POUR

Le travail en questions

N° 137/138 - juin 1993

L'HARMATTAN

Ce numéro a été coordonné
par
Jacqueline Lorthiois

Avec la collaboration du groupe de réflexion du GREP
«travail et société» associant :
Jacques Archimbaud, Thérèse Clerc, Sylvette Faure,
Véronique Godinet, Yvette Harvois, Jacqueline Lorthiois.

Photos

Couverture : Collection Roger-Viollet.
page 6 : Collection Roger-Viollet.

Editions L'Harmattan
16, rue des Écoles – 75005 PARIS

© Éditions L'Harmattan, 1993
ISBN : 2.7384.2208.X

*Ils ont dit * :*

«C'est à la sueur de ton front que tu mangeras, avant de retourner à la glaise.» (Genèse, chapitre III).

Saint Paul : «Celui qui ne travaille pas, n'aura pas à manger».

Adam Smith : «Le travail, source de tout progrès».

Locke : «Le travail, source de toute propriété».

Boileau : «Le pénible fardeau de l'oisiveté».

Voltaire, dans Candide : «L'homme accablé du poids de son loisir».

Saint-Just : «Que tous les individus soient obligés d'exercer une profession utile à la liberté».

Napoléon : «Plus mes peuples travailleront, moins ils auront de vices. Je serais disposé à ordonner que le dimanche, passé l'heure des offices, les boutiques fussent ouvertes et les ouvriers rendus à leur travail».

Jules Ferry : «L'École Nationale, dans une démocratie de travailleurs comme la nôtre, doit être l'École du Travail».

Charles Fourrier pour son Nouveau Monde Industriel : «Chacun serait sur pied dès quatre heures du matin, hiver comme été, pour se livrer avec ardeur aux travaux utiles».

** Source : Jean Rousselet, «L'allergie au travail», collection Points, 1978.*

ÉTAT DES LIEUX

Tout le monde parle d'emploi et de son absence : le chômage. Rares sont les débats sur le travail, sauf sur sa réduction, confondue avec son partage.
Dans un paysage brouillé, les yeux rivés sur le futur, nous oublions d'analyser le présent, dont l'état des lieux est difficile à établir. Il est plus malaisé qu'on ne pense de dresser un tableau objectif de la réalité concrète de l'évolution de la réduction du temps de travail (O. Marchand), de l'évolution du travail des femmes (M. Maruani). Les instruments de mesure sont moins neutres, les analyses plus rares qu'on pourrait le croire.
Le travail est confondu allègrement avec l'emploi, ce qui aboutit à privilégier le point de vue de l'entreprise, et à oublier le travailleur (J. Lorthiois). Les actifs occupés sont considérés globalement comme appartenant à un ensemble privilégié, qu'on se dispense d'analyser dans des situations vécues de discrimination et de précarisation croissantes (F. Rerat).
Dans le même temps, le chômeur est soupçonné, stigmatisé, et ne profite guère de son temps confisqué (A. Ratouis). L'analyse du programme «900 000 chômeurs longue durée» est un exemple de l'utilité de mesures spécifiques, mais aussi des limites de celles-ci (F. Dorfiac).

PAS DE PARTAGE SANS DÉMOCRATIE

JACQUELINE LORTHIOIS

De plus en plus de gens ressentent l'impérieuse nécessité d'agir pour juguler le chômage.

Le partage du travail part d'une vision généreuse, mais aussi simplificatrice : cette notion, galvaudée dans un discours incantatoire, ne repose sur aucune analyse sérieuse de faisabilité. Les obstacles ne sont pas seulement économiques, mais d'abord politiques, socio-culturels...

Et en tout premier lieu, il est urgent d'intégrer un préalable de citoyenneté dans le partage du travail, préalable qui irrigue d'ailleurs tout ce numéro de POUR, et dont Jacqueline Lorthiois fait ressortir la transversalité par les articles et les auteurs qu'elle cite.

Il est étonnant d'entendre autant de proclamations velléitaires sur le partage du travail, notamment dans les discours électoraux qui ont fleuri au printemps chez les écologistes et les socialistes, de type «Faut-qu'on yaka... partager le travail». Comme si les choses allaient de soi, comme s'il y avait un grand gâteau, des convives, et qu'il suffisait de retailler les parts...

Cette image simpliste, accompagnée d'un discours de «crise» sur la gravité du chômage, occulte une réalité insuffisamment mise en lumière : nous sommes restés en croissance de 1974 à 1992. Des perspectives pessimistes prévoient pour 1993, une croissance négative de l'ordre de 0,5 %... Ainsi, on atteindra cette année la «croissance zéro» dont on nous menaçait sans cesse, mais que jusqu'ici nous n'avions pas vécue. Le phénomène des vingt dernières années, que l'on baptise «crise», s'est traduit jusqu'ici non pas par une dimi-

nution du gâteau des richesses, mais par une augmentation plus lente...Il ne s'agissait donc pas de se serrer tous la ceinture en période de pénurie. Mais de s'interroger, en période d'abondance, sur la répartition des parts du gâteau, de plus en plus inégales. Car la croissance globale des richesses cache un scandale : pour augmenter le poids moyen d'une population, il est plus facile de gaver les obèses que de faire grossir les maigres... L'image qui convient n'est donc pas celle d'un paisible repas de famille où on retaille des parts plus petites pour tout le monde... La réalité est celle d'une guerre sans merci et d'un scandale : le trop et les miettes...

Dans notre vie quotidienne, en effet, nous constatons à la fois une montée des formes d'exclusion et d'accaparement. Les inégalités prennent plusieurs aspects, qui se renforcent mutuellement. Non seulement nous n'évoluons pas dans le sens que propose Guy Aznar («Tous à mi-temps !»), mais nous nous dirigeons exactement à contre-courant. Notre bateau est sur un rapide et nous ramons avec énergie droit vers les chutes ! ... Passées les déclarations intempestives des promesses politiques, ne faudrait-il pas avec plus de modestie, remplacer les affirmations lapidaires par des questionnements ? Sur la complexité du problème, les relations contradictoires des paramètres entre eux, les nombreuses incertitudes devant lesquelles nous nous trouvons. Et tout d'abord, tenter de dissiper quelques confusions et amalgames, pour mieux évoquer ensuite les conditions préalables à un véritable partage démocratique.

Les confusions et les amalgames

Il ne suffit pas d'avoir du temps pour pouvoir en jouir.

Le constat est pourtant simple. Les cohortes de retraités actuels ont le plus souvent commencé à travailler vers l'âge de 12-14 ans, ce qui représente une vie de labeur de l'ordre d'un demi-siècle. Aujourd'hui, l'âge le plus fréquent d'entrée dans la vie active est de 19-20 ans pour les filles et de 20-21 ans pour les garçons, l'âge de sortie du travail est de 59-60 ans en moyenne. Soit un gain d'une dizaine d'années dans la durée d'une vie d'actif, en l'espace de deux générations (p. 18). Avant 1936, les salariés ne disposaient pas de leur samedi. Aujourd'hui, ils bénéficient de 5 semaines de congés payés. En cumulant l'ensemble de ces transformations, on constate que le travail, qui représentait 1/3 de la vie hors sommeil des grands-parents, passe à 1/6 pour les petits-enfants...

On ne peut donc pas matériellement continuer à fonctionner suivant les mêmes modalités, face à une mutation aussi grande. Toute notre vie est organisée en fonction du travail, alors que la vie «hors travail» représente les 5/6 de notre existence éveillée... En matière de répartition du temps, la décennie 1975/85 a connu une «inversion historique»[1] : le temps libre est devenu plus

important que le temps de travail. Aussi le passage de 40 h à 39 h est-il un bout de marche d'escalier, en comparaison de l'étage qu'il s'agirait de franchir.

Toutefois, l'allongement de notre temps disponible est la seule chose simple de cette histoire. Ce n'est pas parce qu'on vit plus longtemps qu'on utilise mieux sa vie. Car cette «moyenne» de croissance du temps libre cache de criantes disparités. Tandis que le temps disponible du chômeur n'est pas véritablement libéré, si l'on en croit l'article d'Annie Ratouis...

Premier scandale, comme le dit François Plassard, «il y a, d'un côté, ceux qui ont du temps et pas d'argent, de l'autre, ceux qui ont de l'argent et pas de temps».

Ce n'est pas parce qu'on crée de l'emploi qu'on réduit le chômage.

On sait parfaitement que le nombre de ceux qui sont «dehors» est sous-estimé pour que les autres conservent bonne conscience. Certes, tous les convives n'ont pas réussi à pénétrer dans la salle du banquet «travail». Mais aux différents guichets qui délivrent les tickets d'entrée, beaucoup d'énergie est dépensée pour utiliser des méthodes de comptage de plus en plus restrictives, ou pour inciter les exclus à quitter les files d'attente[2]... Il n'est pas rare que des enquêtes de terrain conduites dans les quartiers de banlieue repérés comme «difficiles» amènent à multiplier par deux le chiffre du chômage officiel ... Car c'est dans les lieux de plus grande pauvreté qu'il y a davantage de honte et de silence (voir l'article de Gaulejac), et que les habitants réclament le moins les aides de l'Etat[3]... Une des plus grandes surprises induites par le RMI est la mise au jour de personnes inconnues jusqu'alors de tous les services sociaux... La vaste opération «900 000 CLD» (chômeurs longue durée), conduite en 1992, a permis, entre autres effets, de radier de cette catégorie 160 000 personnes... qui ne sont pas au sens du BIT en «recherche active d'emploi». Est-ce que cela signifie qu'elles se sont insérées ? Généralement non, mais l'enquête a permis de «nettoyer» les fichiers...

