

Le Bulletin

de L'ILEC

■ LA VALEUR TRAVAILLE

Le travail cesse d'être l'élément structurant majeur de la vie personnelle et collective.

Entretien avec Jean Boissonnat.

pages 1 à 5

Le travail, un lien social nécessaire mais non suffisant.

Entretien avec Dominique Méda.

pages 5 à 8

35 heures : à loi brouillone message brouillon.

page 9

Autonomie ou vie bricolée ?

Entretien avec Michel Hannoun.

pages 10 et 11

Le travail, une idée neuve

Le travail cesse d'être l'élément structurant majeur de la vie personnelle et collective, au moment de la vie dite active, mais il accompagne l'individu tout au long de son existence.

Entretien avec Jean Boissonnat

Selon l'économiste Jeremy Rifkin, l'automatisation engendrerait tant de gains de productivité que le travail serait appelé à s'éteindre dans les prochaines années. Jamais l'économie occidentale ne pourra créer suffisamment d'emplois pour équilibrer les réductions d'effectifs entraînées par la révolution de l'information. La « fin du travail » ainsi annoncée est-elle plausible ? Le travail manque-t-il ?

Jean Boissonnat : L'expression de Rifkin, prise à la lettre, n'a évidemment aucun sens. « La fin du travail » n'est qu'une formule pour faire prendre conscience d'une novation historique dans l'évolution du travail humain. Cette novation est double : d'abord le travail se dématérialise, ensuite le travail cesse d'être l'élément structurant majeur, voire exclusif, de la vie personnelle et collective. Les gains de productivité, dégagés par les nouvelles technologies, seront significatifs (ils ne se sont pas encore manifestés en Europe), mais ils ne constituent pas une rupture historique. Le fait nouveau est la disparition du « travail pondéreux », c'est-à-dire du face-à-face avec la terre et avec la matière, ce qui induit la dissolution de deux classes sociales

(suite page 4)

Editorial

La leçon de travail du prince des paresseux

Quatre joueurs de cartes pour autant de mâles, toutes générations confondues. Le sol est jonché de cocottes en papier, de bouteilles à moitié vides pour quelques-unes, aux neuf dixièmes pour d'autres, plus nombreuses. De ci, de là, des araignées contemplent le spectacle du haut de leur toile ; elles ne paraissent pas très nettes. Deux moustiques voletent dans les coins. Toutefois l'habitué cherche en vain l'œil ironique de la souris blanche qui, par exception dans une planche signée Plantu, semble s'être absentée. Il est vrai que *le Monde* est daté du 6 mai, lové, sainte Prudence impose, entre le pont du 1^{er} mai et celui du 8. Hors planche, un Oncle Sam abusé par les circonstances se penche vers les joueurs et demande « Ah ? Hommage au jeu de cartes de George Bush ? ». Le premier de répondre « grève », le second « RTT », le troisième « Pont » et le quatrième « Bonne pioche ». Vu d'Amérique, il y aurait comme un malentendu entre la France et le travail.

La loi sur les 35 heures peut servir à illustrer le propos. Deux ans après son adoption, l'Ilec lança une étude sur les conditions dans lesquelles elle avait été appliquée. Sans surprise, nous constatons que les entreprises s'étaient exécutées, sans plaisir certes, mais sans faiblir. Les 35 heures étaient entrées dans les faits. Le dialogue social avait été relancé, les charges additionnelles subies par les industriels limitées. Cela pour le côté ensoleillé de la rue. Côté nuages, il fallait noter la contribution faible voire nulle à l'emploi du dispositif, la lourdeur bureaucratique de gestion du système et... l'aggravation des inégalités. Selon les entreprises grandes ou petites, selon les catégories de personnel (cadres, employés, travailleurs postés), selon aussi les circonstances de la négociation, les conditions divergeaient irrésistiblement. Paradoxe inattendu, cette loi sociale semblait distendre le lien social. La nature du travail était mise en question.

