

Le travail en Grèce ancienne : une place subalterne

Dans le contexte des sociétés de la Grèce ancienne, le travail est majoritairement le fait des esclaves. Ils sont trois fois plus nombreux que les gens libres, les citoyens. Dans toute l'histoire grecque ancienne, le travail a été associé, dans les faits et dans les représentations, à l'institution généralisée de l'esclavage. La pratique en est considérée non seulement comme indispensable, mais comme évidente, comme conforme à la nature. Ni les humanistes anciens (les stoïciens) ni les chrétiens ne remettront sérieusement en cause l'institution du travail d'esclaves, jusqu'aux 5^{ème} et 6^{ème} siècles après J-C. « *Ayez une maison (l'oikos, le domaine familial), une femme et au moins un bœuf de labour. Pour le pauvre, en effet, le travail de l'animal remplace celui de l'esclave* » écrit Aristote, citant Hésiode, dans *La Politique*¹².

Selon la Nature

Le philosophe Aristote a vécu en Grèce entre 384 et 322 avant Jésus-Christ. Dans ses écrits, il se fait l'interprète des pratiques des sociétés grecques de l'époque. Ce qu'il dit du travail et de sa condition subalterne est donc représentatif de l'opinion qui prévaut massivement dans les cités anciennes. Mais, d'abord, dans quel contexte politique et mental immédiat s'exprime-t-il ? Pourquoi parle-t-il de la relation « Maître-Esclave » ?

Le recours à l'esclavage pour les travaux de toutes sortes est un système institué par la Loi. Mais cette Loi est-elle justifiée par la Nature (et la Raison) ? Les lois grecques n'en prennent-elles pas à l'aise avec « la Nature », principe souverain du vrai et du juste ? Le travail des esclaves n'est-il pas une fabrication caduque, une « convention » temporaire et fondamentalement révisable ? Tous les humains ne respirent-ils pas le même air ? L'esclavage n'est-il pas contraire à la nature ? Telles sont les rumeurs parfois entendues au théâtre.

Pour faire comprendre le fonctionnement de la Cité et les rapports de subordination entre la vie politique et la production économique, Aristote met en place deux figures types, deux concepts-clés : le Maître et l'Esclave. L'un est destiné à 'commander' et l'autre à 'exécuter'. Le rapport dominant-dominé se constate dans la Nature, dit Aristote à ses étudiants du Lycée où il enseigne à Athènes. « *Et la Nature ne fait rien en vain, ni par hasard. Par ses vues rationnelles et intelligentes de conservation, la nature a fait certains êtres pour commander et d'autres pour obéir. Elle a voulu que l'être doué de la raison prévoyante commande en maître. Et elle a voulu que l'être, doué par ses forces corporelles pour exécuter des ordres, obéisse en esclave. N'est-ce pas pour cela qu'il y a vraiment communauté d'intérêt entre l'esclave et le maître ?* » Aristote n'a pourtant pas lu Marx !

Maîtres et esclaves

Pour vivre, il faut posséder des biens nécessaires à la vie : l'oikos (économie) ou la propriété du petit domaine agricole ou artisanal. La gestion de ce bien suppose que le Maître dispose de diverses aides qui sont sa propriété : les esclaves. « *Est esclave celui qui est la propriété d'un autre et est son aide.* » L'esclave est bien mobilier. Il apporte son aide de plusieurs façons.

Il est une 'force de travail', une 'force corporelle' : « *L'aide de l'esclave est semblable à celle que nous attendons de l'animal. L'utilité des animaux domestiques et celle des esclaves sont à peu près les mêmes : les uns comme les autres nous aident, par le secours de leurs forces corporelles, à satisfaire les besoins physiques de l'existence.* »

Il est aussi un 'instrument animé' ou un 'instrument un peu intelligent'. « *Parmi les instruments, les uns sont inanimés, les autres animés : par exemple, pour le patron du navire, le gouvernail est un instrument sans vie, et le matelot qui veille à la proue, un instrument animé. Et l'ouvrier, dans les*

¹² Aristote, *La Politique*, Livre 1, chapitre 1, §6. Les autres extraits de ce paragraphe proviennent des chapitres 2 à 5 de ce même livre écrit vers 330 avant J-C. Aristote y développe les figures-clés 'Maître-Esclave' dans le fonctionnement de l'Économie, elle-même subalterne du Politique.

techniques, est considéré comme un véritable instrument ... La propriété n'est qu'un instrument de l'existence, la richesse une multiplicité d'instruments, et l'esclave une propriété vivante ; seulement, en tant qu'instrument, l'ouvrier est le premier de tous. Si chaque instrument, en effet, pouvait, sur une injonction reçue, ou même devinée, travailler de lui-même, ... si les navettes tissaient toutes seules, si l'archet jouait tout seul de la cithare, les entrepreneurs et ingénieurs se passeraient d'ouvriers, et les maîtres se passeraient d'esclaves. » Autrement dit, si nous disposions de robots intelligents pour faire le boulot, nous n'aurions pas besoin d'esclaves.

Le rapport inégal, entre l'autorité et l'obéissance (maître-esclave, dominant-dominé) est un fait de la Nature. Et l'humain (la Cité) ne fait pas autre chose : il se conforme à la « Nature » dans les relations de vie. *« Il faut donc, je le répète, reconnaître d'abord dans tout vivant humain l'existence d'une autorité semblable à celle d'un maître, je veux dire à celle d'un gouvernant : l'âme commande au corps comme un maître à son esclave, comme la raison commande à l'instinct et aux affects, comme un magistrat ... Or, on ne saurait nier qu'il soit naturel et bon pour le corps d'obéir à l'âme ; et pour la partie sensible de notre être, d'obéir à la raison et à la partie intelligente. L'égalité ou le renversement du pouvoir entre ces divers éléments leur serait également funeste à tous. »*

Les rapports de supériorité et d'infériorité se répercutent dans tous les rapports entre humains 'selon la nature' : *« C'est une loi générale qui doit nécessairement régner entre les hommes, selon la nature. Quand on est inférieur à ses semblables autant que le corps l'est à l'âme, autant que la force pure l'est à l'homme, alors le meilleur parti à tirer de son être, c'est d'être esclave. Pour ces hommes-là, le mieux est de se soumettre à l'autorité du maître... Le rapport entre les genres masculins et féminins est analogue : l'un est supérieur à l'autre, l'un est fait pour commander, et l'autre pour obéir. »*

N'y a-t-il pas des situations où il faudrait corriger la Loi ? *« Souvent, j'en conviens, il arrive que les uns n'ont d'hommes libres que le corps, et que les esclaves, entravés qu'ils sont par le statut, ont l'âme des hommes libres. »* La question embarrasse. La Nature indique la direction, dit Aristote : *« Elle fait ce qu'elle peut, non ce qu'elle veut. »* D'ailleurs, les lois de la Cité prévoient la possibilité d'affranchir les esclaves, sous certaines conditions restrictives.

Autre question : qu'en est-il des gens qui sont réduits à l'esclavage par la guerre ? *« On peut être réduit en esclavage et y demeurer par la loi : cette loi est une simple convention par laquelle celui qui est vaincu à la guerre se reconnaît la propriété du vainqueur. Mais bien des légistes accusent cette pratique d'illégalité ... parce qu'il est horrible que le plus fort, par cela seul qu'il peut employer la violence, fasse de sa victime son sujet et son esclave. »*

Mais qu'en est-il de la traite des esclaves et des marchés d'esclaves ? À Athènes, Éphèse, Corinthe et ailleurs, les marchés d'esclaves se tiennent très régulièrement. Dès qu'ils ont un peu d'argent, les hommes libres (citoyens de naissance et de statut) peuvent s'y approvisionner : à peu de prix, ils y achètent la main d'œuvre nécessaire à l'agriculture, aux artisanats, aux constructions urbaines, aux exploitations minières. Aristote n'en dit strictement rien. Parce que, dans l'opinion publique, cette pratique du marché d'esclaves ne fait nullement question.

Les composantes institutionnelles et mentales du monde grec ancien

Dans la vie, les activités supérieures concernent la politique et la culture. En font partie les activités politiques (les lois, les institutions du vivre-ensemble, etc.) et tout ce qui concerne la culture : les sciences, l'éducation (*paideia*), les arts (monuments, sculptures, musiques, pièces de théâtres, etc.), l'athlétisme, les sports d'éducation et de compétitions olympiques. Les activités économiques appartiennent à la sphère des activités inférieures. Elles concernent les nécessités biologiques, les besoins élémentaires de la vie, bref, ce que l'humain partage avec l'animal. Le travail relève de l'économie, donc des activités inférieures. Qu'il soit exercé par des hommes libres (les maîtres des artisanats et les propriétaires agricoles) ou par des esclaves, le travail est considéré comme l'activité inférieure. Il n'est rien politiquement, mais il est partout dans les nécessités de la vie.

Le travail dans le récit biblique : des limites à la maîtrise de la terre

Introduction

Quand se posent des questions radicales sur l'existence humaine, le sens de la vie, l'avenir possible, la conception de l'humain, de l'univers et de leurs relations, certaines cultures recourent à l'art comme expression et chemin de recherche. D'autres font appel à la philosophie, d'autres encore aux sciences humaines. Les juifs ont exprimé leurs questions dans des mythes, recourant d'ailleurs aux traditions des cultures environnantes en les adaptant à leur histoire et à leur foi. Les récits de la création et du déluge, les histoires de Caïn et Abel, de la tour de Babel sont autant d'exemples (Gn 1-11).

Dans l'histoire du peuple de la Bible, la catastrophe de la prise de Jérusalem par Nabuchodonosor et les Babyloniens est marquée au fer rouge. Elle est associée à la destruction du Temple, à la fin de la dynastie de David et à l'exil. Sans certitude, on pense que ce désastre a mené des groupes de prêtres à mettre leurs convictions par écrit à partir du milieu du 6^{ème} siècle avant J.-C. Pour eux, malgré la défaite, leur Dieu n'est pas inférieur aux divinités de Babylone ; c'est lui le créateur de l'univers et de tous les humains. Leur façon d'en parler dans le premier chapitre du Livre de la Genèse propose un sens au travail. Notons que l'autre récit de création, plus ancien (Gn 2,4b-3,24) est encore plus explicite sur le travail.

Un récit de création dans le livre de la Genèse (1,1-3.26-2,3)¹³

(1) 1 Quand Dieu commença à créer les cieux et la terre – **2** et la terre était vide et désert, et ténèbre sur la face d'un abîme, et vent de Dieu planant sur la face des eaux -, **3** et Dieu dit : « *Que lumière soit !* », et lumière fut.

(...)

26 Et Dieu dit : « *Faisons un humain <'adam> à notre image, comme notre ressemblance, qu'ils maîtrisent le poisson de la mer et le volatile des cieux et le bétail, et toute la terre, et tout rampant rampant sur la terre !* » **27** Et Dieu créa l'humain à son image, à l'image de Dieu il le créa, mâle et femelle il les créa. **28** Et Dieu les bénit et leur dit : « *Fructifiez et multipliez et emplissez la terre et soumettez-la, et maîtrisez le poisson de la mer et le volatile des cieux et tout vivant rampant sur la terre !* »

29 Et Dieu dit : « *Voici, je vous donne toute herbe semenant semence qui est sur la face de toute la terre et tout l'arbre qui a en soi un fruit d'arbre semenant semence : pour vous, ce sera à [= deviendra] nourriture; 30 et pour tout vivant de la terre et pour tout volatile des cieux et pour tout rampant sur la terre qui a en soi souffle de vie, toute verdure d'herbe (sera à) nourriture !* » Et ce fut ainsi. **31** Et Dieu vit tout ce qu'il avait fait, et voici : c'est très bien! Il y eut un soir et il y eut un matin — le sixième jour.

(2) 1 Et furent achevés les cieux et la terre et toute leur armée. **2** Et Dieu acheva le septième jour son œuvre qu'il avait faite, et il se reposa <shabat> le septième jour de toute son œuvre qu'il avait faite. **3** Et Dieu bénit le septième jour et le sanctifia, car en lui il se reposa de toute son œuvre que Dieu avait créé.

Limiter la violence et le travail pour faire place à l'autre

Dieu lui-même est présenté comme quelqu'un qui « travaille », qui agit sans violence, par sa parole, pour mettre de l'ordre, introduire des distinctions grâce auxquelles la vie et les relations sont possibles, créant un espace pour la venue des vivants.

Seul dans toute la création, l'humain, homme et femme, est créé à l'image et à la ressemblance de Dieu, ce qui se réalise dans la mission confiée : ils sont appelés à être féconds, à soumettre la terre

¹³ Traduction de l'hébreu par André Wénin, *Actualité des mythes. Relire les récits mythiques de Genèse 1-11*, Namur, Centre de Formation Cardijn, 2^e édition, 2001, p. 83-85.

et à maîtriser les animaux. La ressemblance se réalise donc dans les relations entre humains et dans la relation avec le monde non humain. Comment réaliser ce projet de maîtrise de la terre et des animaux sinon par le travail ? C'est ainsi que les humains ressemblent à Dieu, continuent la création, en déploient les potentialités, en respectent l'intégrité... pendant que Dieu lui-même se repose (et continue à le faire ?).

Deux limites sont imposées. Pour les humains comme pour les animaux, la nourriture ne comprend que les végétaux et pas la viande : manger de la viande supposerait la violence par la suppression de la vie d'un animal, ou d'un humain. Par ailleurs, Dieu se repose déjà après six jours, alors qu'il était de plus en plus performant ! Il met une limite à sa puissance créatrice et donc à son activité, à son « travail ». Créés à l'image de Dieu, les humains sont donc appelés eux aussi à mettre une limite et à leur violence et au travail, qui ne peut absorber toute leur vie. Agissant ainsi, Dieu laisse une place pour les autres, pour l'humanité et ses projets.

Le travail humain lui-même est donc supposé faire place à l'autre, ne jamais devenir une machine de destruction, de déséquilibre, de disharmonie avec le reste de l'humanité, avec les vivants et la nature. Un travail non violent et limité - dans sa dureté, son intensité, ses exigences – n'est-ce pas un projet épanouissant pour les humains et critique des situations actuelles, souvent indécentes ?

Le travail dans une perspective bouddhiste : un art intérieur

Introduction

Après avoir enseigné pendant 45 ans, Bouddha est mort vers la fin du 5^{ème} siècle avant J.-C. Ses dernières paroles peuvent être traduites par « *Faites de votre mieux avec application !* » ou « *Travaillez consciencieusement !* » Ces mots peuvent paraître surprenants tant le bouddhisme passe souvent pour une croyance quiétiste ou détachée du monde.

La société dans laquelle est né le bouddhisme était marquée par le système des castes. Dans ce système rigide de stratification sociale, le travail de chacun est déterminé en fonction de la caste à laquelle il appartient. Il n'exprime en rien la dignité du sujet humain et oblige souvent les individus à travailler dans des conditions proches de l'esclavage.

Dans la perspective bouddhiste, les individus sont liés les uns aux autres à travers un réseau de relations réciproques. L'objectif des efforts de l'homme est de forger une communauté humaine globale par des actions motivées par l'amour (*karuna*) sur base de la compréhension (*prajna*)¹⁴.

Participer à l'univers

Tarhang Tulkou est un lama tibétain réfugié aux États-Unis. Il enseigne le bouddhisme à l'université. Il allie une formation traditionnelle et une expérience acquise en travaillant avec des occidentaux. Ses deux ouvrages majeurs sont *L'ouverture de l'esprit* et *L'art intérieur du travail*. Dans ce dernier, il exprime son interprétation du sens du travail dans sa propre tradition bouddhique. En voici quelques extraits.

« Chaque être de l'univers exprime sa véritable nature dans le cours de son existence. Travailler est la réponse humaine naturelle au fait de vivre, notre manière de participer à l'univers. Le travail nous permet d'utiliser pleinement notre potentiel, de nous ouvrir à la gamme infinie d'expériences intérieures qui réside en l'activité même la plus terrestre. A travers le travail, nous pouvons apprendre à employer notre énergie afin que tous nos actes soient fructueux et riches. »

« Dans la société complexe d'aujourd'hui, nous avons perdu le contact avec la connaissance des moyens d'utiliser nos capacités pour mener une vie efficace et sensée. (...) Notre compréhension générale du travail est limitée (...) Travailler juste assez pour s'en tirer est devenu la norme. La plupart des personnes ne s'attendent pas à aimer leur travail, et encore moins à bien le faire, car le travail est communément considéré comme un moyen de parvenir à un but, et rien de plus. Quelle que soit notre occupation, nous en sommes venus à le regarder comme une partie trop absorbante de notre vie, une tâche inévitable. »

« La vie fait payer un prix pour ce qui n'est pas une pleine participation. Nous perdons contact avec les valeurs et qualités humaines qui jaillissent naturellement d'un plein engagement avec le travail et la vie : intégrité, honnêteté, loyauté, responsabilité et coopération. Si nous ne sommes pas guidés dans notre vie par ces qualités, nous commençons à dériver, en proie à une sensation de malaise et d'insatisfaction. Une fois que nous avons perdu la connaissance qui montre comment nous établir fermement dans un travail riche de sens, nous ne savons pas où nous tourner pour trouver de la valeur à la vie. »

« Nous avons besoin d'une nouvelle philosophie du travail fondée sur une plus grande compréhension humaine, un plus grand respect de nous-mêmes et des autres, une conscience des qualités et des compétences qui créent la paix dans le monde ; communication, coopération, responsabilité. »¹⁵

¹⁴ Damien KEOWN, *Le travail décent. Une perspective bouddhiste dans Le travail décent*, Genève, Bureau International du Travail, 2004, pp. 115-121.

¹⁵ Tarhang TULKOU, *L'art intérieur du travail*, Dervy, 1992, pp. 12-14.

« Le travail nous donne l'occasion de nous éduquer, d'intégrer des valeurs élevées à notre expérience quotidienne. En nous intéressant avec soin à notre travail, en y répondant pleinement, nous pouvons commencer à comprendre la nature de notre responsabilité en tant qu'êtres humains. Car nous avons la responsabilité de travailler, d'exercer nos talents et nos aptitudes, d'apporter à la vie la contribution de notre énergie. Notre nature est créatrice ; en l'exprimant, nous engendrons constamment plus d'enthousiasme et de créativité, stimulant un processus continu de bien-être joyeux dans le monde autour de nous. Travailler avec bonne volonté, avec notre plénitude d'énergie et d'enthousiasme, est notre manière de contribuer à la vie. »

« N'importe quel travail peut être un plaisir. Même de simples tâches ménagères peuvent être l'occasion d'exercer et de développer en nous l'intérêt attentif, la capacité de réponse. A mesure que nous répondons à tout travail avec un intérêt attentif et une vue large, nous développons notre capacité à répondre pleinement à tout dans la vie. Chaque acte engendre de l'énergie positive qui peut être partagée avec d'autres. Ces qualités d'intérêt attentif et de réponse sont le plus grand cadeau que nous puissions offrir. »

« Quand nous ne participons pas pleinement à notre travail, nous privons notre famille, notre société et notre monde de la pleine expression de notre énergie. Cette résistance à notre responsabilité en tant qu'êtres humains peut prendre bien des formes. Nous pouvons penser qu'ayant assez d'argent pour vivre, nous n'avons pas besoin de travailler. Nous pouvons aborder le travail comme une tâche, une obligation pénible dont nous nous acquittons contre notre gré. Nous pouvons travailler seulement pour l'argent. Dans tous les cas, quand nous considérons notre travail comme une chose à laquelle opposer de la résistance plutôt qu'une occasion dont tirer pleinement parti, nous abusons de tous les autres êtres de l'univers ; nous abusons de la vie même. Nous avons le don de la vie, et si nous ne l'utilisons pas pleinement, nous créons un déséquilibre dans le monde, car les autres ont à nous soutenir avec leur énergie. »

« L'histoire de notre époque montre clairement les effets de l'action égocentrique, irresponsable. Accords rompus, conflits sociaux, désastres écologiques, tout indique un échec à assumer une responsabilité véritable, un échec à répondre complètement et avec connaissance aux exigences de la vie (...) Si nous n'insistons pas pour que ceux qui nous guident prouvent leur intégrité ou se montrent responsables dans leurs actes, nous préparons pour l'avenir le chemin à des directives dénuées de réflexion. Quand nous écoutons ceux qui nous promettent ce que nous voulons entendre, et non ceux qui ont la connaissance et l'expérience nécessaires pour bien nous guider, nous engendrons un manque général de réponse et d'intérêt attentif à bien faire. »¹⁶

¹⁶ *idem*, pp. 128-131

Le travail dans une parabole évangélique : égalité et gratuité

Introduction

Le texte de l'évangile de Matthieu a été rédigé dans un contexte judéo-chrétien (chrétiens issus du monde juif) de la région de Palestine et de Syrie. On en situe la rédaction autour de 80, soit une cinquantaine d'années après la mort de Jésus.

Il s'agit d'une parabole communément intitulée : *Les ouvriers de la dernière heure* ou *Les ouvriers de la onzième heure*. Une parabole est un petit récit qui n'a d'autre but que d'ouvrir le dialogue avec des interlocuteurs qui ont un avis différent. Vu leur nombre important dans les textes évangéliques, Jésus devait en user volontiers. Il ne s'agit pas d'une leçon de morale. Le sens du récit n'est pas clos ; au contraire, il reflète les incertitudes de la vie et invite le lecteur à réfléchir et à se positionner. Dans cette parabole, Jésus évoque la dynamique du Royaume de Dieu, c'est-à-dire la manière dont le monde pourrait évoluer s'il tournait comme Dieu le souhaite pour les humains. Il propose ainsi un écart signifiant et libérateur par rapport à l'oppression du système politique et religieux de son époque.

Dans le récit de Matthieu, Jésus raconte cette parabole en réponse à l'apôtre Pierre qui, avec les disciples, s'interroge sur le fait d'avoir tout laissé tomber pour suivre Jésus.

La parabole des ouvriers de la onzième heure (Mt 20, 1-16)

- 1 Le Royaume des cieux est comparable, en effet, à un maître de maison qui sortit de grand matin, afin d'embaucher des ouvriers pour sa vigne.
- 2 Il convint avec les ouvriers d'une pièce d'argent pour la journée et les envoya à sa vigne.
- 3 Sorti vers la troisième heure, il en vit d'autres qui se tenaient sur la place, sans travail,
- 4 et il leur dit : « *Allez, vous aussi, à ma vigne, et je vous donnerai ce qui est juste.* »
- 5 Ils y allèrent. Sorti de nouveau vers la sixième heure, puis vers la neuvième, il fit de même.
- 6 Vers la onzième heure, il sortit encore, en trouva d'autres qui se tenaient là et leur dit : « *Pourquoi êtes-vous restés là tout le jour, sans travail ?* »
- 7 C'est que, lui disent-ils, personne ne nous a embauchés. Il leur dit : « *Allez, vous aussi, à ma vigne.* »
- 8 Le soir venu, le maître de la vigne dit à son intendant : « *Appelle les ouvriers, et remets à chacun son salaire, en commençant par les derniers pour finir par les premiers.* »
- 9 Ceux de la onzième heure vinrent donc et reçurent chacun une pièce d'argent.
- 10 Les premiers, venant à leur tour, pensèrent qu'ils allaient recevoir davantage ; mais ils reçurent, eux aussi, chacun une pièce d'argent. En la recevant, ils murmuraient contre le maître de maison.
- 12 « *Ces derniers venus, disaient-ils, n'ont travaillé qu'une heure, et tu les traites comme nous, qui avons supporté le poids du jour et la grosse chaleur.* »
- 13 Mais, il répliqua à l'un d'eux : « *Mon ami, je ne te fais pas de tort ; n'es-tu pas convenu avec moi d'une pièce d'argent ?* »
- 14 *Emporte ce qui est à toi et va-t-en. Je veux donner à ce dernier autant qu'à toi.*
- 15 *Ne m'est-il pas permis de faire ce que je veux de mon bien ? Ou alors ton œil est-il mauvais parce que je suis bon !* »
- 16 Ainsi les derniers seront premiers, et les premiers seront derniers.

Vivre la gratuité et viser l'égalité

Dans la situation économique et sociale en Palestine au temps de Jésus, la crise économique a réduit bien des petits propriétaires à la pauvreté. Au lieu de vivre de leur terre, ils sont obligés d'offrir leurs bras jour après jour à qui veut les demander. La place publique est le lieu de la transaction. Le travail offert est dur. Il s'agit de travailler dans la vigne pendant une journée de 12 h, à flan de coteau, sous le lourd soleil. Le contrat conclu entre le maître de la vigne et les premiers ouvriers

engagés respecte la norme dans le pays : une pièce d'argent, autrement dit un denier, constitue le salaire journalier normal d'un ouvrier.

La mise en scène de la parabole fait en sorte que les premiers arrivés au travail voient le salaire donné aux derniers arrivés, un salaire égal au leur. Cela constitue, à leurs yeux, une grave injustice : le salaire doit refléter l'effort fourni et rester proportionnel au travail, respecter les écarts. L'égalité de salaire apparaît comme signe d'injustice.