Il existe donc aujourd'hui toute une frange de population, en nombre grandissant, qui échappe à la comptabilité du chômage. Elle représenterait environ 1,5 million à 2 millions de personnes... Des chômeurs qui ont cessé d'effectuer des démarches pour retrouver un emploi, des jeunes repliés dans leur famille-refuge[4], des gens découragés qui ont perdu confiance... Et même si l'on déduisait les 600 à 750 000 «faux chômeurs», travailleurs clandestins, et autres «cumulards» régulièrement dénoncés par les hommes politiques, on parviendrait à un chiffre compris entre 4 et 5 millions de «sans travail»... Mais si l'on ajoute l'ensemble des personnes en stage de formation, CES, contrats précaires, etc. on arriverait – d'après des syndicalistes de l'ANPE dignes de foi – à un total global de 6,5 millions de personnes «hors jeu» par rapport à l'emploi non précaire. Cette frange, qui n'est comptée nulle part dans son ensemble, apparaît en certaines circonstances, et notamment en cas de créa-

tion d'emplois. Toute relance incite les personnes à la frontière du travail/non-travail à se remettre sur le marché visible de l'emploi. D'où la surprise constatée aujourd'hui : les créations d'emplois locaux ne font pas diminuer en proportion identique le nombre de chômeurs... La revue «Alternatives économiques» citait une étude déjà ancienne : «Dix emplois créés dans les services ne réduisaient le chômage que de deux unités. Pour l'industrie, l'effet était meilleur, six ou sept demandeurs de moins pour dix emplois créés». De même, au cours de la période 1988-89, un article d'Olivier Marchand fait état de 700 000 emplois créés et d'une réduction de 300 000 chômeurs[5].

Deuxième scandale : on a découragé une partie des invités en les faisant attendre à la porte pour entrer dans la salle du repas...

Ce n'est pas parce qu'on réduit le temps de travail qu'on le partage.

Un des échecs les plus cuisants de la gauche en 1982 est l'expérience de la réduction de la semaine de 40 h à 39 h... qui a bloqué pendant 10 ans la lente diminution de la durée du temps de travail (p. 18, Olivier Marchand, Durée du temps de travail). Les estimations pessimistes arrivent à évaluer les emplois supplémentaires créés par cette mesure à + 20 000, les optimistes montent jusqu'à + 70 000... On est loin des 300 000 créations d'emplois escomptées... Où sont donc passés ces 230 à 280 000 emplois ?

Aussi la diminution du temps de travail par une loi uniforme apparaît-elle comme un remède controversé... Car la solidarité ne naît pas par décret.

Aujourd'hui, c'est sur les populations les plus fragiles dans leur emploi, les plus mal payées, les moins protégées, que les entreprises font peser l'essentiel des diminutions. Ainsi, parmi ceux qui sont parvenus à la table du banquet «travail», c'est sur la part de ceux qui possèdent les portions les plus congrues que l'on risque de prélever la réduction, si des préalables de solidarité ne sont pas institués.

L'exemple le plus instructif à cet égard est le développement du «temps partiel», présenté comme une solution-miracle. Il est quasi entièrement supporté par les femmes (voir les articles de O. Marchand et de M. Maruani), qui gagnent déjà en moyenne 40 % de moins que les hommes. Et c'est dans les emplois les moins qualifiés que le temps partiel s'est le plus répandu (p. 27 Maruani). La réduction du temps de travail a donc représenté en réalité d'abord un moyen commode d'augmenter la productivité ou de gérer la baisse d'activité sans licencier.

Cette inégalité d'une offre d'emploi «au rabais» pour les femmes permet de prolonger une autre injustice : celle du non-partage du travail domestique. Si une femme consacre en moyenne 37 heures de sa semaine à sa vie professionnelle (contre 42 heures pour un homme), c'est aussi parce qu'elle occupe 40 h de son temps aux tâches ménagères (contre 20 heures pour un homme).

La double journée reste l'apanage des femmes, avec un record d'absence de temps libre détenu par les agricultrices, elles qui ont tant lutté pour faire reconnaître leur activité comme un travail !

On est loin de la vision simpliste du «temps partiel choisi», telle qu'elle est présentée dans les propositions de développement du temps partiel.

Troisième scandale : non seulement les moins nourries auront moins à manger, mais ce sont elles qui risquent de balayer la salle et de faire la vaisselle !

On ne partage généralement pas le travail mais le chômage...

Les établissements en bonne santé ne se soucient guère de la répartition de leurs richesses. C'est essentiellement dans les circonstances de crise que l'entreprise offre aux salariés de partager le travail. Témoin, Renault annonçant dans la même phrase 6 milliards de bénéfices et 1800 licenciements... L'incitation à la hausse de la productivité, à la performance, aboutit à faire scier par les travailleurs la branche sur laquelle ils sont assis. Voir à ce sujet une interview parue dans le journal «Le Monde» : «Le masochisme de la productivité»[6]. C'est sous la menace et non dans la négociation, que s'effectue ce qu'on nomme abusivement «partage» du travail.

A l'inverse, contrairement à une croyance répandue, une accélération de la croissance ne se traduirait pas forcément de façon mathématique par une augmentation des embauches. L'analyse de l'année 1989, caractérisée par une relative relance, est significative à cet égard : on y a très peu créé d'emplois. L'essentiel du surplus d'activité a été majoritairement absorbé par une hausse des gains de productivité et surtout par un supplément de travail des actifs déjà en place. En témoigne la remontée très significative de la courbe du temps de travail déclaré par les salariés (p. 18 graphique B).

C'est ainsi que l'on peut voir apparaître simultanément, à côté du «sous-emploi», une montée du «sur-travail». Et des formes d'accaparement du travail, liées au chantage au chômage. C'est dans une ambiance de peur que les actifs occupés acceptent sans broncher de travailler davantage.

Quatrième scandale : le fossé s'élargit non seulement entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, mais entre ceux qui travaillent trop et ceux qui ne travaillent jamais...

Ce n'est pas parce qu'on travaille, qu'on n'a plus de problèmes d'emploi

De nouvelles formes de malaise apparaissent dans le cadre professionnel. Certes, la pénibilité physique du travail a fortement diminué. Qui pleurerait la disparition de postes durs physiquement, avec des charges lourdes ? Il est plus agréable de surveiller un monte-charge que de porter à dos d'homme les sacs du docker...[7]. Et personnellement, je ne regrette pas de ne plus aller au

lavoir pour faire ma lessive ! Mais la pression exercée sur les salariés est aujourd'hui plus sourde, plus psychologique. Les résultats de l'enquête sur les conditions de travail effectuée en 1991 par le ministère du Travail auprès de 21 000 salariés sont significatifs à cet égard. Aujourd'hui plus qu'avant (les précédentes enquêtes datent de 1978 et 1984), les actifs interrogés déclarent que leur travail s'accompagne de contraintes et de nuisances. Observations confirmées par les inspecteurs du travail qui constatent des «manquements croissants à la législation», aussi bien que par une étude effectuée par la Caisse des Dépôts sur le stress[8].

Trois salariés sur quatre effectuent encore des efforts physiques. Un ouvrier sur deux ne quitte pas son travail des yeux. Rigidité accrue également pour les employés du tertiaire d'exécution, cette fois dans l'organisation de leur travail, avec réduction de leur marge de manœuvre. Dans l'ensemble, les conditions de travail sont plus stressantes. Même si un salarié sur deux ne subit pas directement de contrôle de ses horaires, 87 % des personnes interrogées font état d'une accélération des rythmes de travail. La pression de la clientèle ou du public peut dépasser des seuils supportables (par exemple : assistantes sociales, infirmières, agents ANPE, police...), les délais sont plus serrés (par exemple : les métiers des transports et de la logistique, mais aussi du commerce, de la maintenance). Et les cadres se déclarent débordés...

L'automation (6 millions de personnes utilisent un ordinateur) ajoute de nouvelles astreintes, sans toutefois alléger les anciennes. Beaucoup de travailleurs évoquent l'insuffisance des effectifs, des moyens et des techniques. Autant de besoins qui pourraient créer des emplois !

Enfin, la montée des licenciements a développé la culpabilité en entreprise, accentué la rupture entre les travailleurs ayant un emploi et ceux qui l'ont perdu. Entre le «dedans» perçu comme positif, et le «dehors» vécu comme négatif, source d'angoisse, mise à mort. D'où la tentation pour les «privilégiés» qui restent de s'accrocher aux branches, de se rigidifier dans des comportements d'habitude, d'accentuer le conservatisme de l'entreprise[9].

Le salarié qui a échappé à la «charrette» adopte une vision réductrice de son avenir, sans mobilité ni parcours, ne concevant plus sa valorisation professionnelle qu'à l'intérieur du système, puisqu'il y a désormais association entre «dehors» et «mauvais»... Les comportements fusionnels se développent, créant un repli frileux au sein de l'entreprise.

Autre indicateur du «mal emploi» : la recrudescence des accidents du travail. Dans la dernière enquête du ministère, on note une croissance de + 14 % en 3 ans, de 1987 à 1990 ; 23 % de décès supplémentaires, une augmentation de 90 000 accidents... Qui s'extasie encore sur le progrès technique ?

Mais face à la culpabilité du chômeur exclu, la culpabilisation des salariés ne leur permet plus de négocier sur la qualité de leur emploi. D'où la disparition des grèves, l'absence de revendications sur les contenus et les conditions

de travail... Les salariés se battent aujourd'hui pour le maintien de l'emploi et non, comme jadis, pour l'amélioration de leur travail. En 1991, on a enregistré le taux de grèves le plus bas depuis un demi-siècle[10].