Jusqu'à la fin de l'Ancien régime, dérogeait l'aristocrate qui faisait acte de commerce, tandis que le peuple était condamné à remuer la glèbe. À partir de 1999, radical renversement de l'ordre des facteurs, c'est la nomenclature qui acquiert le droit de travailler à sa guise, tandis que c'est le prolétariat qui sort de sa condition, au terme de la 35^e heure. Le travail est à la fois désirable, à ce point qu'il faut le partager, et détestable, en sorte qu'il est interdit d'en user sans la plus grande modération. Dans le pays du monde où l'entrée dans la vie active est peut-être la plus tardive et la sortie la plus anticipée, la valeur travail se conjugue à l'envers sous forme de RTT.

Chacun de nos auteurs dit la même chose à sa façon. Le temps du tout-travail est révolu. Les chrétiens, selon Jean Boissonnat, ne voient plus l'homme en cocréateur de l'univers par le labeur, selon la promesse faite à Abraham. Les philosophes n'imaginent plus que, selon la formule hégélienne, le travail soit l'accoucheur de l'Esprit à l'œuvre dans l'histoire. À en croire Dominique Méda, la social-démocratie est passée par là. Pragmatique, elle a mis de côté l'utopie hégéliano-marxiste. Attachée au quotidien plus qu'à la destinée de l'homme, elle s'est moins intéressée au travail comme concept qu'au salariat comme contrat. En quoi elle a plutôt bien réussi, au moins dans les pays d'Europe occidentale.

Voici alors que l'instrument de réalisation de l'homme par l'homme devient simple moyen d'une existence dont l'essentiel se passe ailleurs. Nos intervenants, pourtant venus d'horizons radicalement distincts, en sont d'accord. Dominique Méda évoque la « *survalorisation du travail* », Jean Boissonnat déclare que « *le travail cesse d'être l'élément structurant majeur, voire exclusif, de la vie personnelle et collective* » et Michel Hannoun affirme qu'« *une société entièrement organisée autour de 10 % du temps de vie ne peut pas continuer à fonctionner selon les critères de la société industrielle* ».

Pour autant, toujours unanimes, nos auteurs résistent à la tentation de la « *fin du travail* » annoncée par l'économiste Jeremy Rifkin. Michel Hannoun est péremptoire « *Il faut arrêter de parler de la fin du travail et penser le travail comme formateur pour l'individu et constitutif de l'efficacité économique* ». Argument qu'endossent, en le nuancant chacun à sa façon, tant Jean Boissonnat que Dominique Méda. Le premier, qui parle plus volontiers, depuis son fameux rapport remis au commissariat au Plan, de « *contrat d'activité* » que de « *contrat de travail* », décline la question selon les époques de la vie : « *Désormais, il faudra*

introduire du travail à l'école (l'apprentissage), de l'école dans le travail (la formation tout au long de la vie) et du travail dans la retraite. » La seconde allège la question, prouvant à cette occasion qu'elle tient toujours plus à Hegel ou à Marx qu'elle ne l'affirme, lorsqu'elle confie : « ... *il n'est pas question, selon moi, d'inventer des systèmes de distribution du revenu sans travail... Je reste une indéfectible adepte du travailler moins.* »

Travailler moins pour travailler mieux et se former davantage. À quoi le professeur de philosophie de Monsieur Jourdain ne manquerait pas d'ajouter : « Il faut travailler pour vivre et non vivre pour travailler. » Nos auteurs en sont désespérément d'accord, qui refusent avec un bel ensemble l'affrontement dialectique qu'il était permis d'attendre pour la bonne tenue de notre feuille. Alors, forçant notre nature, dans le seul intérêt du débat, nous allons nous faire les avocats du diable, avec l'aide d'un de nos maîtres à penser favoris, Nicolas Baverez, le contempteur du déclin français. Dans la dernière livraison de *Commentaires* (n° 102, été 2003), notre imprécateur écrit : « *La France affiche le plus faible taux d'emploi des pays développés (58 % contre 62 % dans l'Union et 75 % aux États-Unis)... L'emploi salarié recule à nouveau depuis le début de 2003... tandis que la durée du travail chute : 1 463 heures annuelles en France, contre 1 700 en Allemagne, 1 850 au Royaume-Uni, 1 966 aux États-Unis... Les États-Unis ont théorisé la fin du travail avec la nouvelle économie en se gardant de la traduire en acte, la France l'a appliquée méthodiquement. Avec à la clef un triple désastre en termes de compétitivité, d'emploi et de cohésion sociale... La fin du travail est en effet le plus sûr moyen de diffusion et d'ancrage dans la durée de la misère et de l'exclusion... Il est donc vital de réhabiliter le travail à la fois comme valeur et comme source permanente des revenus.* »