Mais le maître se revendique d'une autre justice : non pas à chacun selon ses mérites, mais à chacun selon ce qui lui est indispensable pour vivre. L'idée de justice proportionnée par les mérites ou l'effort est dépassée. Cette autre forme de justice démonte, sans l'inverser, la hiérarchie dominante dans la société et dans le groupe des disciples de Jésus. Ceux-ci réclament d'être mieux considérés parce qu'ils ont tout laissé pour le suivre. Il leur répond que les derniers arrivés comme disciples peuvent être « premiers » dans l'ordre du Royaume, alors que les premiers arrivés peuvent être « derniers ».

Ce texte d'évangile ne s'attaque pas directement à la problématique du travail et de l'emploi, comme nous pouvons le faire aujourd'hui dans notre société. Mais il dénonce les injustices et l'exploitation de l'homme par l'homme en promouvant un idéal de justice qui s'enracine dans une dimension de gratuité et une visée d'égalité. Y compris dans les relations de travail.

Le travail monastique : « Ora et labora »

Introduction

Avec Benoît de Nursie, on se retrouve au début du 6^{ème} siècle en Italie centrale. Issu d'une famille noble, il a vécu sa jeunesse à Rome où il a été instruit. A l'âge d'une vingtaine d'années, il prend distance par rapport au milieu romain dans lequel il vit. Il s'initie à la vie monastique et fonde autour des années 530 un monastère à Monte Cassino (entre Rome et Naples). Il écrit une règle de vie communautaire qui deviendra une référence par la suite en Occident. Elle a eu une influence capitale sur le sens du travail manuel et sa dignité.

La règle détaille l'organisation des diverses activités et responsabilités des frères pour la vie communautaire. La lecture des extraits qui suivent permettent de se faire une idée du sens que Benoît donnait au travail et de son lien à la vie de communauté. Trois extraits ont été choisis : l'un concerne les cuisiniers, l'autre le travail quotidien et le dernier, les artisans.

Extraits de la règle de Saint Benoît¹⁷

35. Les cuisiniers de la semaine

1 Les frères se serviront les uns les autres. Donc personne ne sera dispensé du service de la cuisine, sauf si un frère est malade, ou s'il s'occupe de choses plus importantes. 2 En effet, ce service augmente la récompense et fait grandir l'amour. 3 Ceux qui n'ont pas beaucoup de force, on leur donne des aides pour qu'ils ne travaillent pas avec tristesse. 4 D'ailleurs, tous auront des aides, selon l'importance de la communauté et la situation du monastère. 5 Quand la communauté est nombreuse, le cellérier ne fait pas la cuisine. Ceux qui s'occupent de choses plus importantes ne la font pas non plus, comme on l'a déjà dit. 6 Mais tous les autres frères se serviront mutuellement avec amour.

7 Celui qui a fini son travail de semaine nettoie tout, le samedi. 8 On lave les linges avec lesquels les frères s'essuient les mains et les pieds. 9 Le cuisinier qui a fini la semaine et le frère qui va la commencer lavent aussi les pieds de tous. 10 Le cuisinier rend au cellérier les ustensiles de son service. Ils seront propres et en bon état. 11 Puis le cellérier les donne au cuisinier qui commence la semaine. Ainsi il sait ce qu'il donne et ce qu'il reçoit. 12 Quand on ne mange qu'une fois dans la journée, les cuisiniers de la semaine reçoivent chacun avant le repas de la boisson et du pain, en plus de leur part habituelle. 13 Ainsi, au moment du repas, ils peuvent servir leurs frères sans murmurer et sans trop de fatigue. 14 Mais les jours de fête, ils attendront jusqu'aux prières de la fin du repas.

48. Le travail manuel de tous les jours

1 La paresse est l'ennemie de l'âme. Aussi, à certains moments, les frères doivent être occupés à travailler de leurs mains. A d'autres moments, ils doivent être occupés à la lecture de la Parole de Dieu. 2 C'est pourquoi nous croyons qu'il faut organiser ces deux occupations de la façon suivante : 3 De Pâques au 1^{er} octobre, en sortant de l'office de Prime, les frères font le travail nécessaire jusqu'à 10 heures environ. 4 De 10 heures jusqu'à l'office de Sexte, ils font leur lecture. 5 Après Sexte, en sortant de table, ils se reposent sur leur lit dans un silence complet. Ou bien, quand un frère veut lire en particulier, il lit tout bas, sans gêner les autres. 6 On dit None plus tôt, vers 2 heures et demie. Puis les frères recommencent à travailler jusqu'à Vêpres. 7 Quand ils doivent rentrer les récoltes eux-mêmes, parce que c'est nécessaire là où ils sont, ou bien parce qu'ils sont pauvres, ils ne seront pas tristes. 8 En effet, quand ils vivent du travail de leurs mains, comme nos Pères et les Apôtres, alors ils sont vraiment moines. 9 Pourtant, on fera tout avec mesure, à cause de ceux qui sont faibles. 10 Du 1^{er} octobre jusqu'au début du Carême, le matin, les frères font leur

¹⁷ La règle de Saint Benoît est disponible sur le site de l'Abbaye Notre-Dame de Scourmont (Chimay) : www.scourmont.be/scriptorium/rb/fra/index.htm

lecture jusqu'à 8 heures environ. 11 Puis, vers 8 heures, ils disent Tierce. Ensuite, ils font le travail qu'on leur a commandé jusqu'à 3 heures de l'après-midi environ. (...)

23 Si un frère négligent ou paresseux ne veut pas ou ne peut pas méditer ou lire, on lui commande un travail pour qu'il ne reste pas sans rien faire. 24 Quant aux frères malades ou de santé fragile, on leur donne une occupation ou un métier qui leur convient. Ainsi, ils ne restent pas inoccupés, et pourtant ils ne sont pas écrasés par un travail trop dur, ou ils n'ont pas envie de le fuir. 25 L'abbé doit tenir compte de leur faiblesse.

57. Les artisans du monastère

1 Quand il y a des artisans au monastère, ils feront leur métier avec beaucoup d'humilité, et si l'abbé le leur permet. 2 Mais il peut arriver ceci : un frère artisan se croit grand parce qu'il fait bien son métier. Il pense qu'il rapporte quelque chose au monastère. 3 Alors on lui enlèvera ce travail. Et il ne s'en occupe plus, sauf s'il devient humble et si, à cause de cela, l'abbé lui donne l'ordre de reprendre son métier. 4 Quand on vend un objet fabriqué par les artisans, cet objet passe par les mains de plusieurs personnes. Elles feront attention à ne se permettre aucune malhonnêteté, 5 elles se rappelleront toujours l'histoire d'Ananie et de Saphire (Actes 5,1- 11). Ceux-là, ils ont subi la mort dans leur corps. 6 Mais ces personnes et tous ceux qui sont malhonnêtes avec les biens du monastère auront peur de souffrir la mort dans leur cœur. 7 Pour fixer les prix, on ne se laissera pas gagner par la passion de l'avarice. 8 On vendra les objets toujours un peu moins cher que les autres artisans, 9 pour qu'en tout on rende gloire à Dieu (1 Pierre 4, 11).

Commentaires

Selon la Règle de Saint Benoît, le travail physique constitue une des périodes qui rythment la vie du moine, à côté de la prière, de la lecture des Écritures, du repos et du sommeil. La devise « *ora et labora* », même si elle n'est pas écrite comme telle dans la Règle, est retenue dans la tradition bénédictine. Le travail intellectuel n'était pas une priorité pour Benoît. Le travail manuel, dans les champs et l'artisanat étaient plus importants. Les extraits de la Règle le reflètent assez bien. La communauté a pour objectif de vivre en autarcie en subvenant par elle-même à ses besoins. C'est pourquoi le travail de la terre est nécessaire pour la survie de la communauté. De plus, avec les surplus qu'il donne, le travail rend capable de pratiquer la charité. Par le travail manuel, le moine se fait proche de la condition du peuple et de Dieu.

La règle de Saint Benoît a une longue histoire. Beaucoup de communautés humaines s'y sont référées. Au Moyen-âge, les moines de Cluny, qui s'y référaient, se sont libérés de la tutelle des seigneurs féodaux. Cette réforme a généré en quelques années plus d'un millier de monastères en France qui ont offert soins médicaux, accueil aux pauvres et foyers de réflexion et de foi. « *Dès les premiers siècles, les moines s'étaient donné comme règle de diviser le revenu de leur travail en trois parties : une pour leur subsistance, une pour aider les pauvres et l'autre pour les besoins de l'Église, et donc aussi pour les pauvres* », écrit Armand Veilleux, abbé de l'Abbaye Notre-Dame de Scourmont à Chimay, dans un discours au personnel des sociétés nées dans l'orbite de l'abbaye¹⁸.

La réforme de Cîteaux, à la fin du 11^e siècle, répondit à une aspiration à plus de simplicité et de pauvreté, à une proximité plus grande avec les besoins et préoccupations du peuple. Les « cisterciens », dont une branche constitue les « trappistes », contribua au développement rural et à la modernisation des outils agricoles. « *En réalité, lorsqu'on étudie attentivement la relation entre les moines et la société, tout au long de l'histoire, on se rend compte que chaque fois qu'il y eut un développement particulier du monachisme, ce fut lorsqu'un groupe de moines (ou de moniales) furent particulièrement présents et attentifs à la culture de leur temps, c'est-à-dire aux aspirations et aux besoins des hommes et des femmes de leur temps et donnèrent dans leur propre style de vie une réponse qui valait non seulement pour eux mais pour l'ensemble de la société ou en tout cas de larges tranches de celle-ci* », commente Armand Veilleux. Il en conclut pour la situation

¹⁸ Le texte complet de cette intervention, *Le sens du travail dans la culture monastique*, est disponible sur demande au Cefoc.

d'aujourd'hui : « *Dans le monde des affaires, on est généralement soucieux de la croissance, selon le principe que si l'on ne grandit pas, on dépérit. Nous ne sommes pas étrangers à cette préoccupation au sein du groupe Chimay. Mais la croissance qui est la plus importante, dans la perspective d'une culture monastique du travail, c'est la croissance de la qualité. Cela inclut la qualité du produit fini, évidemment ; mais cela inclut aussi et tout d'abord la qualité du processus de fabrication et surtout la qualité des conditions de travail et des relations personnelles.* »

Le travail dans une perspective musulmane

Introduction

Il n'existe pas, dans le vocabulaire islamique, de mot équivalent à celui de *travail*. Le terme '*amal*' renvoie à l'idée d'activité et est utilisé pour parler du travail. Il semble recouvrir sans distinction les trois dimensions distinguées par Hannah Arendt de *travail*, *œuvre* et *action*.

L'idée de '*amal*' touche à plusieurs aspects : l'opposition à l'oisiveté (d'où la condamnation de la mendicité) ; l'idée de mérite, de condition matérielle acquise par sa propre activité ; et l'idée de participation par le travail à la création.

Un verset du Coran est assez explicite (Sourate LIII, 40-42) : *L'homme n'aura que ce qu'il a gagné. Son travail sera apprécié. Il en sera récompensé d'une rétribution scrupuleuse*. D'autres versets font référence à l'action. On peut parler de l'Islam comme d'une religion de l'action.

Le fondement éthique de toutes les activités humaines est ancré dans la distinction entre le *halal* (licite) et le *haram* (illicite). Le contexte de chaque action, considérant les intérêts de la communauté et les droits de tous les individus impliqués, détermine si elle doit être considérée comme *halal* ou *haram*. L'islam pose, d'une certaine manière, l'obligation de trouver l'équilibre entre les intérêts des individus et les intérêts de la communauté.

Les enseignements de l'islam sont principalement composés du Coran, de la Sunna (la pratique : actions et paroles du Prophète et de ses compagnons) et des Hadiths (les traditions recensant cette pratique). Les Hadiths jouent un rôle essentiel dans le développement de la loi en islam. La Sharia, code vivant et changeant, est le fruit d'un processus de pensée et de consensus qui procède par analogie et association (*qiyas*). Confrontés à une situation nouvelle, les ulémas (anciens et érudits de la communauté) cherchent un élément similaire dans une situation pour laquelle un jugement a déjà été rendu.

Ainsi, s'il n'existe pas, en islam, de théologie du travail comme telle, des penseurs musulmans contemporains focalisent leur attention sur l'idée de travail. C'est le cas du docteur Yusuf Abd Allâh Al-Qaradawi, qui pose la question de manière assez classique¹⁹.

Le statut du travail et ses règles

Sunnite d'origine égyptienne, le docteur Yûsuf `Abd Allâh Al-Qaradâwî est l'auteur de plus de 80 ouvrages dont *Le licite et l'illicite*, le livre religieux musulman le plus vendu en Europe après le Coran. Il dirige le Conseil européen de la Fatwa et est proche de l'Union des Organisations Islamiques de France. A la question de savoir quel est le statut du travail et les règles qui le régissent, voici ce qu'il répond.

Il n'est pas licite pour un musulman de fainéanter et de ne pas chercher à gagner son pain, que la raison de cette oisiveté soit de se consacrer à l'adoration, ou au nom de la confiance en Dieu, car il ne peut ni de l'or ni de l'argent.

Il ne lui est pas licite non plus de compter sur la charité alors qu'il a la capacité physique de travailler pour subvenir à ses besoins, aux besoins de sa famille et de tous ceux qui sont à sa charge. A ce sujet, le Prophète de l'islam - paix et bénédictions sur lui - dit : *L'aumône n'est pas permise au profit du riche, ni du bien portant*.

¹⁹ Sources : notes de Felice DASSETTO, Louvain-la-Neuve, 2008 ; Tidjane THIAM, *Une perspective musulmane sur le travail décent* dans *Le travail décent*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, p. 169-174 ; Zafar SHADEED, *Le travail décent et les perspectives et droits fondamentaux au travail, en référence particulière à l'islam* dans *Le travail décent*, op.cit., p. 153-168.

L'une des choses auxquelles le Prophète - paix et bénédictions sur lui - s'est fermement opposé et qu'il a interdites au musulman est le recours à la charité, recours qui entame la dignité et l'honneur, en dehors de toute nécessité qui pousserait l'individu à tendre la main. Il dit - paix et bénédictions sur lui : *Celui qui tend la main sans être dans le besoin est comme celui qui empoigne des braises.* Il dit aussi : *Celui qui tend la main pour s'enrichir hérite d'une balafre au visage le Jour de la Résurrection et mange des braises de la Géhenne. Libre à chacun de se servir peu ou prou.* Il dit également : *Nul n'aura de cesse de tendre la main jusqu'à ce qu'il compare devant Dieu sans la moindre chair au visage.*

Par ces terribles menaces, le Prophète - paix et bénédictions sur lui - vise à sauvegarder la dignité du musulman et à lui inculquer la continence, le fait de compter sur soi-même et d'éviter la mendicité.

De plus, le Prophète - paix et bénédictions sur lui - réproouve le mépris que certains manifestent envers certains travaux et métiers. Ainsi enseigne-t-il à ses compagnons que la dignité réside dans le travail quel qu'il soit et que le déshonneur et la perte de la face consiste à quémander l'assistance d'autrui : *Mieux vaut pour l'un d'entre vous de prendre une corde et de ramasser une cordée de bois qu'il transportera sur son dos, puis qu'il vendra, de sorte que Dieu lui épargne le déshonneur de tendre la main à untel, qui lui fera l'aumône ou la lui refusera.*

Le musulman peut donc gagner sa vie dans l'agriculture, le commerce, l'industrie ou en tant qu'artisan ou fonctionnaire tant que cela n'est pas fondé sur une activité illicite, ou que cela contribue ou soit associé à l'illicite. Le musulman peut exercer une fonction, que cela soit pour le compte du gouvernement, pour le compte d'un organisme, ou pour un particulier, tant qu'il est capable d'honorer les responsabilités de son travail et de s'acquitter des devoirs qui sont les siens. Il n'est pas permis pour un musulman de postuler pour un travail dont il n'est pas digne, notamment dans les postes administratifs et judiciaires.

Abû Hurayrah - que Dieu l'agrée - rapporta que le Prophète - paix et bénédictions sur lui - dit : *Malheur aux princes, malheur aux chefs, malheur aux trésoriers. Il est des gens qui, le Jour de la Résurrection, souhaiteront être suspendus aux étoiles par les cheveux, entre les cieux et la terre, plutôt que d'avoir pris une responsabilité dont ils n'étaient pas dignes.* Abû Dharr rapporte : *Je demandai au Messager de Dieu : 'Pourquoi ne m'attribues-tu pas une fonction ?' Il me tapa l'épaule et me dit : 'Abû Dharr, tu es faible, et il s'agit d'un dépôt. Y faillir vaut la honte et les regrets le Jour de la Résurrection, sauf à celui qui est digne de s'en charger et qui s'acquitte des devoirs qui lui incombent'. Il dit également - paix et bénédictions sur lui : Les juges sont de trois types : un type ira au paradis alors que les deux autres iront en enfer. Ceux qui connaissaient la justice et qui ont jugé conformément à elle, ceux-là iront au paradis. Ceux qui connaissaient la justice mais la bafouaient, ceux-là iront en enfer. Et ceux qui jugeaient entre les gens tout en étant ignorants, ceux-là iront en enfer.*

Mieux vaut donc pour le musulman de ne pas convoiter les grandes fonctions, ni de courir derrière elles, quand bien même il en serait digne car ceux qui divinisent les postes en deviennent les esclaves, et ceux qui consacrent toute leur attention aux apparences de ce monde seront privés du soutien du ciel.

'Abd Ar-Rahmân Ibn Samurah rapporta que le Messager de Dieu - paix et bénédictions sur lui - lui dit : *'Abd Ar-Rahmân, ne demande pas le principat car, si tu l'obtiens sans demande de ta part, tu seras aidé dans ta tâche, mais si tu l'obtiens suite à ta demande, tu seras livré à toi-même face à ta responsabilité.*

Anas - que Dieu l'agrée - dit : *Celui qui demande le poste de juge et fait appel à des intercesseurs pour l'obtenir, y sera livré à lui-même. Mais celui qui endosse cette responsabilité malgré lui, Dieu lui enverra un ange pour l'assister dans ses décisions.* Ceci vaut tant qu'on ignore que personne d'autre n'est compétent pour cette responsabilité et que l'intérêt général et la bonne marche des affaires pâtiraient si l'on ne se proposait pas. Aussi le Coran nous relate-t-il dans le récit de Joseph

le véridique que ce dernier dit au roi : *Assigne-moi les dépôts du territoire : je suis bon gardien et fin connaisseur.*

L'autorisation susmentionnée d'occuper une fonction vaut à condition que son exercice ne nuise pas aux musulmans. Par exemple, il n'est pas permis à un musulman de travailler en tant qu'officier ou soldat dans une armée qui combat les musulmans. Il ne lui est pas licite non plus de travailler dans une entreprise ou une usine d'armement partie prenante dans une guerre contre les musulmans. Il ne lui est pas permis de travailler dans un organisme ennemi de l'islam et qui combat les musulmans.

De même, tout métier aidant à l'injustice ou à l'illicite est illicite, à l'instar des métiers liés à l'usure, les débits d'alcool, les casinos et les lieux de débauche. Que l'on ne commette pas soi-même l'illicite n'est pas une excuse car, comme nous l'avons précisé précédemment, aider à l'accomplissement du péché est un péché. C'est pourquoi le Prophète - paix et bénédictions sur lui - maudit-il le scribe et les deux témoins d'une transaction usurière, tout comme il maudit celui qui empêche l'usure. Il maudit également celui qui presse le vin et celui qui le sert, au même titre que celui qui le boit.

Tout ceci vaut, bien entendu, en l'absence de nécessité impérieuse obligeant le musulman à gagner son pain dans ce genre de métiers. Si nécessité il y a, on en tient compte à sa juste mesure tout en détestant le métier en question et en cherchant en permanence un autre métier afin que Dieu lui facilite un gain licite, loin de tout péché.

Par ailleurs, le musulman se doit de s'écarter des choses douteuses susceptibles de fragiliser sa religion et d'affaiblir sa certitude, quand bien même il en tirerait une grande fortune. Le Prophète - paix et bénédictions sur lui - dit : *Abandonne ce qui te trouble au profit de ce qui apaise ton cœur.* Il dit également : *Le serviteur n'atteint le rang des vertueux que lorsqu'il délaisse une part des choses bénignes par crainte de tomber dans les choses malignes.*

Le travail selon François d'Assise : sans salaire !

Introduction

Au centre de l'Italie, zone frontière entre les États pontificaux et les conquêtes de l'empire d'Allemagne, la société est en train de basculer, de sortir de la féodalité vers la société marchande. Les « bourgeois », riches artisans ou commerçants s'imposent comme les maîtres des villes. Ils arrachent aux seigneurs des libertés de commerce, de déplacement et d'autres, contre les tracasseries arbitraires ou usurières des suzerains. Ces libertés sont consignées dans des chartes, soigneusement gardées dans les villes défendues par des remparts solides. Un nouvel ordre s'impose. Ceux qui ont l'argent, une petite minorité, en deviennent les citoyens, solidaires entre eux. Quant aux autres... Les lépreux laissés sans défense hors de la ville en sont le symbole : ils sont dangereux, donc exclus.

Quand le mouvement franciscain s'étoffe, François va lui aussi rédiger un équivalent des chartes des villes : une « Règle » qui, dès 1210, doit leur permettre de s'identifier comme groupe et d'être reconnus par le pape Innocent III. Mais la vie évolue et le texte aussi. Il est réécrit en permanence jusqu'en 1221. En 1223, il sera remplacé par un autre, la « nouvelle Règle », plus rigide, plus sobre, sans les citations évangéliques, rédigée, semble-t-il, à contrecœur par François. Il permettra d'intégrer l'ordre dans l'Église, grâce à la reconnaissance par le pape Honorius III. Le texte proposé ici est tiré de la « première Règle ».

Extraits de la « première Règle » de 1221 de François d'Assise (7,1-9 ; 8,1-12)

VII De la manière de servir et de travailler

Que tous les frères, en quelque lieu qu'ils se trouvent chez autrui pour servir ou pour travailler, ne soient ni camériers ni chanceliers, et qu'ils ne soient pas à la tête dans les maisons de ceux qu'ils servent ; et qu'ils n'acceptent aucun office qui engendrerait un scandale ou ferait du tort à leur âme ; mais qu'ils soient plus petits et soumis à tous ceux qui sont dans la même maison.

Et que les frères qui savent travailler travaillent et exercent le même métier qu'ils ont appris, s'il n'est pas contraire au salut de l'âme et s'il peut être pratiqué honnêtement. Car le prophète dit : Tu mangeras les fruits de ton travail ; tu es heureux et cela te sera bon. Et l'Apôtre : Que celui qui ne veut pas travailler ne mange pas. Et : Que chacun demeure dans le métier et dans l'office où il se trouvait quand il a été appelé. Et en échange de leur travail qu'ils puissent recevoir tout ce qui est nécessaire, excepté l'argent. Et quand ce sera nécessaire, qu'ils aillent à l'aumône comme les autres pauvres. Et qu'il leur soit permis d'avoir les outils et les instruments utiles à leur métier(...).

VIII Que les frères ne reçoivent point d'argent

Le Seigneur prescrit dans l'évangile : Voyez, gardez-vous de toute malice et de toute avarice ; et : Défiez-vous de la préoccupation de ce siècle et des soucis de cette vie.

Dès lors, qu'aucun des frères, où qu'il soit et où qu'il aille, ne prenne en aucune manière, ne reçoive ni ne fasse recevoir de l'argent ou des deniers, ni pour l'achat de vêtements ou de livres, ni comme prix de quelque travail, absolument en aucune circonstance, sinon en cas de nécessité des frères malades ; car nous ne devons pas conférer et attribuer à l'argent et aux deniers une plus grande utilité qu'aux cailloux. Et le diable veut aveugler ceux qui les convoitent ou les estiment plus que des cailloux.

Prenons donc garde, nous qui avons tout abandonné, de ne pas perdre pour si peu le royaume des cieux. Et si en quelque lieu nous trouvons des deniers, ne nous en soucions pas plus que de la poussière que nous foulons aux pieds, car vanité des vanités, et tout est vanité. Et si par hasard – qu'il n'en soit rien – il arrivait qu'un frère amasse ou détienne de l'argent ou des deniers, excepté seulement pour la nécessité susdite des malades, tenons-le tous, frères, pour un faux frère et un apostat et un voleur et un brigand et détenant un magot, à moins qu'il ne se repente vraiment. Et

qu'en aucune manière les frères ne reçoivent ni ne fassent recevoir, ne demandent ni ne fassent demander de l'argent, pour l'aumône ni des deniers pour des maisons ou pour des lieux ; et qu'ils n'aillent pas avec la personne qui demande de l'argent ou des deniers pour ces lieux. Les autres services qui ne sont pas contraires à notre vie, les frères peuvent les rendre à ces lieux avec la bénédiction de Dieu. Toutefois, en cas de nécessité manifeste des lépreux, les frères peuvent demander l'aumône pour eux. Qu'ils soient toutefois fort en garde contre l'argent. De même, que tous les frères se gardent de parcourir les terres pour quelque gain honteux.

Commentaires

Au temps de François, le travail est devenu central à Assise. Dans la nouvelle société qui s'installe, il permet d'acquérir des biens, de créer des relations sociales, de se faire respecter pour sa contribution au progrès de la ville, de se faire valoir. Les frères vont-ils se réinsérer de cette façon dans la ville qu'ils avaient quittée ? Pour résister et pour développer un autre sens du travail, ils se regroupent, ils se répètent des phrases percutantes de l'Évangile et de la Bible, comme dans le texte de cette Règle.