Cinquième scandale : Le chantage au chômage a aggravé la situation des actifs en entreprise, cautionné leur fragilisation.

Comme on peut le constater, le tableau qui vient d'être dressé est contrasté, contradictoire. Il tempère, par ses incertitudes, le discours simpliste du «Yaka résoudre le problème en diminuant la part de chacun». Comment partager, quand des invités ont été oubliés ? Et que parmi les convives, il y a dans les assiettes les maxi-parts et les miettes ? Et que ceux qui sont à table voient scier les pieds de leurs chaises ? Comment évoquer le mot «partage» alors que les conditions de la démocratie ne sont pas réunies ?

Pour modifier cette situation, il faudrait résoudre plusieurs questions préalables, qui ne sont généralement pas posées, comme si une loi sur la réduction du temps de travail allait les régler de soi.

Obstacles et paradoxes.

Jamais notre identité sociale n'a été aussi pauvre.

La psychose du chômage a valorisé excessivement l'identité professionnelle au détriment des autres formes d'identité (cf. F. Bernard). Témoin cette demande banale adressée à tout un chacun : «Que faites-vous ?». Les réponses y sont implacablement reliées au travail, au métier : «Infirmière, outilleur, informaticien...». Et on répond : «Je ne fais rien», quand on n'exerce pas d'activité professionnelle ![11]. De même, en classant la population sans profession dans les «inactifs», l'INSEE confond allègrement les personnes sans profession et celles «sans activité».

Autre exemple : contrairement à une idée assez répandue, le taux global d'activité des femmes est à peu près le même aujourd'hui et au début du siècle : 38 % de la population féminine. Mais vous entendez souvent : «Depuis que les femmes travaillent...». Si dans la conscience collective, on considère que l'activité féminine a fortement augmenté, c'est que les femmes ont cessé d'accompagner leur conjoint agriculteur, commerçant, artisan, pour exercer une activité en dehors de la famille, du domicile. Le travail non salarié, *a fortiori* domestique, n'était pas reconnu comme une valeur. On avait l'impression, du temps de nos grands-mères, qu'elles ne «travaillaient pas».

Or, le partage du travail supposerait qu'un citoyen puisse être reconnu dans la société pour des valeurs extra-professionnelles. Il faudrait donc, comme le propose Guy Roustang dans son article, passer d'une société de plein emploi

à une société de pleine activité, où l'exercice d'une profession ne représente qu'une des formes d'activité reconnues dans la société.

Premier paradoxe : il n'y a que les gens qui travaillent qui possèdent assez d'identité sociale pour se passer de travailler !

Jamais l'utilitarisme professionnel n'a été aussi prégnant.

La formation est accusée de ne pas être suffisamment au service de la rentabilité professionnelle. Témoin la phrase : «L'Éducation nationale est une usine à chômeurs...».

La formation se voit interdire sa fonction de culture et d'ouverture au monde, permettant ensuite de choisir une orientation en toute connaissance de cause : elle est sommée d'être utilitaire, ou rien. Aujourd'hui, on réclame sans rire à des enfants de classe de 5ème/4ème de se situer par rapport à un projet professionnel ! Demande d'autant plus absurde qu'elle se réfère à ce que l'on sait des métiers de 1993, alors même que l'on ignore tout du contexte d'une vie active qui couvrira la période 2000-2040... Avec les conseils éclairés d'enseignants qui ont fait leurs études dans les années 50-80...

Or, on raconte qu'il existe environ 12 000 métiers aujourd'hui, dont la moitié auront disparu d'ici 10 ans, tandis que la moitié des professions qui seront exercées d'ici là, n'existent pas encore... (Ne me demandez pas comment les experts ont fait pour compter des métiers qui n'existent pas !).

Il faudrait donc préparer les jeunes à l'incertitude et à la mobilité, et non à un objectif précis. En moyenne, aujourd'hui, toute personne change quatre fois de métier au cours de sa vie professionnelle. Or, l'aptitude au changement n'a jamais été aussi peu développée. Culpabilité des exclus, frilosité des inclus, tout concourt à renforcer dans l'entreprise la valeur «sécurité», au détriment de la valeur «intérêt». Témoin le raccourci lapidaire de l'Abbé Pierre : «Les fonctionnaires sont les milliardaires d'aujourd'hui...». Choisir ce qu'on aime est devenu un luxe. La peur de la «crise» fabrique plus de moules accrochées à leur rocher, que d'espèces mobiles et adaptables aux mutations.

D'où la fonction assignée à la formation. Elle doit d'abord permettre l'acquisition des savoirs, et non développer des potentiels ou des aptitudes. Elle est donc en priorité au service des entreprises et non des usagers... Situation d'autant plus paradoxale que le temps «hors travail» allant croissant, le besoin d'apprendre à utiliser au mieux notre temps choisi, à développer notre créativité, nos talents cachés augmente... Où et comment nous préparons-nous à utiliser au mieux nos 5/6 de temps «hors travail» ?

Deuxième paradoxe : alors que le temps libre et l'incertitude du temps occupé augmentent, on assigne plus que jamais à l'orientation, à la formation un but utilitaire : elles doivent être au seul service de la profession.

Le chantage au chômage permet aux entreprises de pratiquer une discrimination grandissante.

La discrimination par rapport à l'emploi atteint des niveaux d'irrationalité jamais vus.

Lors de son implantation, l'entreprise EuroDisneyland, déjà citée[12], a pu en toute impunité détourner la loi, enfreindre les règles du droit du travail, avec non seulement la complicité de l'État, mais sa bénédiction. C'est ainsi que Disney a pu entrer dans la vie privée des gens, décider du look de ses employés, depuis la largeur des boucles d'oreilles (2,5 cms de diamètre) ou la longueur de la fente de la jupe (pas plus de 7 cms au-dessus du genou) ou encore le port de la barbe ou de la moustache (au point que Walt Disney le moustachu lui-même n'aurait pu se faire embaucher dans son propre parc...).

Plusieurs de mes études sur le chômage démontrent que les critères d'embauche reposent sur une vision unilatérale de l'employeur à propos de qui est employable, et qui ne l'est pas[13]. Les deux critères officiels de la qualification et de la formation sont des critères secondaires de choix ; en revanche, le sexe, l'âge et la couleur de la peau apparaissent déterminants. A Marseille, de nombreuses entreprises spécifient dans leurs offres d'emploi «bonne présentation». Qu'en termes délicats ces choses-là sont dites ! Traduisez «blanc de peau». Voilà qui me rappelle les mauvais souvenirs des années 70, où, à un même poste de travail, le seul fait d'être femme diminuait de tant de centimes la valeur de chaque pièce réalisée...

Troisième paradoxe : c'est une réflexion qu'on m'a faite : «Pourquoi voulez-vous qu'on partage le travail, on ne partage pas le chômage...».

L'accaparement du travail se renforce.

L'accaparement du travail ne s'exprime pas seulement par les cumuls d'activité. Outre la montée du travail clandestin, Maurice Pagat, du Mouvement des Chômeurs, évoquait le scandale des «retraités-cumulards» qui poursuivent une activité. Ils sont estimés à 600 000...

Mais on parle moins de l'accaparement du travail en entreprise : la suractivité et l'hyper-protection. C'est l'idée-force de l'article de Vincent de Gaulejac : «développer le pôle de l'excellence crée de l'exclusion».

La performance, le cadre « + + », l'expression des salariés, le management participatif, la motivation, le zéro-défaut... sont d'une manière ou d'une autre créateurs d'exclusion. Sommés d'être excellents et culpabilisant de ne pas l'être, on en rajoute, on en fait plus, on en fait trop. Ce qui veut dire qu'on oblige d'autres à en faire moins. A certains, le traitement social, aux «gagneurs», les postes de travail.

Jusqu'où ira-t-on dans l'exigence ? Des serveurs en restauration se voient réclamer dans les épreuves de CAP... des exercices de mathématiques sur les

fonctions, une épreuve de biologie... Comme si ces savoirs étaient utiles pour être un bon chef de rang, fût-ce chez Maxim's... Les calculs effectués dans la profession ne dépassent pas les lois des proportions et la règle de trois ! Les épreuves ne sont pas faites pour sanctionner un apprentissage, mais pour éliminer des candidats. Vision à court terme, qui fait fonctionner en surchauffe les ressources... Les actifs au travail ont-ils le temps de renouveler leurs capacités en matière grise ? Mais qu'importe à l'entreprise : il y a tellement de postulants en attente !

Tandis que ceux qui sont dedans n'osent plus l'initiative, on demande aux plus démunis et aux plus fragiles de prendre les risques lourds : «Créez votre entreprise !». La moitié ne réussissent qu'à sauver leur propre emploi, dans des conditions de précarité accrue.

Un exemple significatif : l'expérience, conduite par le psychanalyste Toni Lainé, de création d'un restaurant employant des handicapés mentaux. Les résultats en termes d'insertion sociale, de guérison ont été remarquables.

On en arrive à ce quatrième paradoxe incroyable : ceux qui ont le plus besoin d'être dedans sont dehors. Ceux qui sont les mieux armés pour le dehors sont dedans.

Face à un tableau aussi sombre, peut-on conserver des raisons d'espérer ? Certainement, si l'on met en œuvre les conditions préalables à la réussite d'un réel partage du travail.