Nicolas Baverez a les pieds sur terre. Pour lui, la fin du travail signifie simplement la promesse du chômage, par le repli de la recherche, le recul de l'investissement et le déclin de l'industrie. Et s'il ne se trompait pas ? Et si la morale du laboureur de La Fontaine avait toujours cours dans l'économie de l'après-nouvelle-économie ?

Un historien italien a récemment repris à frais nouveaux les considérations de Montesquieu (et subsidiairement celles de Gibbon) sur la grandeur et la décadence de l'Empire romain. La thèse est que le goût pour l'*otium* (la civilisation des loisirs), passe-temps obligé du patricien dont la contre-partie est l'évergétisme (l'État-providence de l'époque), espèce de minimum garanti offert à tout citoyen, a rendu indispensable le recours à l'esclavage de masse pour faire tourner la machine économique. En a découlé un mépris radical non seulement pour toute forme de travail, mais aussi pour toute application de la pensée à la matière, toute idée de transformation du monde. L'esprit a tourné en rond, avant de s'effondrer sur lui-même. Ainsi s'expliquerait que le legs de la spéculation intellectuelle grecque ait été gâché et qu'il ait fallu attendre le XVI^e siècle pour que le monde accouche de la modernité. Ce serait en somme le déni du travail qui expliquerait le bégaiement de l'histoire entre le II^e et le XVI^e siècle.

« *Travaillez, prenez de la peine*

C'est le fonds qui manque le moins »

dit le laboureur de la fable à ses enfants dépités de n'avoir point trouvé de trésor.

Que le prince des paresseux en arrive à nous donner des leçons de travail en dit long, toutefois, sur l'état des esprits. Il est vrai qu'en cette période de vacances estivales, dont nous vous souhaitons qu'elles soient paresseuses à l'envi, faire l'éloge du travail relève de la grossière provocation. Raison pour laquelle, respectant le rythme de l'intermittence spectaculaire, nous vous saluons pour deux mois et vous donnons rendez-vous en septembre.

Dominique de Gramont

« structurantes », la classe paysanne (50 % de la population active au début du XX^e siècle, moins de 5 % aujourd'hui) et la classe ouvrière (40 % de la population active il y a trente ans, 20 % aujourd'hui). Le travail se diversifie dans les activités de services qui emploient 70 % des travailleurs dans les pays les plus avancés. Cette dématérialisation du travail facilite l'activité professionnelle des femmes. Le travail ne manquera pas, car la demande de services est sans limite, à la différence de la demande d'objets matériels, qui finissent par encombrer l'espace.

Depuis la publication de votre rapport le Travail dans vingt ans, en 1995, quels sont les facteurs qui ont modifié le concept de travail ? Des scénarios prévus, lequel prévaut ?

J. B. : L'idée que l'on se fait du travail change lentement. Ce qui l'a le plus modifié depuis un quart de siècle, c'est la réapparition du chômage de masse, autour de 10 % de la main-d'œuvre disponible. Avec lui, l'emploi n'apparaît plus comme un dû et le travail comme un devoir. La société s'organise sans utiliser, à tout instant, toutes les ressources de main-d'œuvre dont elle dispose. Du même coup, cette main-d'œuvre non utilisée exige de la société qu'elle lui fournisse les moyens de survivre pendant les périodes de non-emploi, ce que la richesse créée par les gains de productivité permet de faire. La réduction du temps de travail constitue une modalité de cette répartition des gains de productivité. Elle est à l'œuvre depuis un siècle : la durée du travail a diminué de moitié en cent ans. L'effet pervers de la manière dont elle s'est faite en France, à l'occasion de la loi sur les trente-cinq heures, ce sont les rigidités que cette loi a provoquées dans les processus de production. Ce sont aussi les inégalités qu'elle a engendrées : elle a favorisé les cadres et les employés, qui ont pu répartir plus commodément pour eux leur temps de repos, tandis que les ouvriers ont été soumis à des cadences plus sévères tout en subissant un freinage des progressions de salaires.