Ils se placent du côté de ceux qui doivent travailler de leurs mains, donnant ainsi de la valeur à ce qui n'en a pas dans la société. Vivant et travaillant avec ceux qui sont dans cette situation sans l'avoir choisie, ils parient que l'on peut être heureux ainsi (7,4). Ils prennent à cœur leur travail, un travail qualifié, réalisé avec des outils.

Mais ils n'acceptent pas que l'argent soit la contrepartie de leur travail. Ils reçoivent quelque chose d'une valeur plus grande : des relations humaines, à côté de l'alimentation et du toit. S'ils sont des travailleurs intéressants, soigneux et peu coûteux, ils restent dangereusement libres, exigeants sur le climat relationnel et la qualité de service de leur travail.

Ils doivent donc éviter les tâches de camériers ou de chanceliers, compétences rares de professionnels de la finance, des chartes, des documents officiels, recherchés par les bourgeois qui gouvernent les villes. Ils choisissent d'être les serviteurs de tous, dans une économie de subsistance.

S'appuyant de nouveau sur l'Évangile, ils refusent à l'argent, toute reconnaissance, toute fonction dans leur vie. Ils ne veulent entrer en contact avec lui d'aucune façon, déniaient toute légitimité à la classe marchande qui s'impose à Assise par sa fortune. A l'inverse, ils affirment que la pauvreté est condition de la qualité des relations humaines. La misère est à combattre, d'où l'exception en faveur des malades qui ne peuvent survivre par eux-mêmes. Mais le pauvre est libre, tandis que le riche s'accapare les biens qui appartiennent à Dieu, ce qui est un vol, qui impose de restituer aux autres.

Le travail selon Karl Marx : central !

Une des phrases « choc » de Karl Marx (1818-1883) annonce la couleur : « *Les philosophes n'ont fait qu'interpréter diversement le monde. Il s'agit maintenant de le transformer.* »²⁰

Deux faits majeurs ont contribué à faire des 19 et 20^{èmes} siècles, les « siècles du travail ». D'une part, la révolution industrielle, avec ses systèmes de production capitaliste et une première mondialisation des marchés, a transformé fondamentalement le travail. D'autre part, les prises de conscience de la classe ouvrière ont suscité les associations et mouvements ouvriers auxquels le nom de Marx est très justement attaché. Le travail, les rapports de production économique et tous les rapports sociaux deviennent le moteur de l'histoire et des sociétés. Dans les analyses de Karl Marx, il s'agit bien des rapports « maître-esclave », « dominant-dominé », « capital-travail ». À la différence d'Aristote²¹, il conteste les conditions de travail, le travail aliéné. Mais, c'est au départ de « la condition des travailleurs », qu'il se fait, via les associations ouvrières, l'acteur et l'interprète du changement social. Posé par lui au fondement de l'essence et du devenir de l'humain, le travail devient central dans l'identité sociale et simplement humaine. Avec le Manifeste du Parti Communiste, en 1848, l'impulsion marxiste a acquis une dimension politique : par les syndicats et les relais politiques des différents socialismes, nos modes de vie en ont été et en restent profondément marqués, bien au-delà des frontières économiques, politiques et culturelles de nos sociétés européennes.

Extraits du Manifeste du Parti Communiste (1848)

« L'histoire de toute société jusqu'à nos jours n'a été que l'histoire de luttes de classes. Homme libre et esclave, patricien et plébéien, baron et serf, maître de corporation et compagnon, en un mot oppresseurs et opprimés, en opposition constante, ont mené une guerre ininterrompue, tantôt ouverte, tantôt dissimulée, une guerre qui finissait soit par une transformation révolutionnaire de la société soit par l'anéantissement des parties.

La société bourgeoise moderne n'a pas aboli les antagonismes de classes. Elle n'a fait que substituer de nouvelles classes, de nouvelles conditions d'oppression, de nouvelles formes de lutte à celles d'autrefois. Le caractère distinctif de notre époque est d'avoir simplifié les antagonismes de classes. La société se divise de plus en plus en deux vastes camps ennemis, en deux grandes classes diamétralement opposées : la bourgeoisie et le prolétariat.

... L'ancien mode d'exploitation féodal ou corporatif de l'industrie artisanale n'a plus suffi aux besoins qui croissaient à mesure que s'ouvraient de nouveaux marchés. La manufacture prit sa place. Mais les marchés s'agrandissaient sans cesse : la demande croissait toujours. La manufacture, à son tour, devint insuffisante. Alors, la vapeur et la machine révolutionnèrent la production industrielle. La grande industrie moderne supplanta la manufacture ; la moyenne bourgeoisie industrielle céda la place aux millionnaires de l'industrie, aux chefs de véritables armées industrielles, aux bourgeois modernes. La grande industrie a créé le marché mondial et le marché mondial accéléra prodigieusement le développement du commerce, de la navigation, des communications terrestres. ... Et au fur et à mesure que l'industrie, le commerce, la navigation, les chemins de fer se développaient, la bourgeoisie grandissait, décuplant ses capitaux et refoulant à l'arrière-plan les classes léguées par le moyen âge.

²⁰ Marx, *Thèses sur Feuerbach*, 1848.

²¹ Marx a très bien lu *La Politique* d'Aristote, là où celui-ci interprète la relation 'Maître-Esclave', 'Dominants-Dominés'. Mais il a lu Aristote avec d'autres lunettes que celles des économistes libéraux, ou celles de Thomas d'Aquin et des encycliques catholiques, dont *Rerum Novarum* (Léon XIII en 1891). Là où Aristote a vu dans les relations dominants-dominés des faits venus de la Nature et justifiés par elle, Marx a vu des constructions de l'Histoire, des fabrications venues de l'Histoire.

... Partout où la bourgeoisie a conquis le pouvoir, elle a foulé aux pieds les anciennes relations ... pour ne laisser subsister d'autre lien, entre l'homme et l'homme, que l'intérêt glacial, les dures exigences du paiement au comptant ... Elle a fait de la dignité personnelle une simple valeur d'échange; elle a substitué aux nombreuses libertés, si chèrement conquises, l'unique et impitoyable liberté du commerce. En un mot, à la place de l'exploitation que masquaient les illusions religieuses et politiques, elle a mis une exploitation ouverte, éhontée, directe, brutale ... Même du médecin, du juriste, du prêtre, du poète, du savant, elle a fait des salariés à ses gages.

À mesure que grandit la bourgeoisie, c'est-à-dire le capital, se développe aussi le prolétariat, la classe des ouvriers modernes qui ne vivent qu'à la condition de trouver du travail et qui n'en trouvent que si leur travail accroît le capital. Ces ouvriers, contraints de se vendre au jour le jour, sont une marchandise, un article de commerce comme un autre ; ils sont exposés à toutes les vicissitudes de la concurrence et aux fluctuations du marché.

Le développement du machinisme et la division du travail, en faisant perdre au travail du prolétaire tout caractère d'autonomie, lui ont fait perdre tout attrait pour l'ouvrier. Il devient un simple accessoire de la machine, on n'exige de lui que l'opération la plus simple, la plus monotone, la plus vite apprise. Par conséquent, ce que coûte l'ouvrier se réduit, à peu de chose près, au coût de ce qu'il lui faut pour se nourrir à peine et perpétuer sa descendance.

Plus le travail devient répugnant, plus les salaires baissent. Bien plus, la somme de labeur s'accroît avec le développement du machinisme et de la division du travail, soit par l'augmentation des heures ouvrables, soit par l'augmentation du travail exigé dans un temps donné. L'industrie moderne a fait du petit atelier du maître artisan patriarcal la grande fabrique du capitaliste industriel. Des masses d'ouvriers, entassés dans la fabrique, sont organisées militairement. Simples soldats de l'industrie, ils sont placés sous la surveillance d'une hiérarchie complète de sous-officiers et d'officiers. Ils ne sont pas seulement les esclaves de la classe bourgeoise, de l'État bourgeois, mais encore, chaque jour, à chaque heure, les esclaves de la machine, du contremaître, et surtout du bourgeois fabricant lui-même son capital.

Moins le travail exige d'habileté et de force, c'est-à-dire plus l'industrie moderne progresse, et plus le travail des hommes est supplanté par celui des femmes et des enfants. Les distinctions d'âge et de sexe n'ont plus d'importance sociale pour la classe ouvrière. Il n'y a plus que des instruments de travail, dont le coût varie suivant l'âge et le sexe. Une fois que l'ouvrier a subi l'exploitation du fabricant et qu'on lui a compté son salaire, il devient la proie d'autres membres de la bourgeoisie : du propriétaire, du détaillant, du prêteur sur gages, etc. (...)

Les ouvriers ne peuvent changer leurs situations, qu'en prenant conscience qu'ils sont une puissance dans tout le système de production. Les prolétaires ne peuvent se rendre maîtres des forces productives sociales qu'en prenant conscience d'eux-mêmes et en abolissant le mode d'appropriation en vigueur jusqu'à nos jours. Tous les mouvements historiques ont été, jusqu'ici, accomplis par des minorités ou au profit des minorités. Le mouvement prolétarien est le mouvement spontané de l'immense majorité au profit de l'immense majorité. Le prolétariat ne peut se redresser sans faire sauter toute la superstructure des couches qui constituent la société officielle. (...)

La domination de la classe bourgeoise a pour condition essentielle l'accumulation de la richesse aux mains des particuliers, la formation et l'accroissement du capital. La condition d'existence du capital, ce sont des salariés devenant toujours plus nombreux. Par leurs associations, leur union transnationale changera leurs conditions de vie et le cours de l'histoire. La chute de la bourgeoisie et la victoire du prolétariat sont également inévitables. »²²

²² Karl MARX et Friedrich ENGELS, *Manifeste du Parti Communiste*, Londres, 23 février 1848. Il est publié en livre de poche chez Flammarion (Paris) en 1998.

Le travail selon Jean-Paul II « *Laborem exercens* » : la personne !

Introduction

La personnalité du pape Jean-Paul II a nettement marqué cette encyclique : sa pensée philosophique personnelle, son expérience de travail comme ouvrier, sa vie en Pologne sous un régime communiste, ses interventions lors de ses voyages dans tous les continents, son approche personnelle de la Bible sous deux aspects : la place des récits de création qui font du travail humain une participation à l'œuvre créatrice de Dieu (il insiste sur le rôle de dominer et de soumettre la terre) et la lumière de la Croix et de la Résurrection du Christ. Souvent traduit par « *Le travail humain* », le titre devrait plutôt être « *L'homme au travail* ». L'encyclique marque le 90^{ème} anniversaire de *Rerum Novarum*, la première encyclique sociale. L'extrait suivant est tiré du § 6 intitulé : *Le travail au sens subjectif : l'homme, sujet du travail*.

Extraits de « *Laborem exercens* » : l'homme, sujet du travail ²³

« L'homme doit soumettre la terre, il doit la dominer, parce que, comme image de Dieu, il est une personne, c'est-à-dire un sujet, un sujet capable d'agir d'une manière programmée et rationnelle, capable de décider de lui-même et tendant à se réaliser lui-même. C'est en tant que personne que l'homme est sujet du travail. C'est en tant que personne qu'il travaille, qu'il accomplit diverses actions appartenant au processus du travail ; et ces actions, indépendamment de leur contenu objectif, doivent toutes servir à la réalisation de son humanité, à l'accomplissement de la vocation qui lui est propre en raison de son humanité même : celle d'être une personne (...)

Ainsi la « domination » dont parle le texte biblique que nous méditons ici (Gn 1, 27-28) ne se réfère pas seulement à la dimension objective du travail : elle nous introduit en même temps à la compréhension de sa dimension subjective. Le travail entendu comme processus par lequel l'homme et le genre humain soumettent la terre ne correspond à ce concept fondamental de la Bible que lorsque, dans tout ce processus, l'homme se manifeste en même temps et se confirme comme celui qui « domine ». Cette domination, en un certain sens, se réfère à la dimension subjective plus encore qu'à la dimension objective : cette dimension conditionne la nature éthique du travail. Il n'y a en effet aucun doute que le travail humain a une valeur éthique qui, sans moyen terme, reste directement liée au fait que celui qui l'exécute est une personne, un sujet conscient et libre, c'est-à-dire un sujet qui décide de lui-même.

Cette vérité, qui constitue en un certain sens le noyau central et permanent de la doctrine chrétienne sur le travail humain, a eu et continue d'avoir une signification fondamentale pour la formulation des importants problèmes sociaux au cours d'époques entières.

L'âge antique a introduit parmi les hommes une différenciation typique par groupes selon le genre de travail qu'ils faisaient. Le travail qui exigeait du travailleur l'emploi des forces physiques, le travail des muscles et des mains, était considéré comme indigne des hommes libres, et on y destinait donc les esclaves. Le christianisme, élargissant certains aspects déjà propres à l'Ancien Testament, a accompli ici une transformation fondamentale des concepts, en partant de l'ensemble du message évangélique et surtout du fait que Celui qui, étant Dieu, est devenu en tout semblable à nous (He 2,17 ; Ph 2, 5-8), a consacré la plus grande partie de sa vie sur terre au travail manuel, à son établi de charpentier. Cette circonstance constitue par elle-même le plus éloquent « évangile du travail ». Il en résulte que le fondement permettant de déterminer la valeur du travail humain n'est pas avant tout le genre de travail que l'on accomplit mais le fait que celui qui l'exécute est une personne. Les sources de la dignité du travail doivent être recherchées non pas dans sa dimension objective mais dans sa dimension subjective (...)

²³ Le texte complet est disponible sur le site web du Vatican : www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_fr.html

Ici vient tout de suite une conclusion très importante de nature éthique : bien qu'il soit vrai que l'homme est destiné et appelé au travail, le travail est avant tout « pour l'homme » et non l'homme « pour le travail ». Par cette conclusion, on arrive fort justement à reconnaître la prééminence de la signification subjective du travail par rapport à sa signification objective. En partant de cette façon de comprendre les choses et en supposant que différents travaux accomplis par les hommes puissent avoir une plus ou moins grande valeur objective, nous cherchons toutefois à mettre en évidence le fait que chacun d'eux doit être estimé surtout à la mesure de la dignité du sujet même du travail, c'est-à-dire de la personne, de l'homme qui l'exécute. D'un autre côté, indépendamment du travail que tout homme accomplit, et en supposant qu'il constitue un but - parfois fort absorbant - de son activité, ce but ne possède pas par lui-même une signification définitive. En fin de compte, le but du travail, de tout travail exécuté par l'homme - fût-ce le plus humble service, le travail le plus monotone selon l'échelle commune d'évaluation, voir le plus marginalisant - reste toujours l'homme lui-même ».

Commentaires

Les nouvelles technologies ont de lourdes conséquences sur le travail et sur son sens, ce qui touche la relation entre l'humain et le travail et constitue un défi pour l'Église. Il faut revenir à une réflexion fondamentale : le travail humain est la clé de toute la question sociale, puisqu'il est la nature même de l'homme, le fondement de la vie familiale et l'expression du message chrétien. L'humain est au centre, placé dans une histoire qui s'enracine dans les origines et s'ouvre sur un futur encore inconnu. Il qui reste que, dans la multiplicité de ses formes, le travail fonde la dignité de l'humain.

Dans cette perspective, l'encyclique est portée par le souci d'une dimension spirituelle du travail, qui permette à tous de s'approcher du Créateur et de participer au plan de salut. La peine liée à tout travail est éclairée par la croix. La vision reste optimiste : à côté des conflits et des injustices, le travail est une expression de l'humain et la source de vie familiale, de fraternité et de communauté. Deux aspects sont distingués : le travail au sens objectif (la technique) et au sens subjectif (l'homme sujet du travail). C'est comme activité de l'homme que le travail a sa dignité. C'est en tant que personne que l'homme est sujet du travail (6,2). Il ne peut être réduit à sa valeur marchande (7,2) et pose des questions éthiques et éthico-sociales (5,6; 6,3).

Le travail est pour l'homme et non l'homme pour le travail (6,6). Prendre l'homme pour un instrument de production est typique du capitalisme (7,3). L'industrialisation a créé, dans le système libéral, une organisation injuste qui prenait le capital comme le but de la production et qui criait vengeance au Ciel (8,4). La solidarité des travailleurs, qui se sont donné des organisations appropriées, a produit des changements profonds, mais des injustices flagrantes persistent ou naissent (8,5).

Troisième partie

Sens du travail, économie et politiques d'emploi

Introduction

Le troisième temps de notre recherche sur le sens du travail conduit à nous interroger sur la manière dont les pouvoirs économiques et politiques affrontent concrètement les interrogations des employés, des travailleurs, des chômeurs quant à la situation difficile en matière d'emploi et de travail aujourd'hui. Le sens du travail se transforme non seulement à partir des aspirations des individus, mais aussi à partir des stratégies plus collectives et des politiques mises en place dans ce domaine. Pour réfléchir cette dimension, nous avons fait appel à cinq interlocuteurs agissant à différents niveaux.

Les deux premiers interlocuteurs sont des acteurs sociaux et économiques impliqués dans la concertation sociale, qui occupe une place importante dans la sphère politique belge : un syndicaliste et un membre du Conseil Central de l'Économie.

Pour Felipe Van Keirsbilck²⁴, si le travail est une contrainte naturelle, l'emploi est une construction sociale qui assure un salaire et des droits sociaux. Le travail donne du sens et s'il n'en a pas, les humains tentent de lui en donner en l'humanisant. Le non sens du travail aujourd'hui est lié à la financiarisation à outrance et à la compétitivité qui s'imposent à la productivité.

Luc Denayer²⁵ intègre le point de vue du patronat sans s'y réduire. Son analyse montre que la vague technologique sur laquelle s'appuyaient nos économies capitalistes est épuisée. Il en résulte une crise de société et d'emploi, une crise du sens collectif dans le monde du travail. Ce passage d'une stabilité à des évolutions nécessite des choix politiques et de nouvelles régulations par l'État (en lien avec l'Europe). Le travail est au cœur de l'identité sociale, mais l'homme peut-il aujourd'hui être maître de son destin par son travail ?

Les deux interlocuteurs suivants partagent leur point de vue d'économiste sur des choix politiques en matière d'emploi.

Jules Gazon²⁶ part d'un constat : le chômage est éthiquement inadmissible parce qu'il crée de la marginalisation et constitue un déni de démocratie. Sur base de ce positionnement éthique, il propose un système pour remettre les chômeurs de longue durée au travail sans coût budgétaire pour l'État. La solution qu'il préconise passe par le développement des emplois de service de proximité et par une demande contrainte.

²⁴ Felipe Van Keirsbilck est secrétaire permanent du secrétaire général de la Centrale Nationale des Employés (CNE), affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC).

²⁵ Luc Denayer est secrétaire du Conseil Central de l'Économie (CCE). Créé en 1948, cette institution est un lieu où se rencontrent patrons et syndicats pour confronter leurs positions, élaborer des propositions et des compromis susceptibles de représenter l'intérêt général en matière d'économie nationale. Le CCE formule ses avis soit de sa propre initiative, soit à la demande d'un ministre ou des chambres législatives.

²⁶ Professeur émérite de HEC- École de gestion de l'Université de Liège, Jules Gazon est connu pour allier théorie et expérience industrielle de haut niveau. Il a conseillé les gouvernants et les entreprises. Toujours soucieux de solutions concrètes, il est toutefois convaincu de la nécessité de se plonger dans le référentiel éthique pour relever les défis de notre temps.

Pour Philippe Defeyt²⁷, l'emploi fonctionne comme un marché ; c'est regrettable, mais actuellement incontournable. Dans le contexte de l'emploi actuel, il est nécessaire de donner priorité à la qualité du travail sur la quantité en posant la question : qu'est-ce qui favorise le bonheur des gens ? Il attire l'attention sur le piège principal à l'emploi : le salaire minimum est trop bas. Pour lui, il y a un champ énorme de création d'emplois dans les services, mais pour le développer, il s'agit de passer d'une consommation d'objets à une consommation de services. Son engagement dans un CPAS, lui Importance d'une formation au savoir-vivre et au savoir-être des personnes à la dérive en vue d'un accès à l'emploi.

Avec Gabrielle Clotuche²⁸, nous interrogerons plus largement sur les modèles sociaux et les systèmes de protection sociale en Europe. Deux logiques, l'assistance et l'assurance, ont donné naissance à des modèles différents : le modèle libéral anglo-saxon, le modèle social-démocrate ou scandinave et le modèle corporatiste ou conservateur. C'est à ce dernier que se réfère la Belgique. Les réalités sociales évoluant, les systèmes vont devoir se transformer : adapter la protection sociale aux changements actuels de nos sociétés reste un immense défi pour les années à venir en Europe.

²⁷ Philippe Defeyt est économiste. Co-fondateur d'ÉCOLO en 1980, il en a été le secrétaire fédéral de 1999 à 2003, période durant laquelle son parti a fait partie de la coalition gouvernementale fédérale. Depuis 2006, il est président du Conseil public de l'action sociale (CPAS) de Namur. Il est aussi chercheur à l'Institut pour un Développement Durable qui publie et diffuse régulièrement des études et analyses en matière d'économie et de développement durable (users.skynet.be/idd/).

²⁸ Gabrielle Clotuche a été directrice de la sécurité sociale en Belgique et directrice pour la protection sociale et l'intégration sociale à la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne. Aujourd'hui, elle est conseillère à la Confédération européenne des syndicats (CES). Voir aussi Gabrielle Clotuche, *Réforme des modèles sociaux et pauvreté*, Bruxelles, Revue Nouvelle n° 12, décembre 2006, pp. 36-43.

Défendre l'emploi et construire du sens au travail

Introduction

Le texte qui suit s'articule autour de quatre parties. Felipe Van Keirsbilck donne d'abord des précisions concernant les mots utilisés, notamment la nécessaire distinction entre emploi et travail. Ensuite, il pose la question du sens « du travail » ou du sens « au travail » : si le travail parfois donne du sens, parfois il en demande. Puis, il aborde le travail actuel et ses contraintes : la compétition économique et la financiarisation de l'économie rendent particulièrement difficile pour beaucoup de trouver du sens au travail. C'est ce qui apparaît quand on aborde le travail dans la réalité de l'entreprise et non comme on voudrait qu'il soit. Enfin, il traite de la responsabilité et du rôle spécifique des syndicats.

L'emploi n'est pas le travail

Dans la vie courante, il apparaît clairement que les entreprises offrent de l'emploi et demandent du travail. Cela indique que ces deux réalités s'échangent l'une pour l'autre. Ce qui est vrai pour les entreprises vaut également pour les travailleurs. Les chômeurs cherchent un emploi, en échange duquel ils offrent leur travail. Il en ressort une première évidence : deux choses qui s'échangent l'une contre l'autre ne peuvent pas être identiques. Le travail, c'est ce qu'on donne en échange d'un emploi.

On dit parfois : « tout travail mérite salaire ». Si on inscrit cette phrase dans l'histoire, il est clair qu'au 21^{ème} siècle, elle ne désigne pas la réalité. Aujourd'hui, dans les pays développés où nous vivons, tout travail mérite emploi. Et un emploi, c'est beaucoup plus qu'un salaire. Un emploi, dans le sens précis de ce terme, c'est évidemment un salaire, mais c'est en outre un certain nombre de garanties juridiques ou conventionnelles sur la stabilité du salaire, sur la stabilité du revenu. C'est un certain nombre de droits à l'expression : celui qui a un emploi - dans les « bons cas », et il n'en va pas toujours ainsi - a le droit d'être représenté sur son lieu de travail ou d'être représentant. Il a droit à un certain nombre de protections contre le licenciement, a droit à des vacances, à des congés, à un horaire, à la protection sociale, etc. Cela représente beaucoup plus que d'avoir 1 000, 2 000 ou 20 000 euros chaque mois sur un compte en banque. Il convient d'insister : le travail, c'est ce que le travailleur donne dans sa contribution à la production de biens ou de services ; l'emploi, c'est un ensemble de droits, c'est un statut qu'il peut recevoir. On peut discuter ensuite pour savoir qui fournit ce statut, mais en première analyse, le travailleur le reçoit de l'entreprise pour laquelle il travaille. Même si ce n'est qu'en partie exact.

Le travail peut être décrit comme une contrainte naturelle. Et les deux termes sont importants. La plupart des gens n'ont pas le choix de travailler ou de ne pas travailler. On n'a le choix que dans des situations tout à fait anormales où l'on peut profiter du travail des autres. Une société de rentiers qui pourraient vivre toute leur vie sans rien faire ne serait pas une situation naturelle. Le travail est donc une contrainte : il faut travailler, dans toutes les civilisations et à toutes les époques. Cette contrainte est relativement naturelle : pour vivre, pour assurer nos besoins et notre développement personnels, nous savons que les choses ne nous tombent pas du ciel et qu'il nous faut donc travailler.

L'emploi est une construction sociale. Pour qu'il y ait de l'emploi, au sens où ce mot est utilisé ici, il faut que des droits, des conventions soient écrits ; il faut qu'on ait mis en place des institutions comme le Conseil central de l'économie, comme l'ONSS, les commissions paritaires, le contrôle des lois sociales et bien d'autres choses. Il n'y a là rien de « naturel ». L'ONSS ne s'est pas trouvée dans la forêt ! C'est une construction historique et sociale qui produit ce qu'aujourd'hui nous appelons un emploi.