Revaloriser d'autres référents d'identité sociale que le travail

En admettant que l'on puisse réhabiliter la vie associative, le travail domestique, l'engagement politique...cela supposerait que l'on sépare le couple Travail/Revenu. C'est la tentative avortée de l'allocation universelle (donner à chacun un minimum vital qui lui laisse le choix de travailler ou non), avant qu'elle ne soit transformée en RMI (une aide à la pauvreté sous condition d'insertion...).

Développer la culture, la mobilité

Et notamment, à côté du pôle d'acquisition de savoirs et de compétences, remettre au goût du jour le développement personnel, le savoir-être, l'aptitude au changement, la capacité d'innovation et la créativité. Ce qu'avait tenté le Crédit-Formation, dans sa conception de départ (donner à toute personne le droit à deux ans de formation dans sa vie active), avant qu'il ne soit réduit à la portion congrue d'un dispositif destiné aux jeunes de bas niveaux de qualification...

Partager le chômage...

Ce qui est l'objet de scandale, c'est que ce soient toujours les mêmes, au

chômage. Si le «non-travail» était réparti entre tous, comme un «jeu des quatre coins» selon l'expression de Michel Godet, il deviendrait acceptable. Cela supposerait des systèmes de solidarité locaux, des échanges entre les gens... Une toute autre organisation du travail, alternative et solidaire...

De même, la vigilance face à la discrimination pratiquée par les entreprises est bien insuffisante, notamment en ce qui concerne les femmes et les jeunes... Ne peut-on imaginer une prise de conscience collective ?

Empêcher l'accaparement.

Le temps de travail, qui diminuait régulièrement, augmente depuis quelques années. Combien d'emplois pourrait-on créer en légiférant sur les heures supplémentaires ? Comment, là encore, développer la prise de conscience ? Peut-on trouver des modes de répartition innovants (personnel à temps partagé, intérim social, deux personnes pour un poste...) ?

Recréer des instances de négociation

Les instances syndicales sont affaiblies. Elles ne sont pas dans un rapport d'égal à égal avec l'entreprise. A la gestion de l'emploi par le conflit, succède l'accaparement de l'emploi par le chantage et la peur. Il n'est pas pensable de pouvoir mettre en place de nouveaux types d'organisation du travail, sans imaginer des structures de négociation. Peut-être sous des formes différentes, à un échelon plus local. Et permettant de régler le problème de la représentation des chômeurs, qui ne sont présents ni dans les instances du RMI, ni à l'UNEDIC...

Permettre l'expérimentation de nouvelles solidarités

Plusieurs types d'initiatives porteuses voient le jour. Depuis le «manifeste contre l'exclusion», signé par un certain nombre d'entreprises, jusqu'à l'apparition de nouvelles formes d'«intérim social», de services de proximité, ou d'«entreprises solidaires»[14]. Comme on peut le constater, toutes ces questions sont accessoirement techniques. Elles sont d'abord politiques, reposant sur un choix de société. La question de la solidarité est au cœur des problèmes de discrimination et d'accaparement.

Lors du bicentenaire de la Révolution, en 1989, j'avais participé aux Etats Généraux de la Démocratie Economique et au «Sommet des 7 pays les plus pauvres du monde». Cette expérience m'avait montré qu'on ne partage pas la pauvreté, il n'y a que la richesse qui se partage... D'où le besoin de développer une vision «ressources» des personnes et des groupes, qui remplace l'image simpliste de crise et de pénurie. C'est pourquoi, au REAS (Réseau de l'Economie Alternative et Solidaire), nous avons tenté une expérience de mutualisation des ressources d'un groupe de militants, bénévoles, techniciens, chômeurs. Cette «coopérative d'initiatives de citoyens et de citoyennes»

regroupe, au niveau national, des entreprises solidaires, des associations d'insertion, des outils de protection sociale et d'assurances, des structures de mutualisation financière... Les tentatives issues de ce réseau, comme les CIGALEs, les cagnottes Solidarité-Emploi ou le lancement du premier fonds commun de placement à risques par appel public à l'épargne «Autonomie et Solidarité» dans le Nord- Pas-de-Calais, le projet de fonds «Génération Banlieue», montrent qu'il existe dans ce pays des réserves de solidarité et de partage.

Nous avons besoin d'une place pour l'expérimentation. Pour que s'échangent des idées et de l'intelligence, pour que naisse une nouvelle génération d'initiatives et d'entreprises, qui retrouve les racines humanistes, la solidarité qui ont permis l'émergence, il y a un siècle, des coopératives et des mutuelles...

Pour qu'on puisse inventer ensemble une nouvelle citoyenneté du partage. ❐

JACQUELINE LORTHIOIS.

1. Joffre Dumazedier «La révolution culturelle du temps libre», 1968-1988, Méridiens Klincksieck, 1989.
2. Deux exemples de «trouvailles». La première, dénoncée par le syndicat CGT de l'ANPE, à l'époque où existait encore le système du pointage : remplacer le pointage toutes les semaines par un pointage tous les 10 jours, afin que le jour change à chaque fois et que les gens oublient. Autre trouvaille, pour le recensement 1990 : augmenter le dénominateur «population active» pour faire diminuer le taux de chômage, en prenant en compte les militaires du contingent, non comptabilisés aux recensements précédents.
3. Voir J. Buzy, J.L. Husson, J. Lorthiois, «Le crédit-formation dans le bassin de Meaux», 1991, J. Lorthiois, in «Dérives Banlieues», revue Territoires, n° 319, juin 91.
4. On voit apparaître au recensement de 1990 une nouvelle catégorie statistique de jeunes, en particulier des filles, qui ne sont ni à l'école ou à l'université, ni en formation, ni au chômage, qui s'occupent des frères et sœurs, et des tâches ménagères. Les «filles au foyer» ont remplacé les «femmes au foyer» : comptabilisées nulle part, elles atteindraient 10 % de leur classe d'âge dans certains quartiers sensibles.
5. Revue Alternatives économiques, n° 91, nov. 1991 et Olivier Marchand, revue Futuribles n°165-166.
6. Frédéric Lemaître, «Le masochisme de la productivité», le Monde Initiatives, 8 janvier 1992.
7. Adret, «Travailler deux heures par jour», Le Seuil, collection Points, 1977.
8. Enquête sur les conditions de travail, citée dans un article de Jean-Yves Sparfel, revue Terminal, n° 58, juin 1992, et «Stress et management», Caisse des dépôts, Direction de l'information, 1991.
9. J. Lorthiois, «De la sédentarité au nomadisme : à la découverte d'une nouvelle culture bancaire», revue Personnel, n°309, 1989.
10. Avec 665 500 journée de grève en 1991, le nombre de journées perdues pour arrêt de travail dans les entreprises n'a jamais été aussi bas depuis 1946. Cf. revue Partenaires, n° 31, nov. 1992.
11. J. Lorthiois, «De l'entreprise monocorde à l'entreprise polyphonique», Vers la démocratie économique, revue de l'Économie sociale, tome 1, 1989.
12. J. Lorthiois, «Méthodologie de plan d'action», Direction générale de l'ANPE, 1992.
13. J. Lorthiois, Études sur le chômage à Cergy (Mairie, 1991) Argenteuil (SEMARG, 1992), Marseille (ACIDI/CEFIS, 1993).
14. Congrès constitutif du Réseau de l'économie alternative et solidaire, revue A Faire, n°13-14, 1992.

LA POLITIQUE D'EMBAUCHE À EURODISNEYLAND

Avez-vous la tête de l'emploi ?

«Pour travailler chez Disney, il faut avoir le look maison. Vous êtes barbu, chevelu, moustachu ? Hors du ciseau, point d'embauche ! Vous aimez les tatouages, les jeans, ou si vous êtes une femme, les ongles longs, les plis à votre jupe, les ombres à paupières, les grandes boucles d'oreille, les chaussures plates ? Il faut y renoncer. Qu'on se le dise, l'apparence physique et vestimentaire est un critère crucial de sélection».

Entreprises et Carrières, 31 octobre 1990, N° 79.

«Les critères de sélection sont sévères et parfois, penseront certains, discriminatoires, même si EuroDisney a conclu avec l'État tous les accords, notamment sociaux, possibles (...).

Le candidat à l'embauche doit avoir une présentation impeccable, selon des canons typiquement américains, lisses, *clean* : ni moustache, ni barbe pour les hommes, un maquillage très discret pour les femmes, et pour tout le monde, une seule bague à chaque main, pas de tatouages apparents, etc. Pour l'instant, ces conditions n'ont pas soulevé de contestations, excepté dans l'Humanité (...)».

Michel Castaing, Le Monde, 4 septembre 1991.

LES CONCLUSIONS DE L'ENQUETE «CONDITIONS DE TRAVAIL»

Les résultats sont issus de la troisième enquête sur les conditions de travail, réalisée en mars 1991.

Les deux précédentes ont eu lieu en octobre 1978 et mars 1984.

L'enquête aborde les grands thèmes suivants :

– risques, nuisances, pénibilités du travail. Des questions nouvelles couvrent, en 1991, les aspects de charge mentale et les facteurs de «stress» liés au travail ;

– organisation du travail ;

– machines et technologies utilisées ;

– horaires et organisation du temps de travail, travail posté, travail le samedi, le dimanche, la nuit.

Aujourd'hui, plus qu'en 1978 et 1984, les salariés interrogés déclarent que leur travail s'accompagne de contraintes et de nuisances. Aggravation réelle, perception plus aiguë, la part des facteurs objectifs et subjectifs est difficile à démêler.