Les 35 heures ne répondent-elles pas à une demande d'une plus grande harmonie entre vie professionnelle et vie familiale ?

J. B. : L'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie familiale est une demande constante. Dans les sociétés agricoles, elle était favorisée par

le fait qu'on travaillait chez soi. C'est la société industrielle qui a dissocié lieu de travail et lieu de vie. Aujourd'hui, on recherche naturellement une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les nouvelles technologies permettent, dans une certaine mesure, un retour au travail à domicile. Pour autant, personne ne souhaite la réunification totale du lieu de travail et du lieu de vie. L'homme et la femme modernes trouvent dans la diversité des lieux sociaux une expression de leur liberté.

Comment a évolué la doctrine sociale de l'Église catholique en matière de travail ?

J. B. : On trouve dans le christianisme plusieurs approches du travail. On le voit comme une punition (héritage biblique de la faute originelle), comme un devoir (« qui ne travaille pas ne mange pas »), comme une participation à l'œuvre de création (l'homme cocréateur de l'univers), et comme un moyen d'épanouissement personnel. Dans la société industrielle, l'Église catholique a particulièrement insisté sur la nécessité d'organiser le travail de telle sorte qu'il n'avilisse pas l'homme et qu'il l'aide, au contraire, à s'épanouir. Plus récemment, Jean-Paul II a réaffirmé que le repos était une composante essentielle de la vie humaine, mais un repos de recueillement et de prière. Paul Ricœur, philosophe et chrétien, se demandait déjà, il y a cinquante ans, si l'on n'était pas en train de passer d'une société dans laquelle on travaillait pour gagner sa vie à une société dans laquelle on perdrait son âme dans des loisirs insignifiants.

Le problème de demain ne sera plus le chômage mais celui du travail. Les travailleurs sont-ils formés à l'économie nouvelle ? Les entreprises sont-elles organisées pour intégrer le changement des mentalités ?

J. B. : L'économie nouvelle se caractérise moins par les technologies que par l'ouverture à la concurrence du monde entier. On changera plus souvent d'entreprise et même de métier, ce qui créera une instabilité dans la vie personnelle, que tout le monde ne supporte pas aisément. C'est bien la peur de l'instabilité dans le monde de l'entreprise qui explique que deux jeunes sur trois, en France, expriment le désir d'entrer dans la fonction publique. La société est spontanément « sécuritaire » : sécurité dans la rue mais aussi dans le travail. La formation doit tenir compte de cette évolution. Il ne

suffit plus de former à des qualifications techniques ; il faut favoriser l'acquisition de compétences sociales (travail en équipe, contact avec la clientèle, aptitude au changement). Il ne suffit plus de se former à l'école. Il faut aussi le faire pendant toute sa vie professionnelle. L'entreprise doit s'organiser en conséquence : le contrat de travail doit devenir un contrat de travail et de formation, ce que nous avons appelé dans notre rapport du Plan un « contrat d'activité ».

Le travail est-il toujours considéré comme une servitude ? Comment en faire l'une des plus hautes formes d'expression, une liberté créatrice ?

J. B. : Le travail sera toujours vécu à la fois comme une servitude, une occasion de s'exprimer et un moyen d'acquiescer un revenu disponible pour organiser sa vie ailleurs. Dans la mesure où les pays riches peuvent fournir des revenus à des gens qui ne travaillent pas ou plus, il y a là incontestablement une des explications au changement d'attitude vis-à-vis du travail. Mais pour chaque personne, à

chaque étape de sa vie, dans chaque phase de la conjoncture, le dosage entre les divers aspects du travail est différent.