Par conséquent, rien ne protège mieux contre le travail que l'emploi. Voici quelques exemples qui illustrent cette expression qui peut paraître paradoxale.

La plupart des habitants de notre pays travaillent dans un cadre professionnel précis (ouvrier, employé, fonctionnaire...). Un certain nombre de travailleurs sans papiers travaillent à Bruxelles dans le bâtiment, par exemple. Si l'employé est trop fatigué ou malade, s'il souhaite une interruption de carrière ou des vacances annuelles, il arrête simplement de travailler. Ou bien, s'il est l'heure, il a le droit d'arrêter de travailler et il le fait. Cela ne met pas en danger sa survie. Il aura toujours son salaire après les vacances, il aura toujours son emploi quand il reviendra. Il ne doit pas travailler le dimanche et pourtant, le lundi il a toujours son emploi. Quand il a travaillé un certain temps, il ne prend pas de risque en arrêtant de travailler.

Par contre, si un travailleur sans papiers est malade, il ira quand même travailler, jusqu'au moment où il ne le pourra plus. S'il décide de ne pas travailler, il risque beaucoup de perdre totalement le revenu que lui procurait son travail. Il a beaucoup moins le choix que l'employé de travailler ou non. L'exemple du travailleur en noir, du travailleur sans papiers qui n'a aucun droit est bien sûr extrême.

Beaucoup de petits indépendants sont beaucoup plus soumis au travail que les employés. D'ailleurs, les indépendants ont souvent un discours critique à propos des fonctionnaires, des employés qui sont « pépères », qui ne travaillent « que » 35 ou 38 heures, alors qu'eux-mêmes travaillent beaucoup plus. Et c'est vrai, ils n'ont pas un emploi pour les protéger du travail. Le fonctionnaire a un emploi et il doit travailler, mais il ne doit pas travailler parce qu'il a un emploi. Il doit travailler parce que tout le monde doit travailler. L'emploi fait seulement en sorte qu'il ne doit pas travailler tout le temps. Qu'à 60 et quelques années, il pourra s'arrêter. Qu'il ne doit pas travailler en juillet, ni le dimanche, ni après cinq heures.

Le travail est à la fois une souffrance ou une charge, mais il est aussi estime de soi, autonomie, statut. Attention cependant : on croit souvent avoir, grâce à son travail, statut, autonomie, liberté, dignité sociale. N'est-ce pas plutôt l'emploi qui procure la plupart de ces avantages ? Si le salarié a une certaine autonomie, c'est parce qu'il sait qu'il aura son salaire sur son compte en banque, qu'on ne peut pas le licencier facilement, car cela coûterait cher à son patron et prendrait des mois. Tout cela, grâce à l'emploi et non au travail. Par ailleurs, le travail donne un certain nombre de fiertés dont il sera question plus loin. Il importe de bien voir qu'à partir de la réalité ancestrale et naturelle du travail - si cette expression a un sens -, au cours de l'histoire du 20^{ème} siècle, le mouvement ouvrier a construit quelque chose qui n'est pas naturel : un ensemble de droits sociaux et politiques, à savoir l'emploi.

Sens « du travail » ou sens « au travail » ?

La première partie de cet exposé pourrait donner l'impression que le travail est dénigré au profit de l'emploi. C'est en effet ce qui est dit. Le syndicaliste tient essentiellement à ce que les gens aient un emploi. Si, dans l'ensemble, quelques-uns parmi ceux qui ont un emploi n'ont pas de travail, s'ils sont obligés de faire des mots croisés au bureau c'est un peu idiot, mais c'est relativement peu important. Ce qui est fondamental, par contre, c'est que les gens aient un emploi. Mais il convient d'ajouter aussitôt : ne crachons pas sur le travail ! Même si le travail est une contrainte, le salarié y passe huit heures par jour, ou X heures par semaine. C'est beaucoup, c'est sans doute plus que le temps passé avec son conjoint ou avec ses enfants. Humainement, il est difficile de se résigner à dire : « mon travail c'est un gagne-pain, j'y vais en me fermant les yeux et les oreilles et l'intelligence, et je serai libre quand je sortirai ».

Ce discours représente une part de la réalité, mais qui n'est pas satisfaisante. Il faut bien trouver du sens dans le travail. L'analyse réalisée par Isabelle Ferreras, sociologue de l'UCL, sur ce qu'elle appelle la critique politique du travail, étudie le cas des caissières de grands magasins²⁹. Elle aurait pu s'intéresser à d'autres métiers. Elle a choisi les caissières parce qu'elles effectuent un travail répétitif, peu valorisant, assez mal rémunéré, etc.

²⁹ Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, Coll. « Gouvernances », 2007, 273 p.

Si l'on considère une caissière de l'Aldi, les gestes qu'elle répète donnent-ils du sens à son travail : prendre – scanner, prendre – scanner ? Un certain nombre de personnes, malheureusement, font un travail qui, en lui-même, dans les gestes qu'il oblige à faire, ne leur donne pas de sens, ou très peu. L'intérêt du travail de Mme Ferreras est de montrer que même ceux qui remplissent des tâches que personne n'aurait envie de remplir, cherchent du sens à leur travail, dans leur travail. Si ce n'est pas dans les gestes accomplis, c'est au moins dans les relations nouées avec les collègues, avec les clients, c'est au moins dans la manière dont on leur parle, dont on les traite au travail. Même là où le travail en lui-même n'a pas ou presque pas de sens, les travailleurs veulent qu'il y ait du sens pendant les heures qu'ils passent au travail.

Isabelle Ferreras a inscrit le résultat de ses recherches dans une histoire du travail qui correspond à l'histoire de la construction de l'emploi. Selon elle, quand, au 19^{ème} siècle, les travailleurs sont envoyés dans des ateliers de manufacture ou à la mine, quand les journaliers travaillent sur les fermes pour de gros fermiers, les relations sur le lieu de travail sont de type domestique. Il y a un maître et il y a un domestique, même s'il ne s'agit pas nécessairement de domestique au sens des gens de maison. Mais il est clair que la totalité de la réalité du travail, c'est la soumission à l'autorité d'une personne, comme celle d'un domestique à son maître. Des notions comme la liberté, la dignité, le droit à l'expression, etc. n'ont pas beaucoup de sens dans un tel régime de travail domestique.

L'histoire passe et nous n'en sommes plus là aujourd'hui. Il reste néanmoins important de toujours parler du travail et de l'emploi en s'inspirant de l'histoire, des traditions et en remarquant que les acquis de l'histoire ont changé la réalité du travail. Le travail sociologique d'Isabelle Ferreras montre qu'aujourd'hui, même une caissière de l'Aldi - qui n'a peut-être pas eu l'occasion de beaucoup discuter de la philosophie du travail - et d'autres dans des situations semblables disent, dans leurs mots à elles : « je veux un régime démocratique, je veux un régime civique de travail et non plus un régime domestique. On ne peut pas me traiter n'importe comment, on ne peut pas me dire : le client est roi et maintenant tu t'adaptes, tu encaisses, dans les deux sens du terme, l'argent dans la caisse et les coups de gueule, les mauvaises humeurs, tu encaisses tout et tu te tais. Nous sommes des citoyennes de la démocratie et ce n'est pas seulement valable en dehors de l'entreprise ».

Qu'en est-il des droits humains ? Comme syndicat, nous sommes confrontés, dans une des conventions collectives, à la question de savoir si le travailleur a droit à la vie privée au travail. Et bien oui ! Il a droit aussi à ce qu'un certain nombre de choses faites pendant les heures de travail ne soient pas l'objet du regard inquisiteur de l'employeur. L'employeur paie le salaire, il a payé le bureau, l'ordinateur que le travailleur utilise, mais cela ne lui donne pas entièrement le droit de savoir ce que ce dernier a mis dans l'ordinateur. Il existe des limites. Non pas que l'employeur n'ait rien à voir là-dedans, mais le travailleur a aussi droit à une certaine vie privée, y compris sur son lieu de travail. Pourquoi ? Parce que nous ne sommes pas dans un régime domestique, comme celui du journalier chez un gros fermier qui l'emploie. Être un employé donne lieu à des droits démocratiques au travail.

La recherche d'Isabelle Ferreras permet de nommer un discours instrumental sur le travail qui peut être tenu dans les deux sens. Le patron dit – en simplifiant quelque peu – : « Ton travail sert à produire, à encaisser les achats des clients et à faire du profit, point. C'est à cela qu'il sert et je ne veux rien savoir d'autre. » De son côté, l'employé pourrait dire, de façon tout aussi instrumentale : « Mon travail sert à ce que j'aie un salaire, point. Et le reste, je m'en moque, on peut me faire faire n'importe quoi, on peut me traiter n'importe comment, pour moi ce qui compte, c'est mon compte à la fin du mois. » Ce type de discours instrumental ne correspond pas à la réalité. Il existe des dimensions expressives au travail, selon les mots d'Isabelle Ferreras. Dans l'espace du travail, on veut pouvoir s'exprimer, on veut faire bien ce qu'on fait, on veut être apprécié pour un travail bien fait : par le salaire, mais aussi par la manière dont on est traité. On veut pouvoir continuer à apprendre, parce qu'on se développe aussi parallèlement au travail.

Si l'univers de Zola sert de référence, ces dimensions expressives peuvent apparaître comme un luxe. Et bien oui, c'est le luxe d'un siècle ou d'un siècle et demi de transformation de l'expérience de travail par la construction de l'emploi, du mouvement ouvrier, qui fait qu'aujourd'hui, quelqu'un peut dire : « Au travail je veux aussi être bien. » Il ne sera pas traité d'imbécile ou de doux rêveur. Il a de son côté, par exemple, un article de la Déclaration universelle des droits humains, qui affirme le droit au bien-être au travail. Dans la suite de la Déclaration est même inscrit le droit de contribuer à la définition des règles qui organisent le bien-être au travail. Les travailleurs sont donc des citoyens dans les entreprises. Ce n'est pas naturel, c'est une construction politique et sociale qui fait que le travail, même contraint, peut être un lieu de sens, de relations, de dignité.

Le travail actuel et ses contraintes

Partant de l'affirmation que ce n'est pas le travail qui est essentiel, mais l'emploi, il faut pouvoir dire dans le même temps : « puisque travail il y a et que travail il y aura, il faut que ce travail soit un lieu de sens, d'expression de soi, de respect ». Est-ce ainsi que les choses se passent ? Malheureusement pas souvent et probablement moins aujourd'hui que pour la génération précédente.

Bien sûr, pour un artisan potier quelque part dans le Larzac, qui travaille comme travaillait son grand-père, on peut espérer que tout va bien. Mais beaucoup de gens travaillent dans une entreprise. Or, un certain nombre de transformations dans les entreprises font que la volonté d'avoir du sens au travail est mise à mal aujourd'hui. Deux contraintes peuvent être pointées.

D'abord la financiarisation, qui prend le dessus sur le développement économique. En bref : l'importance de l'activité financière a énormément crû depuis 20 à 25 ans. Un certain nombre de personnes qui gagnaient de l'argent en produisant ou en vendant ont choisi de gagner de l'argent dans ce qu'on appelle la sphère financière, régie par les spéculations. Au passage, affirmons un désaccord avec l'idée que le travail et l'emploi sont relativisés parce qu'aujourd'hui, la richesse peut être produite par la sphère financière. Au contraire, la sphère financière ne produit aucune richesse. La crise de 2008 a montré que l'activité financière absorbe une grande part des richesses produites par le travail. On voudrait faire croire que le travail et l'emploi sont relativisés et que la richesse peut être produite autrement. C'est une invention du mouvement perpétuel de la poule aux œufs d'or. Si le capital produit du capital, ce ne peut être qu'à travers l'activité productive, pas dans la spéculation.

La financiarisation transforme le travail. Pourquoi ? Parce que les entreprises sont de plus en plus soumises à des exigences de rentabilité à très court terme. L'investissement au sens ancien signifiait : « J'ai de l'argent, je le mets dans des murs, dans des machines, dans des stocks. » Cet argent produira des richesses dans un délai d'un, deux ou dix ans peut-être. Aujourd'hui, le sens du mot « investissement » est totalement dévoyé pour signifier : « J'ai de l'argent, je l'investis par internet sur un marché financier et ce soir, ou peut-être demain matin, je revendrai voir ce que j'ai acheté. » Cet argent n'a très probablement contribué à rien produire. Mais il a exercé une énorme pression sur les monnaies ou sur les matières premières achetées et revendues. Mais en fin de compte, bien souvent, à travers les produits dérivés, ce sont des entreprises qu'on achète et revend. La pression sur les entreprises concernées permet d'extraire du profit très rapidement, en faisant fi de l'avenir, de la production, du développement économique.

De plus, l'objectif social de productivité, qui est, à côté de la sécurité sociale, l'objet du grand compromis d'après-guerre entre les syndicats et le patronat, a été remplacé. L'augmentation de la productivité signifie aujourd'hui que l'on travaille de mieux en mieux, plus efficacement, souvent avec des machines, et c'est positif. Mais le discours sur la compétitivité porte sur le fait de travailler de moins en moins cher, ce qui est tout différent. Quel est, pour le travailleur, l'intérêt de devoir aller de plus en plus vite ?

La financiarisation et le choix de compétitivité par la baisse des coûts plutôt que par le progrès de l'efficacité, produisent un travail flexible et précaire, dans lequel les valeurs qui sont produites dans l'entreprise ont changé. Dans *Un travail sans qualité*, publié voici une dizaine d'années, le

sociologue américain Richard Sennett³⁰ montre que les nouveaux modes d'organisation des entreprises ont remplacé des valeurs traditionnelles de la grande usine, des entreprises fordistes comme on les appelait, qui étaient : discipline, loyauté, investissement dans la durée. Dans le secteur de l'automobile, on disait à un ouvrier : « Tu commences tout en bas de l'échelle, mais tu vas respecter les règles. Tu n'es pas très bien payé aujourd'hui, mais tu pourras monter en grade et tu recevras des primes d'ancienneté. Tu dois tenir compte, en travaillant sur une chaîne, qu'il y a une équipe, qu'il faut travailler ensemble, être loyal. » Telles étaient les valeurs, peut-être un peu idéalisées, de la grande entreprise fordiste. Ces valeurs impliquaient que, après dix ans, l'ouvrier était contremaître. Il avait dû transpirer, mais il recevait finalement une certaine récompense pour son investissement.

Que dit-on aujourd'hui dans une entreprise moderne, flexible et précaire ? Il faut être le premier sur la balle, être autonome, chacun pour soi, il faut développer ses stratégies personnelles, se vendre, augmenter son capital humain – que signifie exactement cette expression, d'ailleurs ? –, le gagnant emporte tout, il n'y a pas de règles à respecter, il faut être créatif, il faut être bon. Une certaine dose de cynisme est nécessaire parce que l'entreprise est là aujourd'hui, mais elle ne sera plus là demain. D'ailleurs, elle a été rachetée hier et on va la revendre. Cette évolution change les valeurs au travail.

Richard Sennett montre aussi que, si ces valeurs sont prédominantes au travail, les gens risquent de devenir schizophrènes. Si au travail, c'est : « Débrouille-toi, chacun pour soi, saute sur les opportunités, fonce », que pourra dire l'employé de cette entreprise à ses enfants en rentrant le soir à la maison ? S'il est un hypocrite bien éduqué, il dira : « A l'école tu dois être loyal, tu dois travailler pour l'avenir, tu dois être patient, t'investir dans la durée, respecter les règles. » S'il est un cynique désabusé, il dira : « Écoute, ce que j'ai appris au travail, c'est que tous les moyens sont bons ; joue des coudes, si tu peux couler ton copain et avoir le meilleur pour toi... » Dans les deux cas, la morale personnelle est profondément abîmée, par hypocrisie ou par cynisme, à cause d'un travail précaire, flexible dans une entreprise financiarisée et soumise à des contraintes de compétitivité. La compétitivité n'a pas de fin : quand une entreprise propose des prix moins élevés que les Français, deux mois plus tard, ce sont les Français qui sont moins chers et le processus se renouvelle.

Que peuvent faire les syndicats ?

D'abord un constat : il est important qu'il y ait des philosophes, des religions, des sociologues, des ergonomes, des médecins, des économistes de toutes sortes. Toutes ces personnes ont des choses à dire sur le travail. Le syndicalisme, c'est une organisation qui est condamnée à être celle de tout le monde et de tous les jours. On peut reprocher aux syndicats de ne pas être très audacieux sur les utopies, sur le temps de travail, sur la fin du travail. Ou encore de ne pas être assez en pointe sur ceci ou cela, d'avoir des positions trop timides. Si les positions des syndicats sont, au moins en partie, celles de tous les travailleurs, on peut faire un pas en avant. Mais si le syndicat est un kilomètre en avance, il est un groupuscule éclairé, inutile et probablement dangereux.

Il existe certainement des gens extrêmement plus intelligents, plus militants, plus philosophes, mieux informés, qui peuvent dire les choses plus librement qu'un syndicat. Nous faisons le syndicat avec tout le monde : avec des imbéciles, avec des paresseux, avec des planqués, avec des racistes – il y en a dans le syndicat comme partout ailleurs –. Les positions des syndicats se déterminent en avançant le mieux possible avec presque tout le monde. Le cas s'est présenté d'un syndicaliste inscrit sur les listes du Vlaams Blok . Il a été mis dehors, parce que certaines limites ne peuvent être dépassées. Certains affiliés de la CNE pensent que les femmes sont moins intelligentes que les hommes. Alors on leur explique et on leur expliquera encore longtemps, mais c'est avec eux qu'on fait le syndicat. Le jour où l'on choisira de faire le syndicat uniquement avec ceux qui sont

³⁰ Richard SENNETT, *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 2000.

intelligents et qui savent que le machisme est une idiotie, on aura déserté notre terrain, qui est de faire le syndicat tous les jours avec tout le monde.

Le syndicat ne peut pas oublier qu'il est une organisation de travailleurs, parce qu'il y a du travail dans une entreprise en régime capitaliste. Il ne peut pas être le syndicat des artisans potiers du Larzac, mais bien celui des gens qui sont contraints de travailler en régime capitaliste. Capitalisme et capitalistes ne sont pas des gros mots. Ils figurent au dictionnaire. L'immense majorité des Belges travaillent dans une entreprise en régime capitaliste et ce n'est ni une honte ni un drame, c'est la réalité dans laquelle nous vivons. Et nous ne pouvons oublier que, tant que les choses vont ainsi, nous sommes divisés par le travail. Pour être plus précis, disons que le travail dans une entreprise capitaliste est une expérience qui divise, qui divise la société. Les syndicats sont obligés de tenir compte des trois millions d'affiliés de Belgique, et même des non-affiliés qu'ils représentent aussi, ils doivent tenir compte du fait que le travail est une réalité qui produit du conflit.

Le syndicat est donc une réalité politique pour deux raisons. L'emploi, comme explicité ci-dessus, est une construction sociale. Quand il y a un emploi, il y a des règles qui le définissent, il y a des lois et des conventions. Les syndicats font donc tout le temps de la politique en produisant des lois ou en s'y opposant, en produisant des conventions qui sont l'équivalent de lois. Les syndicats font de la politique parce que l'emploi est une chose politique.

La deuxième raison pour laquelle, dans ce monde de conflits, les syndicats font de la politique, c'est parce que le travail est une force. Quel résultat plus politique que le suffrage universel obtenu il y a longtemps déjà en employant le travail comme une force ? Les syndicats ont dit : « Nous allons faire grève si nous n'obtenons pas le suffrage universel, nous allons manifester. » Le travail a d'une part besoin de la politique pour le rendre humain, il a besoin des règles de l'emploi ; et d'autre part, il est un moyen de faire de la politique : si l'on n'accorde pas le suffrage universel aux ouvriers, ils vont faire grève et on se rendra compte que le travail est un levier, une arme, un moyen de pression.

En conclusion, une petite porte pourrait être ouverte sur ce qui devrait encore être dit : dans ce monde où le travail divise profondément la société entre ceux qui vivent des revenus de leur travail et ceux qui vivent de leur propriété et de leur rente, le rôle des syndicats est de représenter ce conflit, de représenter que le travail est un lieu de conflit entre les entreprises et les travailleurs. Non parce que le syndicat aurait envie de fabriquer des conflits ou d'en inventer là où il n'y en aurait pas, mais parce que, en régime capitaliste, là où il y a travail, il y a conflit. Nous n'avons que le choix de représenter le conflit dans les instances de la concertation sociale, depuis la grève jusqu'au Conseil central de l'économie en représentant ce qui existe ; ou de cacher le conflit en disant : « Dans le fond, il n'y a pas de conflit, les employés sont des collaborateurs, nous sommes tous sur le même bateau. Le travail, c'est un épanouissement et d'ailleurs, mes collaborateurs sont autonomes, et d'ailleurs je les paie avec une participation aux bénéficiaires, ... » Agir ainsi, c'est inventer des consensus qui cachent le conflit et qui produisent une exclusion beaucoup plus radicale. C'est laisser les travailleurs dans une situation inférieure.

Crise de société, individu et quête de sens

Introduction

Deux fils rouges structurent l'apport de Luc Denayer.

Quelle est la place de l'homme dans la société ? Quelle identité pour l'homme au 21^{ème} siècle ? Dans les sociétés d'après-guerre, le travail est au cœur de l'identité sociale. Le sera-t-il toujours ? Ou toujours de la même manière ?

L'homme est-il encore maître de son destin ? A-t-il encore le choix entre différents modèles de sociétés ou est-il soumis à la dictature des marchés ? Pourquoi a-t-on l'impression qu'il n'y a pas de choix possibles ? Quels sont les éléments du débat politique qui traduisent une volonté de réagir aux changements ?

Des sociétés en crise

Comme l'ensemble de l'univers, comme l'ensemble des organismes, les sociétés passent de périodes de stabilité en périodes de crises, vers de nouvelles formes d'organisation.

Une période de stabilité se caractérise par trois éléments essentiels. D'abord, les outils de compréhension d'un monde économique et social sont connus et maîtrisés. Les modèles de compréhension permettent de rendre compte du vécu quotidien et de lui donner du sens. Ensuite, des règles claires, des politiques stables et des institutions légitimes sont le cadre sur lequel l'individu peut s'appuyer. Et enfin, le système symbolique de désignation et de classement des individus est fortement intériorisé. Chacun a sa place, l'ouvrier comme le capitaliste.

Ces trois éléments sont aujourd'hui en train de changer. Nous vivons en Occident une période de crise, de changements profonds. Cela n'a en soi rien de dramatique : c'est en période de crise qu'il y a de vrais choix à faire.

Si l'on tente de décrypter les principaux facteurs de changement, deux types d'analyse s'affrontent. Certains considèrent que c'est la crise économique qui provoque une crise du lien social. D'autres pensent que la crise du lien social est la cause de la crise économique. Pour Luc Denayer, la crise économique et la crise du lien social s'interpénètrent dans leurs dynamiques et conduisent à une crise d'ensemble du système. Dans ce contexte, un des fondements de la crise du lien social est l'évolution de la place du travail dans la construction de l'identité de l'homme.

Si l'on tente d'identifier les facteurs de changement socio-économique qui affectent les sociétés occidentales, on peut en retenir essentiellement cinq : l'épuisement de la vague technologique sur laquelle nous avons bâti la prospérité de nos économies ; le vieillissement de la population dans les pays industrialisés ; la pression écologique ; le développement du Tiers-monde ; la globalisation comprise comme une prise de conscience par tous que les décisions prises dans des pays éloignés influencent aussi notre destin.

Dans son intervention, Luc Denayer s'est centré sur le premier facteur, l'épuisement de la vague technologique, considéré comme le plus déterminant, ses conséquences sur l'économie et la place du travail et les réponses politiques qui peuvent y être apportées.

Une vague technologique épuisée

Depuis la fin du 19^e siècle, dans les pays occidentaux, nous vivons d'une série de découvertes : électricité, chimie, moteur à explosion... Beaucoup d'éléments du système économique actuel ont été construits pendant la phase de consolidation de cette vague technologique. Or, elle est aujourd'hui épuisée; elle n'offre plus de possibilités de développement.

La pression sur les prix s'accroît

Certains secteurs qui ont fait la force de l'économie de l'après-guerre arrivent à maturité. Les ménages sont aujourd'hui largement équipés en biens de consommation durables. Lorsque tout le monde possède un frigo ou une voiture, la demande n'est plus qu'une demande de remplacement qui doit être stimulée par une différenciation accrue des produits pour un prix identique voire inférieur.

Cette pression accrue sur les biens de consommation se répercute sur l'ensemble de la chaîne de la valeur ajoutée. En particulier, une part des gains de productivité doit être affectée au financement des facteurs de différenciation et plus seulement à l'accroissement des salaires. Il importe également de réduire les coûts de production par des économies d'échelle, en particulier par les mécanismes de fusions et acquisitions. Ceux-ci permettent de répondre au problème d'une demande qui n'évolue pas suffisamment. L'externalisation de certaines fonctions ou de la production de certains composants permet également de se concentrer sur le *core-business* et de déléguer tout le reste à ceux qui travaillent pour des coûts moindres.

L'internationalisation permet en outre de rechercher des marchés plus grands.