Les travailleurs ressentent davantage les pénibilités et les risques dans les petites entreprises que dans les grandes, dans le secteur public que dans le privé. C'est aussi dans le secteur public et les petites entreprises que la situation s'est le plus dégradée. Le BTP reste le secteur le plus dur quant aux pénibilités physiques, mais les salariés du tertiaire indiquent, plus qu'avant, qu'ils subissent des nuisances.

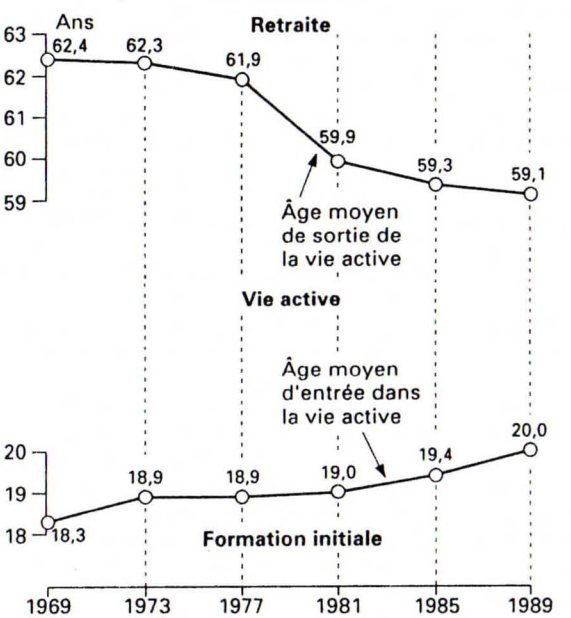
Le travail est aussi source de tension nerveuse, d'inquiétude. Les postes qualifiés de l'industrie requièrent attention. Même s'ils le souhaitent, coopérer avec des collègues est difficile pour les ouvriers non qualifiés. Les cadres se décrivent comme fréquemment débordés. Et c'est le manque de moyens, matériels et humains, qui gêne le plus une partie des agents de la Fonction publique. Les pénibilités sont pour partie au moins, liées aux changements dans l'organisation du travail. L'autonomie des travailleurs progresse, pourtant le travail à la chaîne ne recule pas. La polyvalence se développe. Le travail du samedi est plus fréquent, mais pas le travail de nuit.

Contrairement aux attentes qu'elles avaient suscitées, les nouvelles technologies ne se sont pas accompagnées d'améliorations décisives des conditions de travail.

Terminal n° 58, Mai–juin 1992.

	Du lundi au vendredi	Samedi	Dimanche
✔ Homme actif			
temps physiologique	10h45	11h55	13h20
temps professionnel et de formation	8h15	3h15	1h05
temps domestique	2h10	4h25	3h35
temps libre	2h50	4h25	6h00
✔ Homme inactif			
temps physiologique	12h40	12h55	13h20
temps professionnel et de formation	2h05	1h05	0h35
temps domestique	4h05	4h05	3h10
temps libre	5h10	5h55	6h55
✔ Femme active			
temps physiologique	10h55	12h05	13h15
temps professionnel et de formation	6h35	2h30	0h45
temps domestique	4h15	6h10	5h30
temps libre	2h15	3h15	4h30
✔ Femme inactive			
temps physiologique	12h30	12h30	13h20
temps professionnel et de formation	1h05	0h25	0h20
temps domestique	6h20	6h30	5h00
temps libre	4h05	4h35	5h20

Durée moyenne de la vie active de 1969 à 1989



CHANGER LE TRAVAIL

JACQUES ARCHIMBAUD*

Tel qu'il est, le travail est fait pour être accaparé, non pour être partagé. Pour le rendre partageable, il faut le changer et le protéger.

Par ailleurs, Jacques Archimbaud pose la question des modalités pratiques du partage, et de sa complexité. Ainsi, nous avons bien plus de théoriciens du partage que de praticiens, et très peu d'expérimentations réelles dans ce domaine.

Mon point de vue est à la fois celui de l'entrepreneur, dirigeant un petit groupe coopératif solidaire, du militant engagé politiquement, qui a participé à la campagne écologiste sur le partage du travail, et aussi du responsable de formation qui conduit des actions d'insertion sociale...

Ces trois regards se conjuguent, pour renforcer une série d'impressions, qui se résument en deux convictions :

- pour partager le travail, il faut le changer,
- pour partager le travail, il faut le protéger.

* Directeur de la Maison des Associations, des Alternatives, et de la Formation de Pantin.

On ne partage pas le travail tel qu'il est

Le travail tel qu'il se présente aujourd'hui est antinomique avec une quelconque idée de partage. Il est fait pour être capté, confisqué... Parce qu'il monopolise l'ensemble des gratifications sociales, qu'il s'agisse de revenus, d'ho-

norabilité, ou de sécurité. Il représente à la fois la capacité de consommation et le prestige.

Par voie de conséquence, le modèle dominant impose la «course au travail». On investit l'essentiel de sa subjectivité, de son affectif dans la conquête professionnelle. On lui consent des investissements considérables en formation ; on lui sacrifie son temps, sa famille.

La première question posée n'est donc pas de chercher des «astuces techniques», ni même de promulguer des lois sur la réduction du temps hebdomadaire, c'est de reprendre le compromis sur la place que doit occuper le travail dans la société.

L'envers de ce travail confisqué, c'est que, au fond, seul un travail mal payé, précaire et déqualifié, ne bénéficiant pas de protection, ne représentant pas d'enjeu, peut facilement se partager... On trouve donc à une extrémité de l'échelle professionnelle, un travail gratifiant, très faiblement distribuable. Et à l'autre extrémité, un autre, partageable mais avec une faible capacité d'attraction. C'est en partie pour cette raison que ceux qui se situent au bas de l'échelle ont peur du partage du travail.

Ils redoutent de perdre du revenu, de la capacité de consommation. Mais ils craignent aussi que le processus de partage ne soit l'occasion, pour les décideurs, de les mettre encore plus en concurrence avec des salariés dotés des mêmes caractéristiques qu'eux. Partager un peu de son temps, c'est faire courir *a priori* un gros risque à tout son emploi. Je perds de la valeur si mon temps de présence, au chantier ou à l'usine, en diminuant, me rend moins visible, c'est-à-dire potentiellement moins utile. Qui sait si demain, de réduction en réduction, on ne va pas carrément me pousser dehors, me remplacer par une machine ?

D'où le risque : fragiliser les plus fragiles...

Second problème : le travail n'est pas adapté aux personnes, aux situations locales, aux territoires, aux communautés d'habitants. Il est adapté au produit, qui impose ses rythmes, ses cadences, ses normes de production, sa technologie...

N'importe quel praticien de l'insertion sociale sait bien que les exclus sont d'abord des gens qui ne peuvent plus répondre aux normes, suivre la rapidité, les valeurs de cette organisation du travail. Et ce, en raison d'accidents de la vie ou de circonstances qui les rendent différents : qu'il s'agisse de quelqu'un qui a été malade, dépressif, ou qui a raté son examen, ou qui est parti en voyage, ou d'une femme seule avec des enfants...

Le travail massifié, standardisé, insuffisamment flexible et malléable ne se prête pas au partage. Pour qu'il soit partageable, il le faudrait adaptable au

plus grand nombre. Le mode d'insertion par la «carrière» est un modèle de linéarité. On devient fonctionnaire, membre d'une profession libérale, salarié, entrepreneur ou artiste, mais c'est pour la vie.

On n'est pas tour à tour l'un ou l'autre. On ne fait varier ni les rythmes, ni les temps, ni la géographie, ni les professions, ni les statuts, ni le plaisir, ni les revenus... Tous les modèles occidentaux sont linéaires : on commence en bas de l'échelle, dans l'idée de gravir les marches du «toujours plus»... Les «marginalisés» du travail sont ceux qui se sont écartés de cette linéarité, qui ne correspondent plus à ces modèles, soit en raison de leur incapacité à s'adapter aux standards de notre organisation, soit par refus conscient de s'y conformer.

Une troisième difficulté se présente, du point de vue cette fois de l'entrepreneur : les mécanismes de partage apparaissent extrêmement compliqués.

Si le partage doit s'effectuer au niveau de l'entreprise, comment se calcule la compensation salariale? Les écologistes ont proposé que les bas salaires (moins de deux fois et demie le SMIC) ne subissent pas de diminution proportionnelle de revenus : «Les gens vont travailler 35 heures, ils vont récupérer 4 heures de temps, mais ils ne perdront que 2 heures de salaire».
Dans la pratique, ce n'est pas simple !

Supposons que l'on réduise de 5 heures le temps hebdomadaire, c'est au septième salarié que l'on va créer un emploi. La grosse entreprise sait coment faire : elle va s'acquitter d'un impôt appelé «partage du travail». Elle a les moyens au sein de son établissement de remplacer terme à terme chaque 1/7ème de personne par une personne toutes les 7.

Mais que va faire l' entreprise de moins de 7 salariés ? Le calcul des répartitions ne sera pas facile. Une fois de plus, le problème pèse sur les plus modestes : il inquiète d'abord les petites entreprises fragiles. Comment, dans une PME, vais-je pouvoir remplacer terme à terme les travailleurs ? Où vais-je trouver le septième ? Comment effectuer un calcul des coûts par rapport aux avantages ? Que m'arriverait-il en cas de récession d'activité ? Les gens expriment des inquiétudes sur les mécanismes concrets de compensation, dans le cas où les modalités s'en décideraient entreprise par entreprise.