Question : Doit-on tendre vers moins de travail ou travailler mieux ?

J. B. : Avant le milieu du siècle, on travaillera moins de trente heures par semaine, mais on travaillera jusqu'à soixante-dix ans. Le vieillissement de la population et l'état de santé des sexagénaires permettront de combiner le travail à temps partiel avec la retraite à taux partiel. De même que l'on introduit davantage de temps de loisir (les 35 heures) dans le temps de travail, on introduira du temps de travail dans le temps de retraite. Ce dont nous devons nous défaire, c'est du schéma mental qui divise la vie en trois périodes étanches : l'école, le travail et la retraite. Désormais, il faudra introduire du travail à l'école (l'apprentissage), de l'école dans le travail (la formation tout au long de la vie) et du travail dans la retraite.

Propos recueillis par Jean Watin-Augouard



Un lien social nécessaire mais non suffisant

Nous attendons trop du travail. S'il demeure le principal moyen de gagner sa vie et l'un des vecteurs essentiels de la sociabilité, de la reconnaissance et de l'utilité, individuelle ou collective, il n'est pas la seule activité structurant la société.

*Entretien avec Dominique Méda**

Comment a évolué le concept de travail et comment a-t-il acquis la place que nous lui accordons aujourd'hui ?

Dominique Méda : À travers les textes philosophiques, politiques, économiques, il apparaît qu'avant le XVIII^e siècle on ne peut pas dire « le » travail. Le terme n'a pas trouvé son unité, il ne renvoie pas à un ensemble d'activités homogènes et dotées de caractéristiques communes. Avant le XVIII^e siècle, on a affaire à des activités aux logiques irréductiblement diverses. Plus généralement règne une sorte de mépris de

l'ici-bas, une survalorisation de l'au-delà, un refus d'aménager méthodiquement la terre qui explique qu'il n'y a pas encore une catégorie homogène qui rassemblerait l'ensemble des activités d'organisation rationnelle du monde de manière abstraite. Le terme le plus proche de ce que sera notre concept moderne de travail, c'est le *ponos*, la servitude, la dépendance, les tâches matérielles.

Le XVIII^e siècle, notamment avec Adam Smith, est celui de l'invention du travail, le moment où l'on peut dire « le » travail. Mais le travail est inventé comme abstrait, détachable, sécable. Son essence, c'est le temps. Il s'invente comme facteur de production. Mais il n'est pas une idée large, un concept riche et étendu sur lequel on aurait opéré une découpe qui serait le travail salarié, marchand, abstrait. Par ailleurs, le travail est toujours synonyme de souffrance, de peine, de sacrifice. Marx se moquera de Smith pour cela. Voilà la première dimension du travail : le travail est un facteur de

production, c'est ce qui produit de la richesse. À cette dimension, le début du XIX^e siècle en ajoute une autre : le travail devient liberté créatrice et puissance de transformation du monde. Il est l'essence de l'homme, son pouvoir créateur et transformant. Hegel est le grand représentant de cette pensée : l'Esprit est en mouvement, l'histoire est celle d'un perpétuel approfondissement de soi, et cet approfondissement s'appelle *Bildung*, transformation, mise au dehors de soi de ses potentialités. Cette mise en valeur du monde, cette expression de soi, peuvent prendre chez Hegel des formes très diverses (la science, la religion, la politique, l'art...). Chez Marx, il n'y a plus qu'une manière de mettre le monde en valeur et une seule activité vraiment humaine : le travail. Le travail est la forme suprême d'expression de soi et figure aussi au centre de la société d'inter-expression rêvée par Marx : lorsque le travail ne sera plus aliéné et que nous produirons de manière libre, nous n'aurons plus besoin du médium de l'argent, les biens ou les services que nous produirons nous dévoilerons les uns aux autres tels qu'en nous-mêmes : la production et par conséquent le travail sont rêvés comme le lieu central où s'opère l'alchimie du lien social, dans une philosophie de l'interexpression et de la reconnaissance.