La frontière technologique est atteinte

Aujourd'hui, en Europe, on utilise partout les meilleures technologies existantes. Pendant toute la phase de « rattrapage » technologique, lors de chaque augmentation des salaires, l'entreprise allait chercher la technologie aux États-Unis et l'importait en Belgique afin de réduire l'augmentation des coûts de productivité. Ce processus (appelé le *trade-off*) est resté continu de 1954 jusqu'au milieu des années septante.

En Belgique, les secteurs de l'industrie et des services qui ont fait la force de l'économie sont arrivés à maturité. A partir de la fin du rattrapage du niveau de productivité des États-Unis, une augmentation plus forte des salaires ne peut plus être compensée par une accélération des gains de productivité. Ainsi, la productivité n'est plus la variable d'ajustement de l'économie et la croissance des salaires devient limitée par le développement du progrès technique à l'échelle mondiale.

Dans ce contexte, la priorité est à l'innovation. Mais l'innovation n'existe pas, il faut la créer. Ceux qui pourront déplacer la frontière technologique, les pays où l'échange entre salaire et emploi sera le plus faible seront ceux qui innoveront le plus.

Une différenciation plus forte des produits

L'exigence de différenciation plus forte des produits oblige les entreprises à être réactives, intégrantes et communicantes.

Réactives. La durée de vie des objets étant de plus en plus courte, la gestion en flux tendus ou à la commande est la seule manière de répondre aux conditions de la demande. Dans le secteur de l'automobile par exemple, il importe de favoriser le changement de modèle plus rapide, le développement de nouvelles options, l'adaptation aux souhaits individualisés du consommateur pour soutenir la consommation.

Intégrante. Construire une nouvelle voiture aujourd'hui implique pour la marque de se mettre d'accord avec ses milliers de fournisseurs : ceux qui produisent les sièges, les essuie-glaces, le plastique... L'entreprise doit donc intégrer, entre le consommateur et le produit, le lien et la négociation avec tous les fournisseurs.

Communicantes. Aujourd'hui, devant une offre fortement différenciée, l'importance de la communication, du contact continu avec le consommateur s'est fortement accrue. L'éclatement des lieux de production nécessite également une communication interne efficace.

Une économie mondialisée

La mondialisation, c'est-à-dire l'apparition de nouveaux concurrents, n'est pas le facteur dominant des transformations économiques. Elle ne fait qu'accélérer les choses.

Le marché de l'automobile de demain sera chinois et sera à l'est, non parce que les coûts de production y sont plus faibles mais parce que, dans la mesure où chaque ménage n'a pas encore sa voiture, il y reste des parts de marché intéressantes. Dans ce contexte, il serait aberrant, même écologiquement, de produire les voitures en Europe pour les exporter au loin.

Ces phénomènes renforcent pour les pays occidentaux aux marchés saturés la nécessité d'innover.

Une nouvelle vague technologique

Dans les pays industrialisés, nous assistons à une nouvelle vague technologique. L'incorporation des biotechnologies (dans le secteur textile, par exemple), de nouvelles techniques de production, des technologies de la communication et de l'informatique dans l'organisation de la production constitue un choc technologique qui ne sera pas sans conséquences sur l'emploi.

Conséquences sur l'économie et la place du travail

Les restructurations dans les secteurs arrivés à maturité, la création-destruction d'entreprises à la recherche d'une nouvelle demande, d'une nouvelle forme d'organisation, d'une nouvelle technologie de production ont entraîné un accroissement de l'instabilité de l'emploi.

Parallèlement, l'apparition de la nouvelle vague technologique a pour conséquence directe une augmentation du niveau nécessaire de connaissances culturelles et techniques pour entrer sur le marché du travail. 25 à 30 % des personnes formées aujourd'hui dans nos systèmes d'enseignement seront inévitablement chômeurs de longue durée.

Ce qui est attendu du travailleur aujourd'hui, c'est autant sa capacité d'adaptation que ses compétences techniques, ce qui suppose un niveau élevé de ressources sociales et culturelles. L'entreprise préférera choisir un travailleur plus qualifié, voire surqualifié pour son poste de travail, misant sur sa capacité plus importante d'adaptation.

Dans une entreprise sans cesse en mouvement, l'ancienneté joue un rôle moins important pour l'acquisition d'un savoir-faire. La capacité intégrative de l'entreprise, les possibilités de promotion interne s'en trouvent réduites. A l'inverse, le rôle de l'enseignement s'en trouve accru : disposer d'un enseignement efficace et peu inégalitaire est un enjeu crucial dans la problématique de l'accès au marché du travail.

Thématiques politiques liées à l'épuisement de la vague technologique

La formation des salaires

Depuis 1996, une loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité détermine la « norme salariale ». La loi prévoit la fixation, tous les deux ans et au niveau interprofessionnel, d'une norme pour l'évolution du coût salarial (cfr. Art 6). Elle est négociée sur base de l'évolution prévue du coût salarial dans les trois états membres de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Selon l'analyse des interlocuteurs sociaux, l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation revêt une importance au moins égale à celle de la maîtrise des coûts salariaux et de la diminution des cotisations patronales.

La formation

Au cœur du processus de redéploiement économique se trouve la capacité d'appropriation de connaissances nouvelles déterminée entre autres par le niveau d'éducation et de formation. D'où l'importance d'un système éducatif performant, mais également d'une formation continue des travailleurs déjà actifs pour développer leur potentiel de connaissances et leurs capacités d'adaptation.

Actuellement en Belgique, 0,5 % seulement de la masse salariale est consacré à la formation. Les interlocuteurs sociaux se sont donné comme objectif d'atteindre 1,9%, de sorte que les travailleurs

puissent, tout en maintenant leur emploi, acquérir la maîtrise des nouvelles technologies. Il s'agit d'un choix de société important de sécurisation du parcours du travailleur, à l'opposé du système américain qui « jette » les travailleurs dès qu'ils ne sont plus adaptés aux évolutions technologiques.

L'innovation

Les derniers accords inter-professionnels soulignent la nécessité de développer l'innovation. Le défi pour les pays européens et pour la Belgique en particulier est de se maintenir au niveau technologique le plus élevé pendant la phase d'incorporation des économies émergentes dans l'économie mondiale. L'enjeu majeur pour la Belgique est d'assurer le développement de nouveaux secteurs de l'industrie et des services, notamment ceux liés à la révolution des technologies de l'information et des télécommunications ou du vivant.

Repenser le rôle de l'État

Dans le monde en mutation que nous connaissons, comment repenser le rôle régulateur de l'État ? Comment faire en sorte que la régulation soit au service du consommateur et du travailleur, non au service du capital ?

Les GSMs, par exemple, ne sont apparus dans notre pays qu'après la libéralisation du marché. La première année, la moitié de la croissance économique annuelle a été assurée par la commercialisation de cette technologie innovante. Cela signifie-t-il que Belgacom ne doit plus être régulé ? Non. Il faut aujourd'hui un conseil de la régulation qui puisse assurer que la libéralisation serve au consommateur et au travailleur.

Cependant, la structure de coût des produits est de plus en plus complexe, étant donné notamment l'éclatement des lieux de production. Le gouvernement doit donc plus intervenir avec l'instrument de la concurrence qu'avec une politique des prix. En Belgique, deux personnes seulement s'occupent des questions de concurrence. L'État doit améliorer ses outils, donner au régulateur le cadre qui lui permette d'intervenir. L'État doit devenir plus stratège que bureaucratique : il ne doit pas intervenir moins mais bien autrement, de manière plus complexe. La Belgique accuse un retard important en cette matière.

Quant à une harmonisation de la régulation au niveau européen, il n'est pas certain qu'elle soit souhaitable. Les États ont des visions et des valeurs si différentes qu'il vaut mieux viser à consolider un minimum de règles communes afin que chaque État puisse construire son propre système.

Flexi-sécurité

Pour des travailleurs hautement qualifiés, soucieux d'une trajectoire professionnelle intéressante, la mobilité devient un atout essentiel, si elle est conjuguée à la sécurité. Cette double exigence a donné naissance à l'idée et au concept de flexi-sécurité, mis au point dans des pays où le taux de chômage est presque nul, comme les pays nordiques. La flexi-sécurité consiste à concilier l'instabilité d'emploi et l'acquis de la stabilité du projet de vie.

Dans des pays au taux de chômage élevé, l'exigence de mobilité est vécue comme négative et insécurisante par ceux qui n'ont pas les moyens de s'adapter aux changements répétés, qui ont peu d'autonomie, qui ne peuvent se forger eux-mêmes leur parcours au sein de l'entreprise.

Ces disparités génèrent des tensions au sein de l'entreprise, une individualisation de la gestion des trajectoires professionnelles. Ce qui est profitable aux uns, mieux armés, détériore les conditions de travail des autres. La réaction de beaucoup d'entreprises est d'externaliser, de ne garder qu'un groupe de travailleurs, de façon à ne pas vivre ce conflit à l'interne, ce qui ne résout rien en termes collectifs.

La régulation collective sera toujours nécessaire pour arbitrer un rapport de force défavorable à certains travailleurs.

Conclusion

Le travail a été au cœur de l'identité sociale dans les sociétés d'après-guerre. Ce que nos sociétés ont construit autour de la notion de travail a permis au travailleur d'exister socialement, d'être reconnu. Le développement du droit du travail, de la négociation collective, de la sécurité sociale a permis de donner la même sécurité et les mêmes droits à celui qui travaille qu'à celui qui a du capital.

A travers l'augmentation du revenu du travail et la diminution de la durée du travail, le travailleur peut participer à la vie sociale, prendre des jours de congé, être scolarisé, consommer, avoir un logement décent, des loisirs. Cela lui permet de développer un projet de vie, de se projeter dans le futur car une stabilité est assurée, notamment celle offerte par le contrat de travail. A travers une politique économique, c'est la capacité des hommes et des femmes à être maîtres de leur destin qui est en jeu.

Des pans entiers de ces acquis sont en train de s'effondrer : le travail comme lieu de sens, expression de soi, le bien-être au travail, l'exigence de respect sont autant de thèmes à la mode qui en disent long sur le malaise ou les mutations inhérents au monde du travail. Le fait qu'il y ait maintenant une loi sur le bien-être au travail est hautement symbolique.

Autrefois, il y avait entre patronat et syndicat une relation d'autorité. C'est à travers le collectif que le travailleur était reconnu : le syndicat s'exprimait au nom des travailleurs, et ceux-ci existaient comme tels au nom de cette institution. Ils suivaient les mots d'ordre de grève. Aujourd'hui, ce que veut le travailleur, c'est un projet pour lui dans l'entreprise. Et cela modifie profondément la manière dont on gère le personnel. Les personnes qui ne peuvent pas atteindre ce niveau de gestion de carrière, qui n'ont pas un degré d'autonomie suffisant, à qui on ne donne pas les capacités d'être autonomes le vivent très mal. Car le message implicite qui leur est adressé est le suivant : « Vous êtes les rebuts de la société. Et vous en êtes responsables, parce que vous n'avez pas eu les capacités ou le bagage culturel pour atteindre le niveau requis. »

Le symptôme de ce changement profond, c'est l'enseignement rénové qui représente le passage d'une école de la transmission de la connaissance à une école où on cherche à définir un projet pour chacun. C'est le début d'un renversement du système du statut. Avant, on était père, mère, enfant, capitaliste ou travailleur et chacun existait en respectant les règles liées à son statut. Aujourd'hui, l'identité sociale du travailleur n'est plus de faire grève quand le syndicat le demande, parce qu'il a son projet individuel. Les institutions ne peuvent plus penser à la place des gens. Une bonne part de la population attend des institutions qu'elles leur donnent les capacités culturelles d'avoir un rapport de force sur le marché du travail.

Ni chômage, ni assistance. Du choix éthique à la faisabilité économique

Le texte de la contribution de Jules Gazon se présente comme une proposition concrète d'une société sans chômage. Il s'inspire de son ouvrage, *Ni chômage, ni assistance. Du choix éthique à la faisabilité économique*³¹.

Le chômage : une fatalité acceptée

A partir de l'analyse économique du chômage, cette première partie cherche à expliquer pourquoi et comment le marché du travail génère du chômage en raison, entre autres, du choix de société, généralement admis, fondé sur un lien social solidaire.

Un chômage endémique dans l'Union européenne à 27 (UE 27)

Le chômage endémique des économies européennes est devenu la préoccupation majeure de tous les gouvernements ainsi que des responsables sociaux et économiques. En termes de pourcentage de la population active, demanderesse d'emploi, il avoisine les 10% pour l'Union européenne à 27, avec des performances inégales par pays et par régions. En Wallonie, 16% de la population active est au chômage. De plus, la situation de l'emploi pour les jeunes (15-24 ans) est des plus alarmantes, le taux de chômage se situant à 20% (UE 27) et à 34% en Wallonie. Le chômage de longue durée représente la moitié des chômeurs (UE 27), tandis qu'il atteint en Wallonie 60% des chômeurs. Des statistiques fiables pour les inactifs qui ne sont pas éligibles aux allocations de chômage font défaut.

Ce sont les personnes peu qualifiées, les travailleurs (-ses) de l'industrie et les travailleurs (-ses) âgés qui sont les plus menacés, le chômage frappant généralement davantage les femmes que les hommes.

Un chômage inéluctable

Le fonctionnement du marché du travail dans nos sociétés implique le chômage. Celui-ci a un caractère inéluctable dans des sociétés qui allient économie de marché et solidarité sociale, mais au sein desquelles le chômage joue le rôle d'« amortisseur » de l'activité économique.

Même en situation de plein emploi, défini par la rencontre de l'offre et de la demande de travail pour le salaire qui en résulte, il y a toujours du chômage. En effet, un certain délai est nécessaire pour que le contact se noue entre une entreprise qui dispose d'un emploi vacant et le travailleur qui cherche un emploi. Ce délai engendre un chômage dit frictionnel. De 1945 à 1975 on ne connaissait pratiquement que ce chômage de courte durée grâce à une rotation permanente des chômeurs.

Après 1975, un changement s'opère avec l'apparition d'un chômage de longue durée, causé par plusieurs facteurs. Une concurrence mondiale accrue impose que les appareils productifs soient compétitifs vis-à-vis de pays à bas salaires et engendre des pertes d'emploi dans les activités intensives en travail généralement peu qualifié. De plus, les compétences de beaucoup de travailleurs furent dépassées par la révolution technologique en cours. L'apparition de nouveaux métiers exigea des qualifications nouvelles.

Ce chômage de longue durée est un chômage structurel. Il témoigne d'une inadéquation profonde entre l'offre et la demande sur le marché du travail en raison du manque de qualification des travailleurs ou d'une inadaptation de l'appareil productif à l'évolution de la demande sur le marché des biens et des services. Il résulte d'un déficit de formation adéquate et d'un manque de mobilité de la main-d'œuvre.

Dans beaucoup de pays, une large part des chômeurs, que l'on peut estimer à 50% dans l'UE 27, sont des chômeurs de longue durée. Ils deviennent vite inemployables et beaucoup ne cherchent

³¹ L'ouvrage a été publié chez L'Harmattan, Idées contemporaines, Paris, 2007. Voir aussi J. GAZON, *Le chômage, une fatalité ? Pourquoi et comment l'éradiquer*, Paris, L'Harmattan, 2008.

plus à travailler. Absents du côté de l'offre, ils ne sont pas davantage demandés par les entreprises. Ce taux de chômage, qui n'est pas frictionnel mais bien fondamentalement structurel, apparaît comme étant incompressible sur le marché du travail.

Prenant conscience que le marché du travail engendre inévitablement du chômage et donc une situation financière insoutenable pour les chômeurs, les sociétés socio- démocrates soucieuses d'équité ont voulu assurer les travailleurs contre le risque du chômage en octroyant à celui qui perd son emploi un revenu de remplacement, l'allocation de chômage. De même, un système de protection de l'emploi au plan législatif et par diverses mesures réglementaires s'applique lors de l'embauche et du licenciement du salarié. Les indemnités de chômage et la protection de l'emploi répondent à un évident besoin de solidarité sociale. Ce lien solidaire est financé par incorporation de cotisations sociales dans le coût salarial.

Mais le choix de la solidarité par l'octroi aux chômeurs d'un revenu de remplacement a engendré un nouveau type de chômage, volontaire. Installés dans le ghetto de l'inactivité, des chômeurs sont tentés de se mettre en marge du marché du travail. En effet, l'arbitrage rationnel qu'ils font se base sur la différence entre, d'une part le revenu net qu'ils pourraient obtenir sur le marché du travail, ce revenu net étant diminué des coûts imputables au travail, tels les coûts de transport et de garde des enfants par exemple, et, d'autre part, le revenu de remplacement, lui-même parfois augmenté grâce à une activité non déclarée et donc non taxée.

C'est le piège du chômage : celui-ci ne devient volontaire qu'en raison même du système de solidarité mis en place pour atténuer les conséquences sociales dramatiques qui résulteraient de la perte d'un emploi si ce lien solidaire n'existait pas. Ce cercle vicieux, où l'aide aux chômeurs, tout à fait justifiée dans une société démocratique soucieuse autant d'égalité que de liberté, introduit une dimension nouvelle dans l'analyse de la situation.

Un chômage intolérable

S'installant volontairement dans le ghetto du chômage, les chômeurs de longue durée vivent une situation intolérable car les conséquences nuisibles du chômage débordent la diminution des revenus. Le chômage engendre la perte de compétence et de motivation au travail. Détériorant des relations familiales et sociales, il isole et marginalise les chômeurs, les rendant inemployables. Il peut détruire l'estime de soi. Les enfants de chômeurs de longue durée perdent l'accès à l'égalité des chances et n'envisagent plus d'autre horizon que celui de la société assistée, ce qui est un facteur d'instabilité sociale.

Le chômage est donc intolérable et constitue le défi le plus marquant pour une gouvernance soucieuse d'équité.

Les allocations de chômage, accordées à ceux qui sont sans travail, contribuent certes à atténuer les conséquences de la perte d'emploi. Celles-ci seraient désastreuses si l'assurance-chômage n'existait pas. Cependant, favorisant aussi sans aucun doute l'installation dans le chômage de longue durée plutôt qu'une rotation des chômeurs, les allocations de chômage semblent inadaptées à la réalité actuelle du marché du travail. Aujourd'hui, la situation n'est plus celle qu'ont connue les pères de la sécurité sociale. Conçues après la deuxième guerre mondiale pour une société où le chômage n'était que frictionnel et où celui de longue durée était pratiquement inexistant, les allocations de chômage ne peuvent répondre aux inégalités d'aujourd'hui. Elles ne font que les amplifier. Elles ne constituent qu'un « rafistolage éthique ».

La sécurité sociale peut-elle subsister ? Peut-elle simplement survivre si, confrontée à un chômage endémique, elle absorbe une part importante du budget de l'État pour le paiement du revenu de remplacement ? Peut-elle durer indéfiniment si, ce faisant, elle favorise le chômage plutôt qu'elle ne le résorbe et enfin si elle entrave la flexibilité de l'emploi nécessaire à l'efficience économique ?

Parce que la redistribution du revenu pour le chômage conduit à une impasse depuis 1975 et au ghetto des chômeurs de longue durée, parce qu'au plan éthique, les conséquences nuisibles du

chômage de longue durée sont intolérables, il y a lieu de repenser le système et de changer de paradigme.

Une société sans chômage : un choix éthique

Si les conséquences du chômage qui débordent la perte de revenu sont intolérables, quel est le fondement éthique d'une société sans chômage ?

On ne manque pas de discours aux vellétés solidaires. Ils témoignent d'un souci de plus d'égalité, c'est certain. Mais s'est-on interrogé sur l'« égalité de quoi » ? L'indigence critique et les défauts d'analyse en la matière sont criants : probablement parce qu'on ne s'est toujours pas départi du discours des années sans chômage significatif. Pendant ces années, la solidarité, en référence au principe d'égalité, se limitait à veiller à une redistribution du revenu facilitée par une croissance continue.

Aujourd'hui, pour les raisons évoquées, le principe d'égalité doit être repensé. Mais quel principe d'égalité s'impose alors ?

La démarche d'Amartya SEN, prix Nobel d'économie en 1998, constitue une alternative de pensée capable d'introduire un changement de paradigme dans l'ordre éthique³².

Pour cet auteur, ce qui est important, c'est de savoir ce que les individus sont capables de faire de leurs « biens premiers » (liberté, chances au départ, revenus et richesse) tels que les a introduits le célèbre philosophe John Rawls. Ce qu'il faut distribuer de façon équitable, ce ne sont pas seulement des libertés formelles, des revenus et des ressources, mais bien des « capacités » (capacité de faire, liberté d'accomplir) permettant à tous de vivre une vie digne et sensée plutôt que de seulement accumuler des biens.

La référence égalitaire, perçue comme égalité dans la capacité de faire pour chacun, disqualifie le chômage au niveau éthique et impose une société sans chômage. Pour autant, cette attention aux capacités de chacun suggère la suppression de l'assistance aux inactifs dès lors que celle-ci les conduit jusqu'à la perte de toute référence à l'estime de soi.

Ajoutons que le fait que les chômeurs se complaisent dans leur ghetto et acceptent leur aliénation n'efface pas la portée morale du problème, ne disculpe pas la société à l'origine de cet état de fait et ne peut cautionner la persistance du chômage, même si elle est acceptée ou préférée par les chômeurs. Les inégalités réelles sont en effet généralement plus profondes que les inégalités perçues par les intéressés eux-mêmes.

Souscrire à l'égalité des « capacités » postule d'abord pour l'État de ne pas transiger sur les dépenses nécessaires à la santé publique égale pour tous, sur les dépenses d'enseignement et de formation nécessaires pour assurer l'égalité des chances, sur la qualité de l'environnement surtout si on intègre aux qualités de vie présente, celles du futur.

Confrontée à la réalité du chômage, cette égalité des « capacités » exige donc une ingérence, un interventionnisme de l'Etat et une approche budgétaire de ces problèmes totalement différente de ce qui se pratique aujourd'hui sans rejeter le souci d'un marché efficient. Une nécessité pour que les chômeurs valides et en âge de travailler aient un emploi garanti.

Déclarer le chômage hors-la-loi en raison d'une éthique fondée sur l'égalité des « capacités », c'est non seulement revivifier le principe d'égalité, mais aussi faire du choix éthique la réponse à un problème économique majeur. Cependant changer ainsi de paradigme implique que l'on démontre la faisabilité économique de ce changement.

³² A. SEN, *L'économie est une science morale*, La Découverte, Paris, 1999; A. SEN, *Repenser l'inégalité*, Ed. du Seuil, Paris, 2000.

La faisabilité économique d'une société sans chômage

Proposer une société sans chômage ne relève pas de la naïveté. Au plan éthique, elle constitue même une obligation pour toute gouvernance démocratique et soucieuse de l'égalité des « capacités ». Mais un tel choix ne sera crédible que si on en démontre la faisabilité économique.

Des conditions préalables pour être crédible

Pour relever le défi de la faisabilité économique d'une société sans chômage, la solution proposée est soumise à trois contraintes.

Tout d'abord qu'elle ne coûte rien à l'État. Elle garantit la neutralité budgétaire. Autrement dit, elle n'implique pas dépenses nettes supplémentaires par rapport à celles engagées aujourd'hui dans les allocations de chômage et autres avantages octroyés aux inactifs en âge de travailler.

Ensuite, elle n'engendre pas de nouvelles rigidités sur le marché du travail. Au contraire elle favorise la flexibilité : l'alternative à la suppression d'un emploi ne sera plus le chômage mais bien l'affectation à une autre activité. En conséquence, la rigidité liée aux indemnités de licenciement devrait être aménagée : le changement d'emploi étant bien moins dramatique que sa perte.

Enfin, elle ne doit pas provoquer de poussées inflationnistes. Le dispositif génère, grâce aux différents modules de remise à niveau des chômeurs, un accroissement de potentiel économique par l'amélioration du capital humain. Il crée ainsi les conditions d'une maîtrise de l'inflation notamment en raison des emplois-formations qui renforcent l'employabilité des travailleurs tout en leur conférant un statut avec contrat d'emploi en lieu et place de celui de chômeurs, à condition toutefois qu'il n'y ait pas de revendications de hausses salariales inconsidérées.

La proposition d'une société sans chômage est une solution pour les pays à protection sociale élevée³³ mais qui s'attaque à la cause principale de la persistance d'une communauté pauvre en leur sein : le « piège du chômage ».

En fait, jusqu'à présent, tant par l'OCDE que par l'UE, le « piège du chômage » a été abordé dans une démarche destinée, soit à montrer que les chômeurs n'ont pas ou peu d'intérêt à chercher du travail, le revenu net qu'ils en retireraient n'étant guère supérieur à celui que leur offre la société d'assistance, soit à expliquer la poussée à la hausse des salaires, car les employés souhaitent accroître la différence entre leur revenu net et celui qu'ils obtiendraient en tant que chômeurs.

C'est en inversant le raisonnement, en posant la question de savoir quel serait le coût supplémentaire pour l'employeur, qu'il soit privé ou public, par rapport au montant du revenu de remplacement dont bénéficie la personne active, qu'apparaît la possibilité de mettre tout le monde au travail. Le coût de la remise au travail est réduit. Il est de 20% du coût salarial en moyenne pour l'ensemble des 22 pays étudiés et de 13% pour la Belgique³⁴.