Quel peut être le lieu (l'État, le fisc...) du calcul et de la négociation de cette mesure ? Comment effectuer le transfert entre ceux qui partagent et ceux qui embauchent ? Comment les actifs qui acceptent de donner de leur temps de travail pourront-ils contrôler que leur employeur a bien embauché pour l'équivalent du temps libéré ? Comment va être évaluée la valeur travail ? L'entrepreneur se dit : «Si j'assume la réduction du salaire et du temps de travail, on va m'affecter une charge supplémentaire». Et on ne sait pas s'il est prévu un «fonds emploi», redistributeur de l'argent nécessaire au recrutement.

Finalement, le partage du travail met en cause non seulement de la rationalité et de l'organisation, mais bien des intérêts, des conflits, de la négociation. Tant que cela n'est pas dit clairement, les enjeux restent flous et person-

ne n'est en situation de faire le premier pas. C'est la raison pour laquelle aucune mesure de partage n'est concevable, si elle n'a pas été expérimentée volontairement sur une certaine échelle, avec des formes paritaires d'évaluation et de suivi.

Pour partager le travail, il faut le changer

La première piste consiste à poursuivre la déconnexion travail-revenu, c'est-à-dire à prolonger et à sophistiquer les mécanismes de transfert de richesses. Je ne m'appesantirai pas sur cette question, car d'autres auteurs l'abordent par ailleurs dans ce numéro. Je dirai seulement, au risque d'être à contre-courant, qu'il me paraît indispensable que l'indemnisation du chômage de longue durée, et donc le RMI, ne descendent pas en dessous du seuil plancher de 70 % du SMIC.

Une deuxième piste consiste à déconnecter le travail de l'entreprise comme cadre unique, comme seul lieu d'offre d'emploi, en trouvant des formules pour mutualiser les ressources professionnelles. Imaginer par exemple une négociation tripartite, avec un pool d'«offreurs d'emploi», un pool de compensateurs ou de cofinanceurs (l'État, les organismes paritaires, les organisations syndicales) et un pool d'«offreurs de travail».

Actuellement, chacun négocie avec son patron sa force de travail, son salaire, ses primes, ses avantages professionnels. Il faudrait de nouvelles instances de contractualisation, situées au plus près du local, qui puissent déterminer les modalités selon lesquelles tel salarié va diminuer son temps de travail de 15 %, tel autre va changer d'emploi... Un système législatif revisité devrait en décrire les différentes formules : pourquoi ne pas mettre en place, – sur le modèle des «inspecteurs du travail» –, des «médiateurs du travail» dans des lieux de négociation, avec des caisses de compensation/péréquation ?

Une troisième piste touche à la flexibilisation nécessaire de l'emploi. Il faut le rendre adaptable à des variables complexes, qu'il s'agisse de production, de pluri-activité, de multi-employeurs, de temps modulable, de passage d'un statut à l'autre.

L'existence d'emplois plus mouvants, plus mobiles, interchangeables à niveau équivalent, devient d'une grande actualité. Il n'y aurait rien de scandaleux à ce qu'on puisse être successivement salarié de la fonction publique, du secteur privé, s'installer à son compte...

Je conçois parfaitement que Mme X, agent d'exploitation des PTT à Pantin, puisse faire un troc avec M. Z, commis de l'INSEE à Malakoff. L'uniformité du statut de la fonction publique devrait rendre théoriquement possible un tel échange. Mais les rigidités actuelles ne le permettent pas. Là encore, on a besoin de médiateurs pour recueillir l'information sur les propositions d'offres

et de demandes, et les diffuser. Dans l'adaptation du travail au temps, il faudrait aller beaucoup plus loin dans la modulation : le faire varier non en horaires hebdomadaires ou mensuels, mais sur l'année ou la durée de vie ; articuler années sabbatiques et congés de formation.

On peut prendre l'exemple de la fonction publique territoriale, où les employés situés au bas de l'échelle sont souvent surqualifiés pour le poste qu'ils occupent. Dans le cadre du «chèque innovation» ou par d'autres moyens, ils pourraient, pour moitié de leur temps, s'engager dans des créations d'activités d'utilité sociale, et libérer ainsi un demi-poste pour ceux des chômeurs qui n'ont pas cette capacité de création.

Si la qualité du travail s'améliore, s'il cesse d'être négocié dans un face-à-face avec l'employeur, si le lien de subordination avec l'entreprise se relâche, on se trouvera davantage en situation de partager.

Pour changer le travail, il faut le protéger

Les transformations que nous venons d'évoquer, ne peuvent se réaliser que si les actifs évoluent dans un cadre comportant un haut niveau de garantie.

Du point de vue du revenu, on devrait éviter que tous ces aller-retour entre travail, non-travail et toutes les formes intermédiaires aient un impact excessif sur le niveau de revenu, que les changements se traduisent par des à-coups. Il faudrait «lisser les pointes», écrêter les montants de revenus les plus élevés et les plus bas. On devrait pouvoir épargner du salaire pendant l'activité à temps plein, avec un taux bonifié, afin de bénéficier d'un niveau de vie acceptable en cas d'interruption volontaire du travail. Un système proche, somme toute, de l'assurance-chômage ou de l'assurance-vie. Toute personne qui épargnerait 4 %, 6 % de temps de travail aurait droit à un placement plus avantageux.

Il faudrait également instituer un encouragement au risque, au changement, à la mobilité. Que les gens qui acceptent de changer d'emploi, d'échanger le leur, de faciliter la création d'activité par les chômeurs, bénéficient de primes à la flexibilité, de points de retraite ou de primes de temps supplémentaires.

La personne qui quitterait un emploi de la fonction publique pour un poste à durée déterminée, dans le cadre du «chèque innovation» par exemple, devrait pouvoir revenir en arrière, retrouver son statut, assorti de modalités contractuelles de retour, afin de limiter la prise de risque. Actuellement, le fonctionnaire créateur d'entreprise perd son statut en cas d'échec, et sa décision est irréversible.

Une autre condition serait de protéger l'embauche. La personne qui libère son poste devrait avoir la garantie que l'embauché sera protégé lui aussi. Il ne suffit pas que je décide de réduire mon temps de travail de 10 %... Qui me garantit que ce 10ème, additionné à 9 autres, servira à embaucher un chômeur ?

et qu'il ne va pas rapidement perdre cet emploi ? Une des solutions serait de mettre au point, dans ces cas-là, des contrats à durée déterminée longs, par exemple un CDD de 6 ans... qui laisserait de la souplesse à l'employeur, et offrirait au salarié une garantie suffisante.

Toutes ces innovations supposent la création d'un Fonds national pour le partage du travail, alimenté par la fiscalité. Il aurait pour vocation d'appuyer ceux qui prennent le risque de partager le travail. Il servirait aussi à aider les groupements d'employeurs à embaucher, à assurer la continuité des revenus... Et les salariés devraient pouvoir y puiser dans les situations de travail partagé, ou l'alimenter en fonds d'épargne lorsqu'ils seraient actifs à temps plein...

Si on ne change pas le travail, si on ne le protège pas, on ne partagera rien d'autre que le travail précaire et déqualifié, ou contribuera à aggraver la société duale.

Les changements proposés auraient des conséquences positives non seulement en matière de résorption du chômage, mais aussi sur le contenu du travail : le taux de satisfaction des personnes en activité serait largement supérieur à ce qu'il est. Toutes ces transformations déboucheraient sur un enrichissement des tâches, une meilleure prise en compte des rythmes personnels et sociaux, une plus grande souplesse, un accroissement de la part d'initiative et de liberté accordée au travailleur... ❐

JACQUES ARCHIMBAUD

PENSER LA MUTATION
UN CHANTIER POUR L'INTELLIGENCE

UN ENTRETIEN AVEC PATRICK VIVERET

Les obstacles à la réduction, voire l'abolition, du salariat, ne sont pas d'ordre économique mais culturel. C'est à une vraie mutation sociétale que nous devons nous préparer. Il nous faut mettre en commun nos ressources, nos idées, nos expertises, pour tenter les expérimentations qui font défaut.

Car ce n'est qu'en favorisant une mutualisation de l'intelligence collective, en faisant appel aux savoir-faire de la société active et notamment des associations, que l'on pourra relever le défi majeur devant lequel nous nous trouvons.

Toute la pensée économique depuis le XVIIIe siècle a été centrée sur la production des richesses dans un contexte de rareté, dans le souci d'éviter la régulation de la pénurie par la mort. De nos jours, richesse et rareté ont cessé d'être des questions centrales : le cœur du problème n'est plus de nature économique au sens strict. Une telle affirmation peut paraître scandaleuse, alors que la faim, la misère, perdurent au Sud comme au Nord. Mais je prétends que chaque fois qu'on examine aujourd'hui des cas concrets d'insuffisance patente de richesses, on peut démontrer que les causes n'en sont pas économiques au sens strict : elles s'expliquent par la guerre, les rigidités sociales, les injustices de la répartition, etc.

La nouveauté aujourd'hui – et c'est plutôt une bonne nouvelle au départ – c'est que les conditions technico-économiques permettent pour la première fois à l'humanité d'assurer la production des biens répondant à ses besoins fondamentaux de conservation. Par rapport aux ressources potentielles, se nourrir, se loger, ne sont plus hors de portée, même d'un point de vue planétaire -

sauf catastrophe naturelle. En revanche, on assiste à la fabrication de misère par des mécanismes d'origine sociale, politique et culturelle.

Dans les sociétés développées, cette démonstration est encore plus évidente. En témoignent des pays comme la France, l'Allemagne, dont la richesse a été multipliée par trois depuis les années 60, et dans lesquels on assiste à un vrai retour de la misère. Ce n'est pas une crise de la rareté au sens strict, puisque la richesse a considérablement augmenté. Les inégalités ne proviennent pas d'une cause économique à effet social, mais d'une cause sociale et culturelle à effet économique.