Marx fait encore la différence entre travail aliéné et travail libéré, mais à la fin du XIX^e siècle, les socio-démocrates récupèrent l'héritage socialiste sur le travail, qui considère celui-ci comme la valeur centrale, mais ils n'y mettent plus les conditions de Marx, c'est-à-dire la libération du travail, la suppression du salariat. Ils reprennent l'idée que le travail est une puissance de transformation du monde, une liberté créatrice, sans qu'il soit besoin de le désaliéner. Au contraire, ils vont stabiliser, affermir le lien salarial, en asseyant sur lui l'ensemble des droits (du travail, de la protection sociale...) : le travail devient important parce qu'il procure du pouvoir d'achat et des droits.

Quelle est votre définition de l'idée moderne de travail ? Celui-ci est-il la seule manière de mettre le monde en valeur ?

D. M. : Les trois dimensions du travail sont contradictoires : le travail naît comme « toute activité (peine, souffrance) qui produit de la richesse », sa définition est fonctionnelle ; il est

en même temps essence de l'homme, pouvoir de transformation et d'expression de l'homme, et aussi système de distribution de droits, de revenus et de protections. Ma thèse est que nous avons considérablement chargé la barque du travail : nous attendons tout de lui, un revenu, une fonction sociale, des droits, de l'épanouissement. On se demande comment un seul type d'activité pourrait remplir toutes ses fonctions, et on comprend en même temps comment son manque peut constituer une tragédie. Le travail est devenu la norme. Nous n'imaginons plus la mise en valeur du monde, de nos potentialités, de la civilisation, que sous la forme du travail. Il est censé tenir tous les rôles. Il est aussi le seul à être de fait « reconnu », à tel point qu'on a du mal à rappeler qu'il existe d'autres activités également importantes, essentielles pour le développement de la société et également très consommatrices de temps : les soins prodigués (*care, Zorg*) aux enfants, aux parents, aux amis ; les activités personnelles, les activités politiques, les activités sociales. La survalorisation du travail nous a fait oublier qu'il existe d'autres manières de mettre le monde en valeur et surtout qu'une société, pour se développer, a besoin d'autre chose que de la production de biens et de services. : c'est très important, mais cela ne peut être le tout, le but d'une société. Ce serait plutôt un moyen.

On comprend mieux cet oubli si l'on se rappelle les postulats centraux de Smith ou de Marx : le travail est la source de toute richesse. Autrement dit, il n'y a de richesse que « fabriquée » par le travail, il n'y a pas d'autre activité produisant de la richesse. C'est compter pour zéro toutes les autres. Et c'est bien le cas, le PIB, notre indicateur de richesse, ne comptabilise que la production de biens et de services. Voilà pourquoi je me suis interrogée sur le concept de richesse, trop étriqué, qui ignore le patrimoine collectif (le capital physique, naturel, humain, culturel, social) dans lequel nous puisons pour assurer notre production, qui ignore une énorme partie des activités humaines, des énergies, et des temps sociaux et individuels.

Pourquoi la juxtaposition des trois dimensions du travail (facteur de production, essence de l'homme et système de distribution de revenus, de droits et de protections) pose-t-elle problème ?

D. M. : La question est de savoir si le travail est capable d'assurer l'ensemble de ces fonctions, ou

s'il ne s'agit que d'une illusion. Illusion qu'ont tenté de dénoncer certains courants critiques depuis une cinquantaine d'années, pointant le risque de voir nos sociétés devenir exclusivement fondées sur le travail, de ne penser tout rapport au monde, à soi et aux autres que sous la forme du travail.