Mais la remise au travail des chômeurs postule la création certaine de nouvelles activités au delà de ce que font aujourd'hui les entreprises et l'État. L'inactivité frappant d'abord les travailleurs peu qualifiés dans les pays où leur coût salarial est relativement élevé, il faut susciter une demande des consommateurs intensive en travail peu qualifié, non soumise à la concurrence internationale et correspondant à des besoins non encore satisfaits.

Une création de services de proximité (SP)

Il ne peut s'agir de substituer au revenu de remplacement du chômeur un salaire qui ne correspondrait pas à une création de valeur. En d'autres mots, ce n'est pas parce que le coût de la

³³ Le modèle mathématique démontre que le dispositif est également intéressant pour des pays à protection sociale faible mais dont l'impôt marginal sur le revenu est également réduit (États-Unis, Japon,...)

³⁴ Les 22 pays retenus sont ceux qui font partie, en raison des sources statistiques utilisées, de l'intersection de deux ensembles, celui repris dans les publications de l'UE et celui relatif aux publications de l'OCDE.

remise au travail est réduit qu'il faut se contenter de proposer à l'État d'embaucher tous les chômeurs sans autre considération sur le travail qu'ils auraient à assumer.

Pourquoi ne pas imaginer alors un système susceptible de rencontrer la demande potentielle de services de proximité, déjà bien expérimentée notamment en France et en Belgique ?

Les services de proximité tels l'aide ménagère et l'organisation de l'habitat, la garde d'enfants, l'aide aux personnes dépendantes, le transport des personnes, l'assistance scolaire, et même les services informatiques et de secrétariat à domicile sont à même de rencontrer des besoins non satisfaits si on veille à ce qu'ils ne concurrencent pas des activités préexistantes.

De plus, l'activité générée fait appel à un personnel généralement peu qualifié, le plus menacé par le chômage ; elle est locale et non concurrencée au plan international.

Comment créer une demande solvable de SP ?

Mais comment assurer une demande de ces services alors que le marché ne l'a pas générée parce que l'utilisateur n'est pas prêt à payer le prix qui couvre le coût ? Autrement dit, tout en respectant la neutralité budgétaire de l'État, comment garantir une demande de services de proximité censée remettre au travail un quota suffisant de chômeurs dégageant en plus les ressources nécessaires pour le financement de la remise au travail du solde des chômeurs en dehors des services de proximité dans les services collectifs ?

Il s'agit d'un sérieux défi qui constitue le pilier essentiel de la proposition d'une société sans chômage.

L'objectif est de conférer un contrat d'emploi, normalement rémunéré et non subventionné, à toute la masse des inactifs en âge de travailler et en bonne santé. Pour maintenir la neutralité budgétaire, il faudrait pour les 22 pays considérés qu'en moyenne 53,5% des chômeurs soient engagés dans les SP (Services de proximité). En Belgique, 65% des chômeurs seraient affectés à des SP et donc 35%, le solde, dans des services collectifs : santé, formation et enseignement, environnement et culture.

La réussite du système passe par une demande certaine de services de proximité. Il s'agit de soutenir et de susciter une demande privée. Pour réaliser ce projet, le dispositif propose que l'Etat prélève un certain pourcentage du coût salarial de chacun qu'il transformerait obligatoirement en crédit de proximité (CPR) ristournés aux contribuables consommateurs, pour l'achat de services de proximité. Il en résulterait donc une diminution du prélèvement fiscal et social en raison d'une réduction de l'assiette imposable. Le système fiscal et social existant s'appliquerait alors sur le solde du coût salarial.

La mise en pratique du dispositif peut se heurter à une absence de besoin et d'intérêt de certaines personnes pour les SP. Mais d'autres utilisateurs seront demandeurs de SP pour un montant supérieur au CPR (crédit de proximité) qui leur est dévolu. C'est pourquoi les CPR devraient s'échanger entre consommateurs contre monnaie. Une bourse d'échange géré par un organisme public pourrait favoriser cette transférabilité des CPR, mais il faut que globalement tous les CPR soient utilisés en achat de SP ce qui est démontré dans les livres en référence.

Ainsi, l'activité des SP génère les moyens budgétaires nécessaires à la remise au travail du solde des chômeurs en dehors des SP ($100\% - 53,5\% = 46,5\%$, pour la moyenne des 22 pays étudiés) : remise à niveau des « inemployables » et pour les autres, recherche d'emplois dans les services collectifs comme les domaines de la santé, de la formation et de l'enseignement, de l'environnement et de la culture³⁵.

³⁵ Dans son intervention, Jules Gazon n'a pu qu'esquisser les grandes lignes de sa proposition. Pour plus de détails et pour un modèle mathématique, voir son ouvrage de référence (*op.cit.*) et de préférence l'annexe plus complète de son dernier livre *Le chômage, une fatalité. Pourquoi et comment l'éradiquer*, Ed. L'Harmattan, Paris, 2008.

3.4. *La neutralité budgétaire du dispositif*

Pour que le dispositif ne coûte rien à l'État il faut que les gains de l'État réalisés grâce à la remise au travail de tous les chômeurs compensent les coûts qu'il engendre.

Les gains de l'État se composent de la récupération des allocations de chômage et autres allocations de subsistance qu'il ne doit plus payer, auxquels s'ajoutent d'une part, le prélèvement fiscal (impôt sur le revenu) et social (cotisations sociales) sur le coût salarial des chômeurs remis au travail et d'autre part, les recettes de TVA sur les SP que le modèle estime à 6%.

Le coût pour l'État est représenté par le financement des salaires des travailleurs embauchés dans les services collectifs en dehors des SP. Notons que le passage par l'économie sociale marchande réduirait ces coûts. Mais l'État enregistre aussi des

pertes fiscales et de cotisations sociales en raison de la réduction de l'assiette sur laquelle se calcule l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales. Cette réduction est due en effet à la transformation d'une partie du coût salarial en CRP.

Enfin, grâce à l'accroissement de l'activité inhérente aux SP, le système est capable de générer des moyens publics pour le financement nécessaire à la remise à niveau des allocataires sociaux devenus inemployables tout en les rémunérant sous forme de contrats d'emploi et/ou de formation garantissant le salaire minimum.

Des difficultés à surmonter

Le fonctionnement du dispositif se heurte à plusieurs obstacles.

La mise en pratique du système pourrait être confrontée à une insuffisance de besoins en SP. Plus étendu et plus diversifié sera le champ des SP, plus la demande sera importante. En tout cas, la somme de tous les besoins en SP ne peut être inférieure au montant total des CPR émis et tous les CPR doivent être effectivement dépensés, engendrant les emplois qui correspondent à la solution du modèle. Les simulations réalisées pour les 22 pays démontrent que cet obstacle est surmontable de façon différenciée suivant les pays. Il n'y aurait aucun problème de cet ordre pour la Belgique.

L'organisation de l'offre de SP pourrait se heurter à l'inemployabilité de certains chômeurs. Néanmoins, à raison de 53,5% de chômeurs affectés aux SP pour l'ensemble des pays étudiés, on devrait trouver des travailleurs adaptés pour la prestation des services requis en nombre suffisant. Quant aux chômeurs inemployables, souvent incapables de reprendre le travail dans des conditions normales, ils auront l'obligation de suivre d'abord une formation à la citoyenneté, pour acquérir ensuite une motivation au travail et un minimum de compétence afin d'assumer un travail. La plage-horaire de cette formation doit se calquer sur une journée de travail productif. L'apprentissage impliquera un véritable « coaching » et un encadrement du type de celui mis en vigueur par les Entreprises de Formation par le Travail (EFT) dont il faudra augmenter l'ampleur. Le salaire résultant du contrat d'emploi-formation pour ces personnes sera fixé au niveau de salaire minimum. Pour les travailleurs qualifiés qui perdent leur emploi suite à une restructuration de leur entreprise, l'emploi-formation sera une réelle opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, mieux adaptées au marché du travail.

Le risque de substitution des SP aux activités préexistantes, et donc le risque d'une concurrence déloyale, constituent sans doute le principal problème à gérer lors du lancement du processus. L'octroi de CPR est destiné à générer une activité additionnelle par rapport à l'ensemble des activités existantes dans l'économie. Un contrôle s'avère indispensable pour vérifier que le CPR dépensé par le consommateur engendre bien une activité additionnelle et non une substitution d'activité. Diverses modalités sont envisageables. Elles postulent une concertation avec la profession concernée et devront veiller à empêcher toute concurrence déloyale tout en maximisant la liberté de choix du consommateur dans l'utilisation de son CPR.

Il y a aussi l'obstacle politique. Du point de vue électoraliste, le monde politique pourrait s'interroger sur le risque de perdre un électorat mécontent d'un dispositif de remise au travail. Une

telle attitude « politicienne » est évidemment intenable du point de vue éthique. En outre selon un sondage d'opinion réalisé en France en 2002 après le premier tour des élections présidentielles, ce point de vue serait un mauvais calcul électoraliste, car, lors de cette élection, la communauté des chômeurs et des inactifs a réparti ses votes de manière plus ou moins égale entre la gauche et la droite, avec une sur-représentation de l'extrême droite. La conscience citoyenne des responsables politiques englués dans le clientélisme devrait dès lors être suffisante pour oser prendre le risque du changement en substituant le travail à l'assistance

Droit au travail et devoir de travailler

Dès lors que l'organisation sociale et économique garantit du travail pour tous, une société sans chômage ne sera possible que si ce droit au travail implique le devoir de travailler pour toute personnes en bonne santé physique et psychique. Cette exigence citoyenne conditionne le fonctionnement du modèle proposé.

Le devoir de travailler n'est une obligation qu'en raison du droit effectif au travail. Il peut être perçu comme une action morale (Kant) qui s'imposerait à l'individu en fonction de l'estime qu'il a de lui-même. Par contre, en plaçant le devoir au centre du débat citoyen, on substitue à l'engagement moral, un contrat social dont les dispositions suggérées par la raison imposent une obligation au citoyen vis-à-vis de l'autorité de l'Etat souverain censé rendre compte de la volonté générale (Rousseau).

L'individu, en âge de travailler et en bonne santé physique et psychique, doit donc travailler en raison de sa responsabilité citoyenne envers les autres, sa famille et la société. Le devoir de travailler dans une société qui garantit le droit au travail, s'impose pour éviter un comportement de « passager clandestin », permettant à celui-ci de profiter de la richesse créée par les autres en refusant d'y apporter sa contribution. Dès lors il est juste que tout refus d'entrer dans le processus de remise au travail soit sanctionné par la perte des allocations car on ne peut octroyer un revenu d'assistance à un individu en bonne santé et en pleine force de l'âge pour la simple raison qu'il le préfère au revenu d'un travail.

En conclusion

Une société sans chômage rend à chacun sa dignité, élimine le gaspillage économique que constitue la sous-utilisation des ressources productives, augmente constamment le potentiel de l'économie et le capital humain par la remise à niveau de ceux qui perdent leur emploi. Mais outre ces résultats, elle génère, par rapport à la situation actuelle, des effets externes positifs considérables pour la société, en réduisant l'insécurité et les tensions raciales que favorisent l'oisiveté des jeunes en pleine force de l'âge et la discrimination raciale à l'embauche.

Priorité à la qualité du travail

L'économiste Philippe Defeyt relève que l'emploi est une obsession majeure dans notre société. On parle chiffres du chômage, nombre de population active, employabilité. Mais pourquoi se limiter le plus souvent à des politiques quantitatives ? Tous nos problèmes auront-ils disparu lorsqu'il n'y aura plus de chômeurs en Belgique ?

Au contraire, ne faut-il pas regarder de près la qualité du travail ? Elle est un problème aussi important aujourd'hui que l'absence d'emploi.

Le contexte du « marché du travail »

Le travail est devenu un « marché » et l'est de plus en plus. Certains ont d'ailleurs résumé la mondialisation comme l'apport de deux milliards de personnes sur le « marché du travail » mondial. Avec une telle quantité de travailleurs, le marché fonctionne et l'abondance de l'offre fait baisser les prix, mais pas pour tout le monde.

De manière très « grossière », on peut distinguer aujourd'hui trois catégories dans ce marché du travail.

La première division, c'est le top. Ce sont des gens pour qui, à la limite, le travail est précaire parce qu'ils changent tout le temps d'emploi. Grâce à leurs talents, ils peuvent se permettre de bouger et ils choisissent de le faire. Par exemple, un spécialiste européen des marchés à terme sur les métaux rares peut faire ce qu'il veut. Après six mois de travail à Londres, il peut s'en aller ailleurs où l'on va lui offrir le double de son salaire. Ces gens ont des talents qui leur permettent non seulement de passer au travers des problèmes de la mondialisation, mais de la considérer comme un terrain de jeu à la hauteur de leurs ambitions.

La division deux : ce sont les gens qui ont des compétences et qui veulent les augmenter. C'est la catégorie du marché du travail la plus nombreuse dans notre société. C'est paradoxalement aussi celle qui a le plus de problèmes avec la mondialisation. Par exemple, on peut trouver des monteurs d'automobile compétents partout dans le monde. En Inde, ils sont largement aussi performants qu'en Belgique, même s'ils ne disposent pas encore de toutes les infrastructures. Les travailleurs de cette catégorie font valoir leurs compétences mais il y en a des centaines de millions d'autres ailleurs qui peuvent l'être ou le devenir autant qu'eux.

À l'intérieur de cette catégorie, une distinction apparaît progressivement entre ceux qui subissent la précarité d'emploi et ceux qui, sans l'avoir choisie, l'intègrent et en jouent. De plus en plus de jeunes, entre 25 et 35 ans, ont une tout autre conception de la stabilité d'emploi. Ils ont déjà intégré certaines évolutions, même si celles-ci ne vont pas nécessairement dans le bon sens.

La troisième division est constituée des travailleurs à qui on ne demande pas beaucoup sinon d'être disponibles et corvéables à merci. Ils constituent une proportion importante de la population, mais ils ne souffrent pas directement de la mondialisation. En effet, on ne va pas délocaliser des nettoyeuses ou des techniciennes de surface. Cependant les travailleurs de cette catégorie souffrent d'autre chose. Pour faire ce genre de métier, il ne faut pas beaucoup de compétences et le marché est surabondant. Parmi celles et ceux qui font la file pour un emploi, le patron va prendre les meilleurs, c'est-à-dire ceux qui, malgré les difficultés et les évolutions dramatiques de la société, ont gardé un peu de savoir-vivre, de savoir-être et un peu de compétences, ne serait-ce que de pouvoir dire trois phrases en anglais.

Croissance et évolution de l'emploi sur le long terme

La situation ne va pas s'améliorer sans un changement assez radical. Compter sur l'évolution démographique est illusoire. En effet, les personnes au-delà de 65 ans seront de plus en plus nombreuses à travailler, à rester au travail ou à continuer des activités. La population active, c'est-à-

dire les personnes en état de travailler et en recherche de travail, va continuer d'augmenter pendant pas mal d'années.

Par ailleurs, on pourrait dire qu'il y a aujourd'hui autant de chômages que de chômeurs. Une femme isolée avec enfant qui bénéficie des allocations de chômage vit une situation très différente d'une femme en chômage dans un ménage où il y a un autre revenu. Des jeunes qui ont eu la chance de faire des études supérieures et qui, pour un temps, choisissent de faire autre chose avant de chercher un emploi sont dans les statistiques du chômage. C'est encore une autre réalité. La « catégorie chômage » est définie en chiffres et en statistiques. Ces données sont indicatives, mais elles sont muettes et opaques sur les multiples situations de vie. Comme telle, la « catégorie chômage », certainement nécessaire, ne dit rien sur les situations sociales et personnelles très différentes.

On ne peut dès lors plus mettre les gens dans des « cases » ni dans des « chiffres anonymes ». Il y a encore trente ou quarante ans, on pouvait parler de « ménage ouvrier » ou de « ménage employé ». Aujourd'hui, il y a une telle mixité dans les statuts, les situations et les personnes qu'il faut prendre un peu distance à l'égard des chiffres globaux.

Au-delà des chiffres du chômage – qui donnent un aperçu global, par exemple de Bruxelles ou de la Wallonie –, il faut pouvoir analyser les situations sociales et personnelles. Il y a le chômage. C'est un fait sociologique et économique. Et il y a les situations particulières des chômeuses et des chômeurs. C'est aussi un fait sociologique face auquel nos sociétés feraient bien de se positionner.

La qualité du travail

Des émissions de télévision et des articles de presse attirent l'attention sur les conditions pénibles du travail, jusqu'à titrer *Suicides : le travail peut-il tuer ?* (France 2, *Envoyé spécial*, 31 mai 2007). Toutes les personnes qui ont du travail ne sont pas stressées, malades ou anxieuses : mais il est clair que la souffrance au travail est un thème qui monte parce que c'est une réalité, même si elle est parfois teintée d'un peu d'irrationalité. Ainsi, lorsque l'on pose la question dans un sondage : « Est-ce que vous craignez de perdre votre emploi cette année ? », le nombre de personnes qui répondent positivement est de loin supérieur au nombre de personnes qui risquent effectivement de perdre leur emploi. Une crainte s'est installée. Pendant cinquante ans, on a cru qu'on allait vers du mieux pour soi et pour ses enfants. Aujourd'hui, c'est plutôt l'inverse : on est persuadé que les choses vont aller moins bien demain.

Nombre de situations manifestent un malaise social propre à quantité d'emplois actuels. Voici quelques exemples. Parce qu'elle rêvait de décrocher un emploi à durée indéterminée, une personne multipliait les contrats d'intérim, sans repos, jusqu'à ce qu'elle soit victime d'une attaque cardiaque. C'était en septembre 2006. Depuis, cette personne demeure dans un coma végétatif. Rudy, un autre travailleur précaire, est mort suite à un malaise sur un chantier. La veille, il avait travaillé vingt et une heures sans repos. Ce sont des exemples extrêmes, mais ils sont indicatifs soit de la réalité des conditions de travail, soit du sentiment de crainte des personnes. Le sentiment d'insécurité des travailleurs dans une série de secteurs est immense et devient une vraie forme de violence. L'incertitude est une chape qui pèse sur un nombre incroyable de travailleurs, même lorsqu'en toute objectivité statistique, ils ne sont pas concernés. Dans l'approche du comportement psychologique collectif et individuel, ce qui compte, ce n'est pas seulement la réalité, mais la perception que l'on en a.

Toutes les études montrent que la première chose qui fait le bonheur des gens au travail, c'est le sentiment d'autonomie, celui de pouvoir maîtriser un peu son temps, le contenu de ce que l'on fait et l'ordre dans lequel on va le faire. L'important, c'est d'avoir du temps et une certaine maîtrise de son temps. En terme de qualité du travail, la ligne de démarcation passe entre ceux qui peuvent, pendant leur travail, prendre rendez-vous chez le dentiste ou organiser une réunion du comité de quartier et ceux qui sont littéralement rivés à leur travail, comme le sont les caissières dans un magasin et les ouvriers qui travaillent à la chaîne.

Par ailleurs, s'est installée l'idée d'un contrôle généralisé du travail. Cela va des Call center où l'employé est mis sous pression par le calcul du temps jusqu'aux professeurs qui ont le sentiment d'être sous la surveillance permanente des parents. Tout le monde désormais a l'impression de travailler sous contrôle.

Il suffit de voir les réactions ou d'entendre les propos de clients dans un bureau de poste lorsque l'ordinateur de l'employé, qui n'en peut rien, est tombé en panne. Comment travailler sereinement derrière une vitre face à des gens qui vous invectivent ou vous méprisent ? La plainte majeure de beaucoup de caissières, c'est le mépris dont elles font l'objet de la part des clients.

Dans la problématique de l'emploi et du travail, il ne s'agit donc pas de s'arrêter à la question du chômage, mais de porter aussi son regard sur le problème de la qualité de travail pour ceux qui ont un emploi. Les conditions de travail dépassent de loin la question des travailleurs à la chaîne. La violence subie par les travailleurs du secteur bancaire n'est pas physique, mais elle est tout aussi grave. En témoigne l'obligation de vendre des produits à des clients dont les employés au guichet de banque savent pertinemment qu'ils n'en ont pas besoin. En témoignent aussi un système de contrôle mensuel ou quotidien des résultats de vente, des séminaires de motivation, etc. Dans de tels contextes, ou bien vous devenez cyniques ou bien vous devenez malades !

L'échec des politiques d'emploi

Fin des années 70 et début des années 80, on disait sous forme de slogan que « lorsqu'il y aura 200.000 chômeurs, la situation sera explosive ». Depuis 30 ans, on nous dit tout le temps la même chose : un peu plus de croissance et les choses vont aller mieux. Même le plan Marshall, élaboré en 2005, n'avait pas pour but de rendre les Wallons plus heureux ou d'améliorer leurs conditions de vie quotidienne : il visait à redresser l'économie de la Wallonie, à créer de l'activité économique pour créer de l'emploi. Tous nos problèmes sociaux, culturels, de perte de sens se seraient résolus alors comme par miracle. N'attendons-nous pas du dogme de la croissance économique, telle qu'elle est pensée majoritairement en termes de croissance du PIB, la solution de tous les problèmes nouveaux auxquels nos sociétés sont confrontées ?

Il y a dans notre société un paradoxe : en même temps, l'emploi excuse tout, on peut tout faire au nom de l'emploi et en même temps, là où il y a de vrais gisements d'emploi, par exemple en agriculture, on ne développe pas. On est dans l'ambiguïté et même dans l'hypocrisie du discours politique.

Il serait trop long d'aborder ici les questions de croissance, de décroissance et de bien-être. Mais une chose est claire : en organisant encore un peu plus la croissance, on ne résoudra pas les problèmes d'emploi et de chômage. En Belgique aujourd'hui, c'est une quasi-certitude.

Les bas salaires, un scandale

Premier constat : les bas salaires cumulent toutes les difficultés. C'est dans cette catégorie que l'on trouve le plus de contrats à durée déterminée ou d'intérimaires et le plus d'horaires biscornus qui rendent la vie sociale et familiale difficile, voire même aux limites du possible. Les bas salaires ne sont pas concernés par la mondialisation mais ils sont directement touchés par l'excès d'offre sur ce marché. On peut jouer avec ces personnes peu qualifiées comme on veut.

Les bas salaires, c'est un des plus grands scandales sociaux des quinze dernières années. Le salaire mensuel minimum garanti n'a pas été augmenté une seule fois en quinze ans, sauf en 2007 et en début 2008, de 25 € chaque fois. Alors que, sur cette même période, le salaire moyen augmente d'un ou deux pour cent l'an, ce qui n'est déjà pas énorme. Au sens strict du terme, les bas salaires - soit 1.320 € brut par mois - ne sont pas si nombreux, mais des centaines de milliers d'autres sont juste au-dessus de ce seuil de 1.320 €.

Si l'on augmente trop les bas salaires, Mc Donald deviendra trop cher, de même que le nettoyage des bureaux. Pour éviter cette augmentation, les politiques proposent, plutôt que d'augmenter ces

bas salaires, de donner un crédit d'impôt et ainsi, d'augmenter le « net », le « salaire en poche ». Une manière, pense-t-on, de motiver les gens au travail et d'éviter ce qu'on appelle les pièges à l'emploi. Mais il faut aussi savoir que la réduction d'impôt est un mirage : à quoi sert-elle pour ceux qui n'en paient pas et à quoi sert-il d'en bénéficier plus tard alors que c'est dans l'immédiat que les besoins se font sentir ?

On peut proposer une vision différente. Il ne suffit pas de dire que dès lors qu'il y a de l'offre d'emploi, les gens doivent aller travailler. La pression des organismes publics, FOREM, l'ONEM et CPAS, se fait de plus en plus forte pour inciter au travail. Mais on ne peut mettre les personnes dans une situation où leur pouvoir d'achat sera moindre si elles travaillent. C'est en particulier le cas pour les personnes isolées avec enfant et, pour 90%, d'entre elles, ce sont des femmes. Ainsi, la plupart des femmes qui travaillent dans l'asbl FORMA à Namur étaient dans ce cas.³⁶ Cependant, malgré un surcoût financier, elles souhaitaient travailler. Elles cherchaient autre chose : avoir des copines, s'occuper utilement, voir d'autres choses, avoir la possibilité de discuter.

Il n'en demeure pas moins que ce problème de piège financier existe et qu'il faudra aussi lui trouver une solution.

Compétences et savoir vivre

Un autre élément est déterminant, c'est le nombre incroyable de personnes à la dérive : socialement, culturellement, psychologiquement et familialement. Ces personnes n'ont plus le minimum de savoir-être et de savoir-vivre.

On a trop longtemps considéré que le discours sur le savoir-être et le savoir-vivre était un discours patronal de droite. Discours classique de l'employeur potentiel : « Il ne sait même pas se présenter, il est mal habillé, il n'a pas le sens de l'initiative ».

Les employeurs potentiels n'ont évidemment pas une image uniforme du comportement social et du savoir-vivre qui conviennent à une personne qu'ils seront prêts à engager pour un emploi. Les standards, les normes et les règles de comportement social/savoir-vivre varient d'un employeur à l'autre et d'une entreprise à l'autre. Si l'on demande à dix employeurs différents quelle est leur image d'un travailleur qui se comporte bien et qu'ils sont disposés à embaucher, on aura dix réponses différentes.

Il n'existe pas de catalogue officiel du savoir-vivre social attendu de la part de personnes qui seront jugées aptes à exercer un emploi. Cela dit, il existe des consensus de sociabilité, de savoir-être et de capacités de vie sociale. Ces comportements vecteurs de sociabilité font aussi partie de la civilité élémentaire. Et les consensus et opinions à ce sujet font aussi partie des critères de sélection que les employeurs et entreprises, petites, moyennes ou grandes appliquent à l'embauche.