Il s'agit d'une très grande nouveauté, qui représente un véritable défi politique. Tous les grands modes d'organisation sur lesquels les hommes politiques ont l'habitude d'intervenir, sont inadaptés. Hantés par la logique économiste, ceux-ci ont cru qu'il suffisait de bien conduire l'économique pour remplir leur mandat. En conséquence, ils ont largement abandonné dans leur réflexion et leur mode d'action le social et le culturel. Soit justement les domaines où résident les points de blocage essentiels, ceux dans lequels il faudrait faire preuve du maximum d'imagination et d'expérimentation.

Pour comprendre la période que nous vivons, on peut faire référence aux intuitions de Keynes, présentes à la fin des «Essais sur la monnaie», dans le chapitre intitulé «Perspectives économiques pour nos petits-enfants», et d'Hannah Arendt, dans son ouvrage sur «La condition de l'homme moderne».

Keynes avait prédit que deux générations plus tard, les conditions économiques de production seraient telles que, sauf régression majeure de l'humanité, nous n'aurions plus de crises économiques, mais une crise de l'économique. On ne peut concevoir de conserver un socle d'organisation sociale tout entier centré sur l'économique, le travail et la lutte pour la survie, lorsque la multiplication des richesses permet de réunir, avec de moins en moins de travail, les conditions de l'abondance. Keynes évoquait le risque, si cette phase apparemment positive n'était pas accompagnée d'une mutation culturelle, d'entrer, sur le plan universel, dans une période de «dépression collective».

Hannah Arendt, vingt ans après, pose une question de même nature. Elle évoque la situation que nous vivons par cette formule ramassée :«une société de travailleurs sans travail». En effet, du point de vue strictement économique, la plus grande partie du travail peut être accomplie par un nombre restreint de personnes, et surtout, réclame un volume global de temps de plus en plus limité. Mais nous restons tellement marqués par la civilisation du travail, que nous continuons à vivre dans des catégories structurées par celui-ci, alors même qu'il nous échappe progressivement. André Gorz dans ses écrits effectue aujourd'hui une analyse similaire.

La situation à laquelle nous sommes parvenus a pour conséquence majeure l'émergence d'un découplage entre deux pôles -et c'est là que la distinction entre travail et emploi de Jacqueline Lorthiois est pertinente : d'un côté, un premier pôle d'activités économiques représenté par le travail au sens clas-

sique du terme, c'est-à-dire lié au salariat et à l'emploi, dont la raréfaction progressive, même s'il reste encore dominant un temps, pose problème ; de l'autre, un deuxième pôle regroupant d'autres catégories d'activités liées à des formes de travail différentes, au sens où l'entend plutôt le «réseau des échanges de savoirs»*, c'est-à-dire en termes de compétences et de savoir-faire, qui pose la question du rapport social et de la construction d'identité.

La réduction, voire l'abolition du salariat, qui paraissait totalement utopique du temps du mouvement ouvrier, est désormais économiquement possible. En revanche, on se heurte à un obstacle culturel massif.

Le problème est que seul aujourd'hui, le premier pôle est identifié comme porteur d'autonomie et d'utilité sociale. Or, la grande majorité des gens acceptent de travailler parce que leur activité est reconnue comme utile. Quelques-uns – comme les artistes – sont mûrs pour un découplage absolu entre un gagne-pain sans aucun investissement émotionnel et une activité-passion. Ceux-là sont prêts pour le revenu minimum d'existence, séparé du travail au sens économique.

Quand bien même à l'avenir l'enjeu-clé serait moins le travail que la vie, moins l'avoir que l'être, ce que je crois, la question du travail reste stratégique pour la phase de transition que nous traversons. Il faut se préparer à la mutation, inverser les modes classiques de questionnement de l'emploi. Au lieu de continuer à vivre le travail comme l'élément structurant de notre existence, il nous faut admettre qu'un découplage est en train de naître.

Pour toutes les catégories d'activités qui ne sont pas liées à l'emploi, il faut mettre en oeuvre ce que pratique le réseau d'échanges de savoirs. Partir de ce que les gens savent et veulent faire au nom du sens. Il faut tenir un raisonnement économique et monétaire sur ces activités, pour permettre leur solvabilisation.

Et ceci pour une raison simple : le coût de la détresse humaine est bien supérieur à ce qui ressortirait de la solvabilisation de ces activités. Il est difficile de le prouver sur la base du mode de comptabilisation économique fragmentaire que nous possédons, mais c'est hautement vraisemblable. Le coût global direct du chômage pour la France se situe aux alentours de 400 milliards. Sans compter les effets indirects non mesurables, mais constatables. Par exemple, la hausse des dépenses de santé physique et mentale, les coûts grandissants de la montée de la délinquance... ou le coût d'ouverture de centres d'hébergement pour les personnes sans domicile fixe, certainement supérieur au montant des impayés qui ont entraîné leur expulsion.

Nous ne disposons que d'une connaissance macro-comptable globale tout à fait fragmentaire. Il faudrait construire des monographies avec les témoignages des travailleurs sociaux. Evaluer sur cinq ans tous les coûts indirects de la paupérisation des familles.

Le système d'exclusion qui se développe aujourd'hui prendrait tout son sens s'il était totalement cynique, s'il allait jusqu'à la régulation par la mort.

Fort heureusement, ont été mis en place au niveau national certains mécanismes de régulation (voir le RMI), et les exclus eux-mêmes ont développé des stratégies de survie. Il faut solvabiliser le fait que les activités effectuées hors de la sphère marchande économisent le coût du chômage. Ce qui suppose de développer le travail là où sont les gens, et non là où est l'emploi.

Le cas des agriculteurs constitue à cet égard un exemple typique. A supposer qu'on tienne uniquement compte de la logique économique, on n'a besoin que de 200 à 300 000 actifs. En maintenant les autres, on fabrique des chômeurs potentiels. On estime que le paysan qui devient chômeur coûte deux fois plus cher à la collectivité que celui qui garde son activité. 65 % des revenus des agriculteurs sont des revenus de transferts : de fait, le découplage entre travail et revenu existe donc déjà. Mais si on cherche à officialiser cette situation, les agriculteurs protestent en disant : «Nous ne voulons pas être assistés, nous ne voulons pas être les jardiniers de l'environnement». On se heurte là à un énorme blocage culturel.

Nous nous trouvons alors devant deux grandes catégories de voies à suivre :

✔ première voie : réinternaliser certains coûts externes. Le meilleur exemple est le coût écologique : un énorme chantier pour l'intelligence. Si l'on faisait le choix de favoriser l'agriculture biologique, non seulement il ne faudrait pas supprimer d' agriculteurs, mais en réemployer.

✔ deuxième voie : solvabiliser les activités hors emploi en intégrant « le coût de la casse humaine». Tout être humain a besoin de trouver un sens à sa vie et de se sentir utile. En être privé a un coût, y compris économique.

Ces deux voies convergent pour justifier l'organisation d'un transfert massif de richesses du premier pôle d'activités vers le deuxième. On se heurte alors à deux réelles difficultés : le contexte de guerre économique mondiale d'une part, l'organisation sociale et culturelle qui est la nôtre d'autre part. Si nous examinons de près la première de ces difficultés, nous sommes amenés à plusieurs constats et interrogations. Ainsi, la diffusion des marchandises à l'échelle du globe n'est plus aujourd'hui un problème. Cela devient également vrai de l'information : un salarié français du niveau Bac + 3 se trouve en concurrence avec un salarié sri-lankais aux diplômes équivalents, qui coûte cinq fois moins cher...

Parce que cette question de la guerre économique est cruciale, il faut faire une révolution mentale : qui l'a produite ? Est-ce que la rareté de la production provoquerait la diminution de la part du gâteau et nécessiterait la lutte pour la survie ? Quand on regarde les conditions d'émergence de cette guerre économique, les éléments de référence qui servent habituellement à la justifier sont le quadruplement subit du prix du pétrole, et la redoutable efficacité des «dragons» du Sud-Est asiatique. Cela donne le sentiment que l'Occident développé (au sens large, en incluant le Japon), est pris au piège de cette menace extérieure. En réalité, cette analyse est complètement fausse. Le moment

d'émergence de ce discours de guerre montre qu'il s'agit d'un pur produit de fabrication occidentale. La «compétition dans la croissance» (jeu à somme positive) fait place au milieu des années 60, à un discours sur la guerre économique, (jeu à somme nulle, voire négative), bien avant la hausse du prix du pétrole...

Le choc pétrolier de 1974, bouc émissaire de la crise économique, est plus qu'un alibi. C'est la réponse – évidemment inconsciente – du monde développé à son entrée dans la «dépression nerveuse collective», dont parle Keynes.

Bien avant l'irruption des dragons asiatiques et de la hausse pétrolière, dès les années 65, l'Occident arrive à saturation des grands biens de consommation classiques qui tiraient son économie : voitures, appareils électro-ménagers...En même temps, on assiste à une hausse spectaculaire de la productivité, génératrice de plus en plus de richesses avec de moins en moins de travail. C'est à ce moment, justement, qu'on enregistre une augmentation spectaculaire de la population active, marquée, notamment, par une entrée massive de femmes dans la sphère de l'emploi marchand.