Le risque est que la mise en valeur du monde et le développement humain se réduisent à la production. Or le travail et la production ne peuvent pas être les seuls lieux d'expression de soi, de participation à la décision politique, ni épuiser l'ensemble des relations que les individus nouent entre eux, ni leurs actions. À côté de la production fait partie de la vie individuelle et sociale – et du bien-être individuel et social – ce qu'Habermas appelle l'interaction : les relations et les actions dans la sphère amoureuse, amicale, familiale, celles qui visent à participer à la détermination des conditions de vie commune, à se développer librement, à éduquer... dont les finalités doivent se démarquer des logiques productivistes.

Il me semble nécessaire de préférer à une philosophie du travail (toujours pensée selon la centralité du travail) une philosophie de l'activité, d'une activité humaine considérée comme un genre qui admet des espèces différentes : le travail, qui permet de participer à la production rémunérée de biens et de services, d'avoir une place dans la société, d'obtenir un certain type d'utilité et de reconnaissance sociale ; l'activité politique, qui permet de participer à la discussion, à l'élection, au débat, au choix des conditions de vie communes ; l'activité amicale, parentale, familiale ; les activités personnelles visant à se former ou à se développer librement..., l'idéal étant de garantir à chacun l'accès à toutes ces activités.

Un tel raisonnement ne vise en rien à la disparition du travail. Il se situe du côté du souhaitable, pour s'interroger sur les fins de la société, en concevant celles-ci comme plurielles et en préférant au seul objectif d'augmentation de la production celui de développement ou de civilisation, et en déduisant, plutôt que la centralité du travail ou de la production, un développement équilibré des activités nécessaires au bien-être individuel et social (notamment par la prise en considération, en plus du PIB, d'indicateurs tels que ceux présentés dans la série des *Rapports sur le développement humain* du PNUD), ainsi que la nécessité de règles permettant d'organiser cette coexistence, la poursuite par les individus de cette pluralité d'ob-

jectifs. Circonscrire la place du travail, revoir les investissements temporels déséquilibrés que consacrent aujourd'hui les hommes et les femmes au travail, à l'éducation, aux soins, aux tâches domestiques, aux activités sociales et aux loisirs, est aussi la meilleure façon de rendre le travail plus humain, le rapport au travail des différentes catégories sociales moins hétérogène et la société, finalement, plus riche.

■ *Est-il possible de concevoir la fin des sociétés fondées sur le travail ?*

D. M. : Nous n'en sommes pas là. Il n'est pas question de vouloir la fin des sociétés fondées sur le travail mais de permettre à leurs membres d'équilibrer leurs investissements temporels entre les activités qui les requièrent. Il s'agit de mieux intégrer le travail dans la vie : d'abord de faire en sorte que chacun ait un travail, car le travail reste la clé de l'insertion sociale, ensuite faire en sorte que tous, hommes et femmes, participent à la production rémunérée de biens et de services. Nous devons réfléchir à la place qu'occupe le travail dans la vie des personnes, au quotidien et tout au long de la vie, et à ses conditions concrètes. Si certains ne veulent plus ou ne se sentent plus capables de travailler après cinquante-cinq ans, c'est que le travail est devenu pour eux insupportable. Il faut le rendre supportable – « durable » ou « soutenable », disent maintenant les pays du Nord – tout au long de la vie, en aménageant les conditions et le temps de travail, notamment en seconde partie de carrière. Je pense qu'il faut réduire le temps de travail autour d'une norme de 32 ou 35 heures à temps plein, seule solution permettant aux femmes de s'investir dans la vie professionnelle autant que les hommes, donc d'obtenir les moyens de leur autonomie.

■ *Les Français sont, parmi les Européens, ceux qui affirment manquer le plus de temps, alors que la France est le pays où la durée légale de travail est une des plus faibles...*