Les progressistes - les acteurs soucieux du mieux social - doivent se saisir de ce problème au lieu de fermer les yeux en considérant qu'il s'agit simplement d'un discours de réactionnaires, de gens bien éduqués ou de droite. Beaucoup de gens sont abîmés par l'exclusion et le non-travail. Si nous croyons à des formes de démocratie culturelle, à la participation, à ce que les gens se mettent debout, ce problème de motivation, de savoir-vivre et de savoir-être doit devenir un axe fort des politiques de formation. Cela renvoie à l'école, au type de société, à des formes de démission de parents, au fait que nous avons un peu perdu pied en matière d'éducation permanente.

Le problème ne vient pas de ce que des hommes et des femmes n'aient pas envie de travailler, mais qu'ils n'ont plus envie de rien ! La motivation n'est pas définitivement perdue. C'est une capacité et une compétence que l'on peut récupérer, mais l'air ambiant n'y est pas très favorable.

³⁶ L'Asbl *Forma* est une entreprise de formation par le travail. Elle forme des femmes au nettoyage et à la gestion de cafétéria. Cette formation s'adresse à toute femme inscrite comme demandeuse d'emploi au Forem et ayant obtenu au maximum le diplôme d'enseignement secondaire inférieur. Son siège est situé à 5000 Namur, rue du Pépin, 48. Tél : 081 22 68 42.

Des pistes d'avenir

Le champ en matière de services aux personnes est énorme. À la fois pour des raisons de développement durable et pour des raisons de pouvoir d'achat, pour des raisons de capital social et de relations humaines, il faudra consommer un peu moins de biens manufacturés et un peu plus de services.

Deux exemples. Les personnes seules ou vivant dans de petits ménages sont de plus en plus nombreuses. L'achat et l'utilisation d'une machine à laver reviennent très chers pour l'usage qu'elles en ont alors que dans le passé, on recourrait plus volontiers au lavoir. Il en est de même pour l'automobile : la meilleure manière de faire du social et du développement durable en matière de transport, c'est d'investir dans le transport en commun. Cela crée de l'emploi et n'exige pas de compétences extraordinaires. Cela développe le tissu social, donne une dimension collective à la vie et répond à des problèmes écologiques, sociaux et de pouvoir d'achat.

Faut-il acheter une broyeuse pour se débarrasser des cinq ou six branches d'arbre que l'on a coupées dans le fond de son petit jardin ? C'est pourtant un comportement qui est majoritairement favorisé par les vendeurs de ces machines. Et engager un jardinier professionnel pour faire ce travail risque de coûter cher. On peut aussi s'arranger entre voisins pour un achat collectif.

Pour répondre aux attentes en matière de services, on a introduit les « titres services ». Mais c'est une escroquerie intellectuelle et sociale. La perspective était de créer de l'emploi et de mettre les gens au travail, non de chercher comment satisfaire des besoins. Des dispositifs existaient déjà comme, par exemple, dans les secteurs de l'aide aux personnes âgées et handicapées, les aides familiales, aides senior, aides ménagères. Ces services avaient l'immense avantage d'être organisés, de mettre sur pied des formations à destination de leurs travailleurs et d'être moins cher pour les petits revenus. Et l'on remplace cela par le système des titres-services. L'emploi n'est pas un but en soi, il doit rester conséquence de services utiles à la population.

De même, il ne s'agit pas de développer les transports en commun uniquement pour des raisons d'économie d'énergie, mais aussi pour des raisons sociales. En six mois, on peut délocaliser Opel à Anvers ! Les TEC, par contre, ne seront pas délocalisés. Certains métiers locaux donnent un sens, favorisent des relations, développent l'emploi sur tout le territoire.

Développer les services collectifs permet aussi de répondre aux attentes d'une majorité de la population. Pendant des années, l'OCDE a favorisé la mobilité géographique en termes d'emploi, mais cette politique n'est possible que pour les travailleurs de la « division 1 ». Déménager de Liège à Tournai pour raison d'emploi n'est pas souvent socialement possible ni souhaitable. Il s'agit de tenir compte de ce que relatent les études sur le bonheur et la psychologie des travailleurs. Pour être inséré socialement, les gens ont besoin d'avoir un terroir, dans lequel se trouve aussi l'emploi.

Plus on quittera une société individuelle pour aller vers des services, plus on rapprochera l'emploi des terroirs et plus on gagnera sur le développement durable et sur l'emploi !

Modèle social européen et protection sociale : sens et enjeux

La protection sociale est une composante essentielle du vivre ensemble de nos sociétés. Ses applications dans l'Union Européenne reflètent les conceptions diverses sur les liens entre la société et les individus : le rôle de l'État, sa fonction pour corriger les dépendances à l'égard du marché, la place du « travail » dans la solidarité, le sens des mouvements sociaux.

Les régimes de protection comprennent l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective qui doivent permettre aux individus ou aux ménages de faire face financièrement aux risques sociaux. Il s'agit des situations pouvant provoquer une baisse des ressources ou une hausse des dépenses : vieillesse, maladie, chômage, charges de famille, etc.

Le modèle social européen est souvent évoqué, pour ses performances comparées à celles d'autres régions du monde, par exemple les États-Unis. Les régimes européens ne sont cependant pas uniformes. Ils sont nés dans des contextes différents. Leurs parcours ont été marqués par l'histoire des pays. À des degrés divers, ils portent néanmoins les traces de leurs objectifs initiaux.

Ce sont ces objectifs qui nous intéressent ici : quels buts précis et quelles logiques ont été initialement mis en œuvre dans les différents systèmes ? Que sont devenus ces systèmes aujourd'hui ? Correspondent-ils encore à leurs objectifs initiaux ? Sont-ils bien adaptés aux contextes et changements actuels ? L'intérêt est de comprendre les enjeux autour desquels se croisent, se confrontent et divergent les conceptions qui touchent la protection sociale dans nos démocraties.

Les caractéristiques des systèmes dans les pays de l'Union européenne

Deux logiques ont été privilégiées au principe de la protection sociale. Les régimes sont en effet très différenciés, selon qu'ils appliquent une logique d'assurance ou une logique d'assistance.

La logique d'assurance a pour objectif de prémunir contre les risques de perte de revenu (chômage, maladie, vieillesse, accident du travail). Les prestations sociales sont financées par des cotisations sur les salaires (sur le modèle de l'assurance privée) et sont donc réservées à ceux qui cotisent et ont cotisé.

La logique d'assistance a pour objectif de lutter contre les formes de pauvreté en instaurant, via l'État, une solidarité entre les individus. Le critère du besoin matériel est central. Il s'agit d'assurer un revenu minimum, qui ne couvre pas forcément un risque spécifique. L'allocation est versée sous condition de ressources, mais non de cotisations préalables.

Les différences entre les deux logiques se déclinent de la manière suivante :

| | <i>Assurance</i> | <i>Assistance</i> |
|---------------------------|--|--|
| Lien avec l'emploi | Oui | Non |
| Bénéficiaires | Assurés | Population indigente |
| Financement | Cotisations | Fonds publics |
| Interventions financières | Pensions : fonction des primes ou cotisations payées. Santé : remboursement des dépenses ou d'une proportion des dépenses | Garantie d'un minimum vital. Forfait identique pour toute la population visée À charge des pouvoirs publics. |
| Gestion | Paritaire ou semi-privée | Publique |

Les modèles initiaux : Bismarck et Beveridge

Des conceptions, des stratégies et des logiques différentes se sont concrétisées dans les premières institutions des régimes sociaux. Les unes - Bismarck et l'assurance - impliquent surtout les acteurs socio-économiques. Les autres - Beveridge et l'assistance - engagent plus directement l'État, tout en limitant sa générosité.

Le modèle bismarckien

Les assurances sociales sont nées en Allemagne à la fin du 19^{ème} siècle, sous l'impulsion de Bismarck (1815-1890). Un double souci a guidé le très conservateur chancelier Otto von Bismarck lorsqu'il a fait voter par le Reichstag en 1883 le premier système d'assurance sociale. D'une part, il voulait s'attacher le monde des travailleurs et, ainsi, contrer la montée du socialisme qui gagnait la classe ouvrière. D'autre part, il entendait donner sa légitimité à un État (la Prusse) dont il était la cheville et qui était en train de réaliser la première grande unification de l'Allemagne. Dans le modèle bismarckien, l'assurance est distinguée de l'assistance : la protection est accordée en contrepartie d'une activité professionnelle et des cotisations effectuées en cours de carrière.

Quatre principes définissent le système bismarckien :

- Il se fonde sur le travail et, de ce fait, son application est limitée à ceux dont le statut de travailleur ouvre les droits à la protection.
- Il est obligatoire pour les seuls salariés dont le salaire est inférieur à un certain montant, et qui, de ce fait, ne peuvent recourir à la prévoyance individuelle.
- Il se calque sur la technique de l'assurance, qui instaure une proportionnalité des cotisations aux salaires et des prestations aux cotisations.
- Il est géré par les employeurs et les salariés eux-mêmes.

Cette *Sozialpolitik* à caractère professionnel, a orienté durablement les représentants des travailleurs et des entreprises dans une cogestion des caisses de retraite et de maladie et, plus généralement, dans la gestion paritaire du 'social' - appelée chez nous la Sécu.

Le modèle beveridgien

En 1941, au fort de la guerre, William Beveridge (1879-1963), alors attaché au ministère britannique du travail, a été chargé par Churchill de préparer un plan social à la hauteur des défis de l'époque. L'objectif était d'éviter qu'au sortir de la guerre, la nation britannique retombe dans les fléaux sociaux de la crise des années 30. Son plan de sécurité sociale (le célèbre Rapport Beveridge en 1942) s'inscrivait dans une politique d'ensemble à dominante économique : inspiré des idées keynésiennes du plein emploi, le plan visait à éradiquer la pauvreté en couvrant tous les citoyens, sans obligation de cotisations préalables et sans lien avec la profession, la protection sociale étant principalement financée par l'impôt. Les principes suivants s'y retrouvent :

- L'universalité : la protection contre les risques sociaux doit être garantie par l'État à tout citoyen, indépendamment de sa situation professionnelle.
- L'uniformité des prestations : les aides sont attribuées en fonction des besoins, et donc indépendamment des revenus.
- Le financement par l'impôt.
- L'unicité de la gestion relevant de l'État, chargé de gérer l'ensemble des fonds et aides.

| | <i>Système bismarckien</i> | <i>Système beveridgien</i> |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| Bénéficiaires des protections | Travailleurs | Toute la population |
| Accès aux prestations | Statut de travailleur | Citoyenneté et résidence |
| Prestations | Partie ou totalité des coûts de santé | Forfaitaire et identique pour tous |
| Financement | Cotisations, pourcentage du salaire | Impôt, forfaitaire |
| Gestion | Paritaire, semi-privée | État |

La dé-marchandisation : un objectif général des systèmes de protection sociale

Malgré leur diversité, les systèmes de protection européens portent des traces de parentés : il est possible de les regrouper en familles. Dès les années 1990, un économiste danois, Gøsta Esping-Andersen, a proposé une typologie tripartite : une famille de type bismarckien, une autre de type beveridgien et une autre, de type composite, qui emprunte à chacun des deux modèles. Cette typologie est actuellement la référence, la langue utilisée par les professionnels de la protection sociale³⁷.

Esping-Andersen a repris le concept-clé de dé-marchandisation, s'inscrivant ainsi dans la lignée de Karl Polanyi. Le mot dé-marchandisation traduit l'intention de l'action collective : les mouvements ouvriers, les partis sociaux (ouvriers, au début) et les pouvoirs politiques ont voulu diminuer la dépendance des individus à l'égard des forces du marché³⁸.

Marchandisation de la société : conséquence du marché autorégulateur

Selon Karl Polanyi, une transformation s'est produite entre 1800 et 1940-45, lorsque le travail, en devenant une marchandise, a été soumis à la seule loi du marché. Plus largement, une rupture de civilisation - Great Transformation - s'est opérée, d'abord en Angleterre puis sur le continent, lorsque le marché est devenu autorégulateur, lorsqu'il s'est détaché du reste des échanges sociaux dont est faite une société : liens culturels et politiques, modes traditionnels de solidarité, dont la famille, formes de coopérations rurales et artisanales.

Dans son livre-phare, *La Grande Transformation*, cet intellectuel hongrois, immigré à Vienne puis aux États-Unis, lors de la montée du nazisme, a bien analysé et véritablement « typé », le processus de marchandisation qui a dominé nos sociétés pendant tout le 19^{ème} et la première moitié du 20^{ème} siècle. Le marché s'est autonomisé : il s'est désencastré du reste des liens et des échanges dont est faite une société. Polanyi parle de *disembedded market*, de marché désenchâssé, délié.

La loi de l'offre et de la demande est aveugle au social : liée à la concurrence déjà internationale au 19^{ème} siècle, la pratique du « laissez-faire le marché » a eu des répercussions sur l'objectif de rendement du capital industriel. Celui-ci a subi des cycles d'investissement et de désinvestissement, avec les crises sociales que l'on sait. Le marché a imposé ses logiques à la société elle-même. Le Travail (le travailleur) est devenu une valeur marchande, un instrument soumis aux logiques du rendement du capital et aux mécanismes de l'offre et de la demande. A des degrés divers, la vie des gens et des sociétés est devenue largement dépendante des fonctionnements du marché. Le contre-mouvement social qui a suivi, dès le dernier quart du 19^{ème} siècle, s'est étalé sur la longue durée - et il reste d'actualité.

Une dé-marchandisation relative : les limites de la protection sociale

La « dé-marchandisation » a eu et a pour but de ne pas laisser l'individu seul face au marché. Autour de ce principe central, trois conceptions se sont construites dans les pays européens, trois modèles de la protection sociale.

Ces modèles sociaux ont pour trait commun l'intention collective d'opérer une dé-marchandisation du travail et, plus largement, de corriger les conséquences sociales du 'tout au marché'. L'introduction des droits sociaux modernes implique qu'une personne peut conserver ses moyens

³⁷ G. ESPING-ANDERSEN, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, 1990. Publié en français sous le titre *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses Universitaires de France, 1999. Tout récemment, du même auteur, *Trois leçons sur L'État Providence*, Paris, Seuil, 2008.

³⁸ K. POLANYI, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, 1983. Cet ouvrage est depuis plusieurs années une référence fondamentale, un peu partout en Europe et aux USA. Aujourd'hui, la *dé-marchandisation* est devenue l'indicateur par excellence de l'impact des politiques sociales. Voir *Revue du Mauss*, 2007 : *Avec Polanyi, contre la société du tout marchand* ; D. MEDA et A. LEFEBVRE, *Modèles sociaux et politiques d'emploi dans Universalia*, juin 2007 ; J.-L. LAVILLE et J. MAUCOURANT, *Au-delà de l'immersion dans le marché*, Lieu, Essais Polanyi, 2008.

d'existence sans dépendre totalement du marché, écrit Gøsta Esping-Andersen. La logique des droits sociaux a pour objectif de rendre le niveau de vie des individus relativement indépendant des seules forces du marché. La protection sociale doit permettre aux citoyens de ne pas être réduits complètement au statut de marchandises et de choses.

La démarchandisation ne doit toutefois pas être confondue avec la disparition complète de la dimension marchande du travail. Le concept désigne plutôt un indicateur-phare des sociétés européennes, le degré jusqu'auquel les individus et les familles peuvent maintenir un niveau de vie supportable et acceptable, relativement indépendant du marché, observe Esping-Andersen. Il est à noter qu'il s'agit d'une « indépendance relative » : d'une part, le travail est resté une valeur marchande dans nos sociétés et, parallèlement, les États européens n'ont jamais voulu supprimer complètement l'économie de marché en instituant la protection sociale.

L'idée-clé est cependant que la démarchandisation a toujours exigé l'intervention du pouvoir politique, aussi bien dans l'Allemagne de Bismarck qu'au Royaume-Uni de Beveridge et dans les autres pays de l'Europe occidentale, dont la Belgique. Il a fallu que l'État lui-même - appelé improprement État Providence - mette en place une politique de démarchandisation : cette politique s'est concrétisée dans la protection sociale.

Les systèmes de protection ont connu des histoires différentes. Leurs évolutions reflètent l'interaction entre trois univers : les pouvoirs politiques, les forces sociales à l'œuvre dans le monde économique et, bien entendu, l'héritage culturel et historique des nations.

Trois familles : la typologie de Gøsta Esping-Andersen

Trois configurations institutionnelles concrétisent ces modèles dans l'UE, chacun des « types » ayant sa propre cohérence: libéral, social-démocrate et conservateur (ou corporatiste). Ils se caractérisent par des options de base sur les rapports entre l'État et l'économie, entre l'économie et la vie sociale, entre l'État et le social.

Le modèle libéral, dans les pays anglo-saxons, Irlande et Royaume-Uni

La lutte contre la pauvreté et la notion de besoin matériel sont des critères prioritaires de ce premier modèle. Les prestations (allocations, services, etc.) sont attribuées sous conditions des ressources dont disposent les individus. Le financement est assuré par l'impôt et sa gestion relève de l'État.

Le credo du système fait la part belle au marché et se contente d'un « État modeste », voire minimal. La régulation par le marché est réputée idéale dans le modèle libéral de type anglo-saxon. L'autorité publique doit stimuler le recours des individus aux services privés. Ce régime met en avant le principe de la responsabilité individuelle qui vaut pour tous, notamment lorsqu'il s'agit de l'emploi.

Le modèle social-démocrate, dans les pays scandinaves

L'universalisme et l'égalitarisme sont ici les principes prioritaires. Les prestations ne dépendent pas du statut de travailleur, mais de la citoyenneté et de la résidence. Elles sont généreuses, forfaitaires et financées par l'impôt. L'État lui-même les gère, y compris lorsque les services sont décentralisés.

La redistribution des richesses et l'égalité sont les articles de base du modèle. L'État a clairement un rôle redistributeur des richesses et le modèle traduit une vision large des risques sociaux. Ce rôle redistributeur de l'État avec ses prestations généreuses et de haut niveau repose depuis longtemps sur un consensus bien établi dans la culture des pays scandinaves. L'impôt est très important, mais ses avantages sont tangibles et visibles pour tous : santé, vieillesse, condition des femmes, accompagnement sécurisant pour les sans-emploi, etc. Ces pays instaurent actuellement des modes d'activation de leurs interventions sociales en cas de chômage et favorisent la création d'emplois publics, à des conditions très avantageuses, dans des services d'intérêt général.

Le modèle corporatiste ou conservateur, en Europe continentale et méridionale

L'emploi occupe ici une place centrale, comme en Belgique. Il est la porte d'entrée, le passage obligé qui donne droit à l'ensemble des prestations. Le système est basé sur une prise en charge collective des risques sociaux et le fondement de cette solidarité est étroitement lié au système de l'emploi.

Les règles d'attribution ont pour critère le statut, c'est-à-dire l'emploi, le travail salarié. Les prestations sont proportionnelles au salaire. Leur financement s'opère par les cotisations sociales et la gestion du système est paritaire, confiée aux partenaires économiques et sociaux. Ce modèle, de type bismarckien, est aussi appelé corporatiste, car il peut aussi être organisé par métiers.

En résumé, chacun des modèles a sa cohérence propre et ses logiques :

- répondre aux situations de besoin et de pauvreté (libéral) ;
- lutter contre les inégalités et redistribuer des richesses (social-démocrate) ;
- prendre en charge collectivement des risques sociaux (conservateur-corporatiste).

Cette classification appelle quelques remarques. D'abord, aucun modèle n'existe à l'état absolument pur. Chaque pays a élaboré son système et y a introduit certaines caractéristiques propres aux autres modèles. D'autre part, cette typologie ne tient pas compte de la part que l'effort social – les transferts sociaux – occupe dans l'ensemble du PIB des États³⁹.

Les réalités sociales aujourd'hui dans l'UE

Les contextes européens sont aujourd'hui marqués par des faits sociologiques. Qu'on le veuille ou non, il s'agit de faits et de problèmes nouveaux dont la protection sociale doit relever les défis.

Quelques faits sociaux majeurs

Des faits démographiques : le vieillissement de la population.

Des faits économiques :

- La flexibilité et la précarité dans le travail. C'est une contrainte imposée par la concurrence mondialisée : la mondialisation des coûts du travail met les entreprises de nos pays en concurrence avec celles d'autres pays. Il est par exemple moins cher de produire des

³⁹ Selon la source *Eurostat*, en mai 2008, les transferts de Protection Sociale en Europe représentaient 27% du PIB européen. La moyenne de l'UE à 27 masque de fortes disparités d'un État à l'autre. En 2005, la part des dépenses de protection sociale dans le PIB dépassait 30% : 32,0% en Suède, 31,5% en France, 30,1% au Danemark et était inférieure à 15% en Lettonie (12,4%), en Estonie (12,5%), en Lituanie (13,2%) et en Roumanie (14,2%). Ces écarts reflètent des différences de niveaux de vie, mais illustrent aussi la diversité des systèmes nationaux de protection sociale ainsi que des structures démographiques, économiques, sociales et institutionnelles.

Les dépenses de protection sociale par habitant sont significatives. En 2005, ces dépenses par habitant, exprimées en SPA (*Standards de Pouvoir d'Achat*) étaient plus de dix fois supérieures au Luxembourg qu'en Roumanie. Les dépenses les plus élevées en SPA par habitant étaient enregistrées au Luxembourg, plus de deux fois supérieures à la moyenne de l'UE à 27, suivi du Danemark et de la Suède, 40% au-dessus de la moyenne chacun. Les dépenses les plus faibles étaient observées en Roumanie (18% de la moyenne de l'UE à 27), en Bulgarie (21%), en Lettonie (23%), en Lituanie (26%) et en Estonie (29%),

Les sources de financement de la protection sociale sont, elles aussi, un indicateur. En 2005, les deux principales sources de l'UE à 27 étaient les contributions publiques provenant des impôts, qui représentaient 38% des recettes totales, et les cotisations sociales (59%). Ces cotisations se répartissent entre celles versées par les personnes protégées, à savoir les salariés, les travailleurs indépendants et les retraités (21% des recettes totales) et celles payées par les employeurs (38%). Plus de 70% des recettes totales provenaient des cotisations sociales en Slovaquie (84%), en République tchèque (81%), en Estonie (80%) ainsi qu'en Belgique et en Roumanie (73% chacun). En France, les cotisations sociales couvraient 66% des dépenses. En revanche, plus de 50% des recettes totales étaient alimentées par les impôts au Danemark (63%), en Irlande (54% chacun) et au Royaume-Uni (51%), ce dernier faisant du libéralisme l'article un de son credo.

voitures dans les pays de l'Europe de l'Est, en Asie ou en Amérique latine que dans nos pays.

- Le formidable choc du déficit de l'emploi en Belgique (surtout à Bruxelles et en Wallonie) et, à un degré moindre, dans des pays comme l'Allemagne et la France. Le plein-emploi en Europe appartient à un autre temps, celui des années d'après la guerre 40-45 et des trente glorieuses qui ont marqué l'essor des pays européens (1955-1985). Le temps du plein-emploi est un fait unique dans l'histoire de l'Europe occidentale et il ne reviendra pas.
- Le retour en force du marché, dans un contexte de concurrence mondialisée.

Des faits culturels :

- Les familles moins stables, un taux de divorce atteignant 65% chez nous.
- Les exigences pressantes d'égalité entre les sexes : les femmes demandent une véritable égalité garantie par des règles collectives.
- L'ère de l'individu comme fait de culture collective : l'individu désire sa réalisation personnelle en termes de choix de vie. Cette réalité existe à des degrés divers en Europe, surtout occidentale, et génère des formes de précarisation nouvelles. La prise en compte de ce fait collectif implique des systèmes de protection qui permettent à chacun de choisir un style de vie où s'harmonisent mieux vie personnelle et activité professionnelle.

Conséquences pour les individus :

- Les citoyens européens sont de plus en plus seuls et mobiles, à la fois sur le plan familial et professionnel.
- Nos systèmes sont souvent inadaptés : l'instabilité des situations et les inadéquations des systèmes ne permettent pas à un grand nombre de personnes de se projeter dans l'avenir en termes d'emploi, de logement, de famille, d'enfants, etc.

Quels impacts sur l'État-providence ? À quoi doit-il être attentif ?

- Adapter les réponses aux situations d'instabilité et de précarisation des individus, en particulier des femmes. Les modèles scandinaves, répondent mieux que d'autres aux situations des Européens d'aujourd'hui. À raison, on y reconnaît un Top-Modèle de la Sécurité⁴⁰.
- Repenser la protection sociale à l'échelle européenne : ses fonctions de « dé-marchandisation » doivent mieux s'adapter aux changements sociétaux actuels.
- Imaginer des politiques collectives et solidaires pour répondre à des besoins individuels. Aujourd'hui, autant qu'hier, le mieux-être des individus ne peut faire l'impasse ni sur le collectif ni sur le passage par des dispositifs sociaux : ce qu'on appelle la « solidarité ».

Quels instruments sont disponibles ?