Comment allait-on vivre l'arrivée dans l'ère de l'abondance ? L'Occident s'est trouvé dans les conditions décrites par Keynes et Hannah Arendt. La prédiction de l'économiste américain pouvait être reportée d'un siècle, en repensant une stratégie du développement à l'échelle mondiale par mobilisation des ressources, en mettant en place au besoin une sorte de Plan Marshall de redistribution des richesses... Sur le plan culturel et économique, on retardait ainsi le risque de dépression nerveuse collective... Mais l'Occident n'a pas fait ce choix : il est entré dans une stratégie d'auto-enfermement sur sa richesse. Il ne s'agit pas d'une cruauté unilatérale, mais d'une réponse inconsciente.

Si je prolonge en pointillé l'hypothèse de Keynes, et que je vais chercher des explications du côté de la psychanalyse, et notamment dans le livre «Malaise dans la civilisation» de Freud, contemporain des «Essais sur la monnaie», je suis tenté de trouver une analogie entre dépression individuelle et dépression collective.

C'est un phénomène relativement connu sur le plan individuel : le comportement premier des êtres confrontés à une situation inédite qui les stresse et peut se traduire en dépression, est d'entrer dans une logique de régression. L'individu est poussé à reconstituer des systèmes de défense archaïques, infantiles, tentant de reproduire des situations antérieurement connues. Quand un adulte vit une régression, il passe par une phase de destruction pour retrouver le système de défense de son enfance.

Si j'applique cette explication à des phénomènes collectifs, je suis amené à penser que la situation inédite de sortie de l'économie du travail, et d'entrée dans l'ère de l'abondance, a provoqué une «déprime» de l'Occident. Lequel tente alors de retrouver les mécanismes de ses systèmes de défense antérieurs. Il refabrique artificiellement un combat pour la survie qui le détourne de l'organisation de la vie. La guerre économique est un thème régressif et destruc-

teur qui conduit l'Occident à reculons dans la mutation. Alors que nous devrions en être à nous reposer les qestions de 1968 sur le mode de vie, le mode de développement, le sens... nous assistons en fait à un *remake* de la crise de 1929 avec un discours sur le chômage et la misère... La guerre économique plonge ses racines chez les principaux acteurs du monde développé. Le vocabulaire de crise en témoigne. On peut voir le gâteau des richesses augmenter en taille, et éprouver néanmoins la faim... Cela signifie simplement que cette richesse n'est pas perceptible...

Je nie la guerre économique. Les grands obstacles sont, dans leur nature, culturels et sociétaux... ils ne sont pas économiques, dans la mesure où la rareté n'existe pas objectivement. C'est l'organisation guerrière de l'Occident développé, et la mise en pratique de la «lutte pour la survie», *struggle for life*, qui ont produit la rareté...

L'exemple anglo-saxon joue un rôle fondamental dans la construction de ce modèle culturel schizophrène : la fascination par la richesse d'un côté, et l'interdiction de la jouissance de l'autre... qui s'exacerbe, par exemple, dans le conflit de deux géants surproducteurs, Europe / Etats-Unis, au sein du GATT...

La dépression collective peut s'aggraver encore et prendre des formes bien plus régressives : éclatement social, montée des passions identitaires, recherche de boucs émissaires (l'immigration), résurgence de phénomènes totalitaires, y compris religieux...

Imaginons maintenant que l'on quitte la sphère de la guerre économique. A quelles conditions le développement mondial peut-il conduire une régulation politique et sociale ?

Tous nos politiques sont profondément désemparés par rapport à ces mutations. Les plus lucides savent qu'il n'y a pas de réponse dans le système actuel. Les autres commettent une double erreur. Ils continuent à croire à la relance et à surveiller son retour, dans une fascination météorologique, comme on attend la bonne saison. Se comportant comme devant une catastrophe naturelle, ils disent «on n'y peut rien» et adoptent une démarche de réparation des dégâts...

Deuxième erreur, ils pensent que la croissance reste créatrice d'emplois. Alors qu'on est passé progressivement d'une situation où elle avait des effets neutres sur l'emploi, à une phase où sa relance aura sur lui des effets négatifs. Chaque avancée dans la recherche de l'équilibre monétaire accentue le chômage. C'est l'impasse, le sentiment de l'échec absolu.

D'où l'entrée en régression. La régulation de l'angoisse occidentale par le piège du stress de la vitesse. Par le «faire plus» et la culture de l'urgence, qui donne le sentiment de continuer à fonctionner, alors même qu'on ne répond pas à la question fondamentale de notre temps. Pour traiter d'une mutation de cette importance, il faut prendre du recul historique, s'accorder le temps de réfléchir, d'expérimenter. C'est aux antipodes de ce qui a été fait.

Les Français, profondément désemparés, cèdent à des mouvements de

panique. A chaque élection, ils virent de bord, et rejettent le gouvernement en place pour s'adresser à l'opposition, dans un mouvement de balancier aveugle qui risque de s'emballer.

Au lieu de constater la montée de l'irrationnel, les gouvernants croient qu'une réponse à leur propre désarroi consiste à regarder dans quel sens vont les gouvernés... Fascinés par les sondages, ils procèdent à une sacralisation de l'opinion publique. Comme si, par je ne sais quel miracle de l'agglomérat statistique, tous les Français désemparés cédant à un mouvement de panique individuel étaient supposés détenir une formidable intelligence collective...

Nous vivons un défi majeur

Le recul massif du travail est non seulement possible, mais réel : le chômage est une forme de réduction massive et sauvage de sa durée. La résistance principale de ceux qui ont un emploi à s'en dessaisir totalement est essentiellement de nature psychologique et culturelle, parce que se déposséder de ce qu'apporte le travail, c'est être renvoyé directement à la question du sens de la vie.

On se trouve là devant une constatation qui peut paraître paradoxale, mais qui ne s'est jamais démentie tout au long de l'histoire de l'humanité : il est plus difficile de répondre à la question «pourquoi vivre ?» qu' à la question «comment survivre ?». La lutte pour la survie contient son propre sens : on se bat sans s'interroger. Dès que l'urgence s'éloigne et que la vie reprend toute son importance, la condition humaine apparaît comme l'énigme non résolue, puisque l'être humain ne peut que constater qu'il est né pour mourir.

Dans l'univers du travail, la représentation de la carrière est une projection ascendante. Le renvoi au temps biologique fait apparaître l'inverse : il n'y a pas de *happy end* à la vie : la fin de la vie, c'est la mort.

Jusqu'ici, traditionnellement, au fil des siècles, quelques individus se posaient à ce propos des questions de type philosophique, ils représentaient une partie infime de la population. Désormais, à cause de la réduction considérable du temps de travail, ces questions sont devenues politiques et sociales, c'est l'ensemble de la population qui s'en empare, dans des sociétés qui ne sont équipées ni culturellement ni spirituellement, au sens le plus large du terme, pour poser le problème du sens de la vie et de la mort, et pour produire non plus le savoir faire mais le savoir vivre qui correspond à tout cela. C'est la raison pour laquelle la question du bonheur-malheur, par rapport aux questions travail-non travail est absolument centrale.

Le pari de l'intelligence consiste alors à dire : nous sommes en train de vivre une révolution qui n'est pas de nature industrielle. Dans les deux révolutions précédentes, on cherchait en permanence à adapter l'être humain à la machine. La question essentielle est maintenant devenue celle de la ressource humaine, parce que l' intelligence, la matière grise, qui va être décisive dans l'économie immatérielle, ne marche pas comme un ordinateur, elle ne fonc-

tionne de façon productive que si un certain nombre de conditions sociales, culturelles, affectives se trouvent réunies. Il n'y a pas d'intelligence sans désir.

Un des enjeux majeurs est de produire de la conflictualité sociale sur la question de l'organisation des grands temps de vie...Que ce soit un *objet* de pensée. Il faudrait reprendre les grandes intuitions du mouvement ouvrier, par exemple l'appel à la «lutte pour *l'ouvrage*», qui remplacerait le travail au sens du labeur, de la pénibilité. Il faudrait pour cela s'appuyer bien davantage sur les expériences de mutation qui existent. A quelles conditions un projet comme celui de François Plassard peut-il se démultiplier et concerner 5000 personnes ? De même, la méthodologie du Réseau d'échanges réciproques de savoirs* peut aider à traiter autrement la question du travail. En montrant notamment comment occuper des personnes qui n'ont pas la capacité psychologique d'être dans le «hors travail». Comment faire pour que des gens entrent dans un rapport social qui fasse sens, à partir de ce qu'ils savent ? La moitié du chemin est déjà faite, il suffirait de voir comment cette expérience pourrait être étendue, en en gardant le noyau central : l'inversion du rapport au travail.

Tout cela pose la question de la mise en commun de l'existant. C'est là, très exactement, le genre de tâches que nous devons nous assigner, dans nos réseaux de citoyenneté, d'économie solidaire : trouver comment mutualiser nos ressources, nos idées, nos expertises, pour tenter des expérimentations...quelle ingénierie financière et organisationnelle mettre en oeuvre...

Nous avons probablement un potentiel plus important que nous ne le croyons. Il s'agit seulement de rendre visibles des ressources considérées comme invisibles...

Ce n'est qu'en favorisant une mutualisation de l'intelligence collective, en faisant appel aux savoir-faire de la société civile et notamment des associations, que l'on pourra relever le défi devant lequel nous nous trouvons. ❐

* Cf. POUR n° 135, Du global au local, vers une économie de projet, p. 152.

Achevé d'imprimer par Corlet, Imprimeur, S.A. - 14110 Condé-sur-Noireau (France)
N° d'Imprimeur : 268 - Dépôt légal : septembre 1993 - *Imprimé en C.E.E.*