- Des services d'intérêt général, de qualité et accessibles : crèches, formations, aide aux personnes, vieillesse à domicile, accompagnement sérieux du chômage, autrement qu'en systèmes bureaucratiques souvent inefficaces.
- Des politiques de régulation du temps et de l'espace, en particulier pour l'emploi.
- Une meilleure conciliation entre vie privée, professionnelle et familiale.

Et l'Union européenne? Que fait-elle ?

Il devient clair que les individus ne peuvent résoudre seuls des problèmes qui tiennent à des situations collectives et aux changements de contextes qui bousculent nos sociétés. Des réponses communes s'imposent pour répondre à des besoins individuels. Les solutions libérales, qui tendent à prévaloir aujourd'hui, marquent leurs insuffisances. Certains modèles répondent certainement mieux que d'autres aux attentes des citoyens, à savoir les modèles scandinaves. Ils sont plus

⁴⁰ P. REMAN et F. DELCOR, *Sécurité sociale : le miroir nordique* dans *La Revue Nouvelle*, décembre 2006.

généreux mais aussi plus coûteux. Ils sont fondés sur un fort consensus culturel, notamment en matière d'impôts et de redistribution.

Qu'en est-il de l'institution européenne ? Depuis le traité d'Amsterdam (1997) et la Stratégie de Lisbonne (Conseil européen de mars 2000), les pays reconnaissent la nécessité de repenser ensemble la protection. Les défis se trouvent partout. Et des solutions nouvelles appellent une coopération entre tous les États. Mais les États gardent la souveraineté sur les politiques sociales, comme sur les politiques fiscales.

Quoi qu'il en soit, dans la foulée de la Stratégie de Lisbonne, une forme de coopération entre les États de l'UE a été instituée. Mise en œuvre dans le domaine de l'emploi avant d'être appliquée à la lutte contre l'exclusion sociale et plus récemment aux retraites, cette coopération se caractérise par trois éléments :

- une approche décentralisée, fondée sur le principe de subsidiarité. Les orientations générales sont fixées en commun pour l'ensemble de l'Union, mais leur traduction dans des politiques concrètes relève des autorités aux différents niveaux : national, régional et local. Les plans d'action nationaux doivent rassembler les initiatives dans un cadre stratégique cohérent
- la promotion de l'apprentissage mutuel entre les États. La méthode ouverte de coordination complète les instruments classiques de la politique sociale européenne (législation européenne, fonds social européen, programmes d'action, etc.) afin de soumettre l'application des politiques à un processus multilatéral de suivi, d'évaluation et d'examen par les pairs. Le but est de stimuler l'innovation dans les États en s'appuyant sur la variété d'expériences à travers l'Union, et en développant l'émulation parmi les États ;
- la participation active de tous les acteurs concernés dans la société, indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette stratégie : autorités européennes, nationales, régionales, locales, partenaires sociaux, entreprises, organisations non gouvernementales, ainsi que l'ensemble des personnes directement concernées par ces politiques ont tous un rôle à jouer dans cette stratégie, dans le respect de leurs compétences⁴¹.

Adapter la protection sociale aux changements actuels de nos sociétés reste un immense défi. Des institutions existent, des associations travaillent à adapter les politiques à l'objectif du mieux social : la moindre dépendance à l'égard du marché. Les réformes dépendent des opinions publiques : ces opinions déterminent les priorités des pouvoirs démocratiques. Les mouvements sociaux créatifs ont toute leur place ici. L'histoire sociale de nos pays a montré que les actions collectives influencent les opinions et, par elles, les pouvoirs et le devenir des sociétés.

⁴¹ G. CLOTUCHE, Interview dans *Prévenir et Agir Contre l'Exclusion* sur www.pace-rural.org/avenir/FR/actu/interview_Gclotuche.

Quatrième partie

Réflexions et conclusions

Au terme de cette publication, le groupe porteur de la recherche propose de tirer quelques conclusions et de faire part des réflexions qui ont été débattues en son sein et qui lui semblent importantes à communiquer.

Ces réflexions se présentent comme une tentative de réponse aux deux questions qui ont traversé cette recherche : « Le travail reste-t-il central ? » et « Que peuvent apporter des traditions culturelles à une réflexion sur le sens du travail aujourd'hui ? »

D'emblée, le groupe fait trois constats.

1. Le travail ne s'identifie pas à l'emploi. Il est important aujourd'hui de maintenir la distinction. Car le travail est un existentiel humain ; autrement dit, il est une dimension structurelle de l'être humain et de l'humanité. Sans travail, il n'y aurait ni homme ni femme, ni société humaine. L'emploi, quant à lui, est une construction sociale qui permet à l'individu d'obtenir un salaire ou une rémunération en échange d'un travail et donne accès à des droits sociaux.
2. L'emploi est le lieu d'un conflit d'une autre nature qu'il ne l'a été le travail dans l'histoire ancienne ou proche. D'un côté, les injonctions du politique et du patronat veulent maintenir la centralité du travail et augmenter le temps et le rythme de travail alors que l'emploi est en diminution. D'autre part, la population elle-même veut bien travailler pour accéder au bien social, mais dans des conditions justes et humaines. De la sorte, le travail rémunéré n'apparaît plus comme un droit, mais il se mérite.
3. Si l'emploi a permis de structurer et de réguler les relations du point de vue du travail, s'il permet d'accéder à une série de droits sociaux fondamentaux, l'emploi rémunéré reste aujourd'hui un lieu de violence et de ségrégation dans la société. Il établit une ligne de démarcation dans l'attribution des revenus générés par l'économie entre ceux qui ont un emploi, ceux qui n'en ont pas et ceux que l'on désigne comme inemployables. Il renforce et s'appuie sur des discriminations de genre et de race. Il est source de stress pour ceux qui ont un emploi, de stigmatisation et d'exclusion pour ceux qui n'en ont pas.

Le travail reste-t-il central ?

Dans l'histoire collective de la société industrielle dont nous héritons, le travail est devenu central dans la vie humaine tant aux plans individuel que collectif. Aujourd'hui, cette centralité est en crise. Pourquoi ?

Le travail a perdu sa centralité d'une part à cause de l'évolution des contextes économique et sociopolitique, d'autre part à cause des conditions de la modernité où l'être humain est amené à construire sa vie et à revendiquer liberté et autonomie. Les hommes et les femmes en Occident aujourd'hui ne construisent pas le sens de leur vie uniquement autour du travail, mais aussi de la famille, du bien être, de leurs « vouloir vivre ». Ainsi donc, progressivement, une distorsion s'est accentuée entre le système économique et social et le vécu de la population.

A cela s'ajoute le fait que, globalement, la société de survie n'existe plus en Occident, même si certains groupes de population qui se croyaient à l'abri sont en voie de précarisation. La place du travail est devenue relative par rapport à l'autonomie. Ce n'est manifestement pas le cas dans des régions et des pays plus pauvres.

L'évolution du contexte économique et sociopolitique

L'emploi est historiquement devenu central dans les constructions collectives

A partir des années 1945-1950, le travail /emploi constitue la pierre angulaire de presque tout le système des solidarités dans notre pays. Tant Felipe Van Keirsbilck⁴² que Gabrielle Clotuche⁴³ l'ont mis en évidence. Le travail a effectivement acquis le statut juridique de l'« emploi » qui donne accès à une multiplicité de droits sociaux et financiers : soins de santé, pensions, allocations de chômage, allocations d'invalidité, congés parentaux, congés de maladie, vacances annuelles, etc.

Cette construction collective s'enracine dans l'histoire des 19^e et 20^e siècles. Elle a été portée par les faits socioéconomiques et politiques et par ses représentations mentales comme celle de Karl Marx pour qui le travail est l'essence de l'homme⁴⁴. De ce fait, on pensait comme visée idéale « le plein emploi, pour toutes et tous et à temps plein ». Comme le montrent plusieurs intervenants de la session, nos sociétés font reposer le vaste ensemble des droits et protections sociales sur l'emploi salarié. De ce point de vue, « *l'emploi est donc beaucoup plus que le travail* » comme le dit Felipe Van Keirsbilck.

Dans nos sociétés, les constructions collectives des solidarités sociales restent encore articulées autour de la « centralité de l'emploi ». Il n'est donc pas étonnant dès lors que les problèmes de société et de solidarité se posent en termes nouveaux lorsque nos sociétés sont confrontées à des compressions d'offres d'emploi, particulièrement dans certaines régions, comme Bruxelles et la Wallonie, où les taux de chômage oscillent entre 15 et 20% ou plus de la population. La crise récente risque donc d'aggraver encore ces problèmes de solidarité et d'accès aux droits sociaux.

L'emploi est en crise structurelle majeure

L'emploi est fragilisé économiquement dans ses capacités de constructions collectives, culturelles et sociales. Ceci pour plusieurs raisons.

Dans son exposé, Luc Denayer a mis en évidence **l'épuisement de la vague technologique** qui accentue la crise de l'emploi de masse. Les métiers font fortement appel à des connaissances techniques, parfois pointues, nécessaires à la maîtrise de l'outil technologique. Par ailleurs, il y a saturation des produits technologiques classiques et des équipements de la vie courante : voitures (polluantes et sans avenir), frigos, TV, etc. Et l'innovation fait défaut par exemple dans l'industrie automobile flamande, comme ce fut le cas autrefois dans le traitement de l'acier et du charbon wallons. Il y a un effritement de l'emploi industriel que les responsables politiques ont volontairement maintenu et soutenu alors que les outils étaient dépassés et que ce secteur de production n'avait plus beaucoup d'avenir chez nous. Par ailleurs, les investissements dans la recherche – dont le niveau est déjà très faible – n'ont pas été respectés. Le plan de développement « Objectif 1 » soutenu par la Commission européenne en faveur des régions plus pauvres n'a donné lieu chez nous qu'à un saupoudrage et à un déplacement des activités sans réel impact sur l'emploi.

De son côté, Philippe Defeyt a pointé **l'échec des politiques de l'emploi**, notamment en Wallonie. Il relève cependant qu'il y a d'importants gisements d'emploi en matière de services et dans le secteur non marchand.

D'autres raisons fragilisent l'emploi dans nos régions. La **mondialisation du capitalisme**, en particulier le capitalisme financier, pousse à l'extrême la compétition entre les entreprises. Pour rester compétitives et répondre aux exigences de leurs actionnaires, les entreprises sont contraintes de diminuer leurs coûts de production tout en augmentant leur productivité. Leur stratégie vise à diminuer le coût du travail et le volume de l'emploi, notamment par un recours à la technologie.

⁴² Cfr. pp. 50-55

⁴³ Cfr. pp. 73-79

⁴⁴ Cfr. pp. 44-45

Certaines n'hésitent pas s'installer dans des pays où le coût du travail est moindre ou à délocaliser une partie de leur production. Cela met la pression sur les travailleurs et leurs conditions de travail.

Parallèlement, s'est développé de manière importante le secteur de **l'économie informelle** qui permet aux travailleurs précaires de survivre. Mais ces travailleurs (chômeurs travaillant en noir, sans papiers) sont aussi engagés illégalement et exploités par des entreprises. Fathi Touzri s'est fait l'écho de cette dimension de la débrouille et de l'économie informelle⁴⁵.

L'évolution des individus dans l'espace économique et culturel

Pour les individus, l'emploi a perdu une grande part de sa centralité dans la vie et l'expérience personnelles. C'est ce qui se dégage de l'enquête réalisée par le Cefoc⁴⁶. L'emploi et le travail ne sont plus un but en soi, ni un englobant qui donne sens à toute l'existence, ils sont un moyen subordonné pour réaliser si possible d'autres dimensions et priorités de vie : la sécurité économique, l'autonomie matérielle et personnelle, le développement de relations, la reconnaissance de ses capacités, l'égalité homme/femme, la dignité humaine, etc.

Pourquoi le travail/emploi est-il en train de perdre sa centralité dans la vie des individus, alors qu'il reste central dans les constructions collectives ? Il y a des raisons liées à la nouvelle donne économique, comme nous venons de le développer ci-dessus : l'offre d'emploi se raréfie et devient problématique dans nos pays alors que, pour la plupart, il est une nécessité pour vivre. Mais il y a aussi des raisons liées à l'évolution de notre espace culturel où la quête d'autonomie de l'individu a acquis une place plus grande.

Quête d'autonomie et de bien-être

En effet, de manière générale, la société et la culture occidentales mettent l'accent sur l'individu et son autonomie. C'est un fait, un constat sociologique indépendant de tout jugement de valeur. L'individu refuse, implicitement ou explicitement, de se voir réduit à une « fonction », un « rôle » ou un « instrument ». Le « je » se donne une multitude de priorités pour vivre sa vie comme une création et une réalisation personnelles à travers l'autonomie financière, la vie affective, la réalisation de soi, l'épanouissement, le soin du corps, la famille, le temps parental, le temps pour soi, etc. Il y a ainsi des déplacements de sens, de priorités, d'horizons et de valeurs qui sont propres à notre culture.

Dans ce contexte économique et culturel, la valeur « travail et emploi » n'a plus l'importance qu'elle avait dans la société de développement industriel et de progrès. Les constructions collectives – État, institutions, entreprises, syndicats, organisations, mouvements – entrent en tension avec les exigences d'autonomie individuelle. Un décalage se fait jour entre le fonctionnement de l'économie et la culture ambiante qui prend distance par rapport à l'idéologie de la centralité du travail portée par le développement de la société industrielle et capitaliste. Lorsque l'emploi se raréfie, lorsque l'accès à un emploi stable et durable est problématique, lorsqu'il implique davantage de contraintes, de servitudes et d'aménagements de vie personnelle, des conflits de valeurs et de sens éclatent entre « sens de ma vie » et « contraintes collectives ». Le vivre-ensemble solidaire que nos sociétés ont construit autour du système de l'emploi est mis en question.

Le revers de la médaille : l'expérience de l'échec, le chômage, l'inemployabilité

D'englobant, de norme incontournable et universelle, de nécessité vitale qu'il était, l'emploi/travail est devenu moyen d'accès à l'autonomie, à la reconnaissance, à la projection dans l'avenir, à l'identité, à l'intégration sociale. Certes, face à cette évolution, les inégalités demeurent : la centralité du travail n'a pas le même sens si l'on est contraint à une stratégie de survie ou si l'on a les moyens de faire des choix, si l'on vit dans un milieu précarisé ou dans un milieu favorisé.

⁴⁵ Cfr. pp. 19-23

⁴⁶ Cfr. pp. 4-8

A cet égard, les différents apports de la première partie de cette recherche sont révélateurs de ces inégalités liées aux milieux sociaux, au « genre », à l'âge, aux phénomènes d'exclusion.

Travail et traditions : ruptures et continuité

La réflexion sur le travail et son sens dans la vie personnelle et dans les rapports sociaux actuels ne peut négliger l'éclairage d'un regard historique sur le rôle qu'il a joué et le sens qu'il a pris, à travers de nombreuses évolutions, dans l'histoire humaine, notamment occidentale.

Dimension anthropologique du travail

Si l'humain s'est distingué d'autres formes d'espèces vivantes, ce n'est pas en apparaissant brusquement comme un vivant d'un autre niveau en raison de sa nature. Il a été façonné par un long processus d'évolution, fruit de violences, de rapports de forces et de mécanisme de sélection. Dans ce cheminement, le travail, intellectuel et manuel, a exercé une influence décisive. Pour survivre, les humains ont d'abord dû se défendre et s'adapter à leur environnement. L'invention des outils a permis aux groupes humains, très restreints, de vivre. En transformant la nature, l'humain se transformait lui-même.

En même temps que le travail leur permettait d'émerger, les humains inventaient des règles, des lois pour vivre ensemble en dépassant le résultat brutal de la « loi de la jungle » et du pur rapport de forces.

Du travail méprisé à l'emploi

Deux caractéristiques du travail déterminent le rôle qu'il a joué. Très tôt, le travail manuel a été marqué par le mépris de ceux qui parvenaient à s'y soustraire et à contraindre d'autres, souvent majoritaires, à assumer les tâches indispensables à la vie de tous, notamment des groupes ou classes privilégiés. Nous avons accès à cette histoire par l'image qu'en ont transmise les fruits de ce travail dans l'archéologie et les œuvres littéraires de la frange intellectuelle des couches dominantes. Plus tard, la société industrielle a rendu possible une autre évolution : le « travail » est devenu quasi synonyme d'emploi, forme de travail juridiquement construite dans le type de société qui émerge en Occident au 19^e s. C'est dès lors le travail qui donne accès à la reconnaissance sociale et à des droits qui lui sont liés (sécurité sociale, droit du travail, etc.).

Les conceptions du travail s'enracinent dans une longue histoire dont nous repérons bien les formes dans la Grèce et la Rome antiques, au travers du Moyen âge et dans les Temps modernes. Dans les faits et dans la façon de se représenter l'humain et la vie sociale, c'est l'activité manuelle qui est considérée comme travail. Le travail manuel est méprisé pour des diverses raisons. Il induit une double soumission : à l'objet matériel et au client, ce qui est indigne d'un homme libre. Il ne donne pas d'accès aux droits ; il est l'activité des esclaves, groupe souvent majoritaire dans la population des villes et des États antiques. Ne nous y trompons pas : ce n'est pas parce que le travail est porté par les esclaves qu'il est méprisé et sans statut. L'esclave est méprisé parce que, pour sa survie, il est astreint à s'adonner au travail, activité qui ne bénéficie ni de statut social ni de la moindre reconnaissance. Bien des textes des auteurs antiques témoignent à la fois de cette situation et de la façon de la considérer. Nous ne pouvons que reconnaître que les auteurs, antiques et contemporains, religieux ou non, sont largement et sans le mesurer, le simple reflet des évidences de leur monde culturel.

Le recul critique de certaines traditions

Les textes que nous transmet l'histoire relatent souvent le travail et ses conditions sans prendre la moindre distance, comme chaque fois que l'on rapporte ce qui va de soi et qu'on n'imagine même pas poser la question : comment pourrait-il en aller autrement ?

D'autres voix pourtant se font entendre, notamment dans les traditions religieuses, monothéistes dans cette partie du monde (judaïsme, christianisme, islam). Évidemment, à leur insu, ces traditions transmettent elles aussi une vision de la vie sociale qu'elles n'interrogent pas. Elles adhèrent à bien

des évidences sociales de l'époque de leur rédaction. Par exemple, nous aurions souhaité lire dans les textes de l'apôtre Paul des dénonciations de l'esclavage dans son principe même. Impensable pour lui ! Il se limite à appeler à son humanisation. Mais sur d'autres points, notamment en ce qui concerne le travail, la relecture de textes antiques par les modernes que nous sommes fait apparaître des ruptures à l'égard des évidences de leur temps. Nous pouvons ainsi nous relier à une histoire de contestation des formes déshumanisantes du travail.

Autre évidence : cette critique, qui rend au travail sa dignité, est intrinsèquement liée à une conception d'un Dieu autre, créateur, sauveur, bienveillant. Si cette critique des formes antiques de la domination de tant d'humains par le travail s'appuie ainsi sur la foi en Dieu, cette foi ne séquestre pas la critique qu'elle formule et transmet. Elle est une racine des autres contestations de la déshumanisation du travail, y compris en-dehors de l'adhésion à une religion.

Ces deux précisions permettent d'éviter de faux débats en relisant ces traditions religieuses et de reconnaître leur apport dans la conception du travail comme dimension centrale de la vie en société, des rapports humains en général et comme activité épanouissante dans la vie humaine.

Un exemple de leur apport : le travail ne peut être le tout de l'humain, il doit rester à sa place, limitée. Ainsi se trouvent délégitimées les exigences des pouvoirs de toutes sortes, tentés de ne voir les autres humains qu'à travers le prisme de ce qu'ils peuvent produire. Ce n'est pas sa relation avec la nature ou avec le souverain qui définit un humain. C'est sa relation avec Dieu qui détermine son humanité. Il est fait, dit la Genèse (chap. 1) « à l'image de Dieu », avec mission d'être fécond et de dominer (pas saccager !) la nature et les autres vivants, ce qui se réalise par le travail. La limite garantit que ce travail ne devienne pas destructeur : le sabbat est une institution qui veille à empêcher d'absolutiser le travail, si indispensable soit-il, en donnant à chacun l'occasion de bénéficier, un jour par semaine, de la condition privilégiée des classes supérieures, qui peuvent épanouir dans leur vie d'autres dimensions que le travail.

Après avoir lu – en les interprétant à la lumière de nos questionnements – Aristote ou Marx, les auteurs des textes bouddhistes ou des récits de création dans la Genèse, et bien d'autres, il nous reste à affronter avec leur aide les questions brûlantes de la vie sociale contemporaine : quelle forme de travail pour aujourd'hui et quelle place lui donner ?

Bibliographie

- Gabrielle CLOTUCHE, *Réforme des modèles sociaux et pauvreté*, Bruxelles, Revue Nouvelle n° 12, décembre 2006, pp. 36-43.
- Gabrielle CLOTUCHE, Interview dans *Prévenir et Agir Contre l'Exclusion* sur www.pacerural.org/avenir/FR/actu/interview_Gclotuche
- D. MEDA et A. LEFEBVRE, *Modèles sociaux et politiques d'emploi* dans *Universalia*, juin 2007.
- J.-L. LAVILLE et J. MAUCOURANT, *Au-delà de l'immersion dans le marché*, Lieu, Essais Polanyi, 2008.
- G. ESPING-ANDERSEN, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, 1990. Publié en français sous le titre *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses Universitaires de France, 1999.
- G. ESPING-ANDERSEN, *Trois leçons sur L'État Providence*, Paris, Seuil, 2008.
- Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, Coll. « Gouvernances », 2007, 273 p.
- Jules GAZON, *Le chômage, une fatalité. Pourquoi et comment l'éradiquer*, Ed. L'Harmattan, Paris, 2008.
- Jules GAZON, *Ni chômage, ni assistance. Du choix éthique à la faisabilité économique*, L'Harmattan, Idées contemporaines, Paris, 2007.
- Damien KEOWN, *Le travail décent. Une perspective bouddhiste* dans *Le travail décent*, Genève, Bureau International du Travail, 2004, pp. 115-121.
- Karl MARX et Friedrich ENGELS, *Manifeste du Parti Communiste*, Paris, Flammarion, 1998.
- K. POLANYI, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, 1983.
- P. REMAN et F. DELCOR, *Sécurité sociale : le miroir nordique* dans *La Revue Nouvelle*, décembre 2006.
- A. SEN, *L'économie est une science morale*, La Découverte, Paris, 1999.
- A. SEN, *Repenser l'inégalité*, Ed. du Seuil, Paris, 2000.
- Richard SENNETT, *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 2000.
- Zafar SHADEED, *Le travail décent et les perspectives et droits fondamentaux au travail, en référence particulière à l'islam* dans *Le travail décent*, op.cit., p. 153-168.
- Tidjane THIAM, *Une perspective musulmane sur le travail décent* dans *Le travail décent*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, p. 169-174.
- Tarthang TULKOU, *L'art intérieur du travail*, Dervy, 1992, pp. 12-14.
- André WÉNIN, *Actualité des mythes. Relire les récits mythiques de Genèse 1-11*, Namur, Centre de Formation Cardijn, 2^e édition, 2001, p. 83-85.
- Diverses contributions dans *La Revue Nouvelle*, Bruxelles, n°1, janvier 2009, notamment de Ginette HERMAN et Georges LIÉNARD, *Travail, Chômage, Stigmatisation*, et de David BOURGUIGNON, Aurore LEKOEUCHE, Ginette HERMAN et Georges LIÉNARD, *Insertion professionnelle et santé mentale*.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCTION GÉNÉRALE | 3 |
| SENS ET NON SENS DU TRAVAIL : EXPÉRIENCES ET ANALYSES | 4 |
| Introduction | 4 |
| Le travail en milieux populaires : une valeur ? | 4 |
| Le travail au féminin | 9 |
| Les jeunes, l'emploi et le travail | 15 |
| Les « inemployables » : des personnes ? | 19 |
| Réflexions : le travail est-il encore central ? | 24 |
| SENS DU TRAVAIL ET TRADITIONS CULTURELLES | 27 |
| Introduction | 27 |
| Le travail en Grèce ancienne : une place subalterne | 28 |
| Le travail dans le récit biblique : des limites à la maîtrise de la terre | 30 |
| Le travail dans une perspective bouddhiste : un art intérieur | 32 |
| Le travail dans une parabole évangélique : égalité et gratuité | 34 |
| Le travail monastique : « Ora et labora » | 36 |
| Le travail dans une perspective musulmane | 39 |
| Le travail selon François d'Assise : sans salaire ! | 42 |
| Le travail selon Karl Marx : central ! | 44 |
| Le travail selon Jean-Paul II « Laborem exercens » : la personne ! | 46 |
| SENS DU TRAVAIL, ÉCONOMIE ET POLITIQUES D'EMPLOI | 48 |
| Introduction | 48 |
| Défendre l'emploi et construire du sens au travail | 50 |
| Crise de société, individu et quête de sens | 56 |
| Ni chômage, ni assistance. Du choix éthique à la faisabilité économique | 61 |
| Priorité à la qualité du travail | 68 |
| Modèle social européen et protection sociale : sens et enjeux | 73 |
| RÉFLEXIONS ET CONCLUSIONS | 80 |
| Le travail reste-t-il central ? | 80 |
| Travail et traditions : ruptures et continuité | 83 |
| BIBLIOGRAPHIE | 85 |
| TABLE DES MATIÈRES | 86 |