D. M. : Il y a plusieurs explications. D'abord, à bien regarder les chiffres, notamment l'enquête emploi du temps de l'Insee (1999), on s'aperçoit que ce sont la montée du chômage, la progression

du temps partiel, la diminution de l'activité des jeunes et des plus âgés qui ont contribué, depuis vingt-cinq ans, à la baisse globale du temps de travail. Mais entre 1986 et 1999, la durée hebdomadaire de travail des actifs occupés à temps plein a augmenté de plus d'une heure, pour atteindre 42 heures 36, après une baisse de trois heures entre 1974 et 1986. Parallèlement, si la durée des loisirs a augmenté, c'est principalement chez les sans-diplôme ou chez les détenteurs du seul certificat d'études primaires, et parmi les titulaires de bas revenus, le temps libre progressant beaucoup plus lentement dans les strates supérieures. Et c'est d'abord par l'extension du chômage qu'ont progressé les loisirs des classes populaires : les chômeurs disposent en moyenne de presque deux fois plus de temps libre que les actifs détenteurs d'un emploi. Ensuite, et c'est très important, en France une seule classe d'âges travaille : l'activité pèse sur les personnes entre vingt-cinq et cinquante ans en moyenne. Troisièmement, le travail s'est intensifié et ses rythmes sont devenus plus irréguliers. Enfin, les personnes qui se plaignent le plus de manquer de temps sont les salariés parents de jeunes enfants, et dans cette situation les femmes plus encore que les hommes, parce qu'elles ajoutent à leur temps professionnel un temps domestique et parental mal réparti (elles assurent 80 % des tâches domestiques et environ les deux tiers des tâches parentales).

■ *Le plein emploi est-il une utopie ?*

D. M. : Ce n'est pas une utopie. Notre exigence partagée devrait être un plein emploi de qualité : c'est-à-dire un emploi qui donne un salaire et une protection sociale convenables, dont les conditions concrètes sont normales (bruit, charge, stress...) et qui est bien intégré dans le reste de la vie (horaires).

■ *La RTT n'a-t-elle pas mis en lumière un besoin de plus grande harmonie entre vie professionnelle et vie familiale, et n'a-t-elle pas également contribué à une dévalorisation de la notion de travail ?*

D. M. : Bien sûr, et elle a rendu légitimes des préoccupations dont les hommes, notamment,

n'osaient pas se prévaloir. Les études font presque toutes apparaître une plainte relative à la charge de travail et une satisfaction quant à la vie hors travail, en moyenne au moins. L'enquête *RTT et modes de vie*, par exemple, indique que 60 % des gens considèrent que leur vie quotidienne – au travail et en dehors – s'est améliorée depuis la RTT, et que 13 % seulement estiment qu'elle s'est dégradée. Sur les seules conditions de travail, les avis sont plus contrastés : un petit quart considère que les conditions de travail se sont améliorées, et un gros quart qu'elles se sont dégradées. Un tiers des salariés se disent plus stressés. Un sur deux indique que la polyvalence s'est développée.

■ *Pourquoi préconisez-vous de « désenchanter » le travail ? Quels sont les autres moyens de distribution du revenu ?*

D. M. : Si nous voulons aller dans le sens d'une meilleure répartition de l'emploi et à une société permettant à tous d'accéder à une activité productive rémunérée mais aussi de disposer d'un temps parental et politique de qualité, on doit en passer par une certaine remise en cause du travail, de l'illusion que le travail pourrait tout nous apporter du point de vue individuel et collectif. C'est ce que je voulais signifier en utilisant ce terme de « désenchantement ». Bien des hommes ont besoin d'un tel désenchantement pour s'occuper correctement de leurs enfants, ce qui serait bon pour eux-mêmes, pour les enfants et pour les femmes... Mais il n'est pas question, selon moi, d'inventer des systèmes de distribution du revenu sans travail, ou des allocations universelles. Ce seraient des dispositifs certes généreux, mais trop dangereux, susceptibles de « ghettoïser » des pans entiers de la population. Je reste une indéfectible adepte du « travailler tous et travailler moins ».

Propos recueillis par Jean Watin-Augouard



(*) Dominique Méda, *philosophe, auteur de Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Champs-Flammarion, 1998, responsable de la Mission animation de la recherche à la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

35 heures : à loi brouillone message brouillon

La satisfaction et la motivation au travail ont-elles été affectées par les 35 heures ? L'enquête menée par l'Ilec en 2001 sur l'application de la loi d'« aménagement et de réduction du temps de travail » (ARTT) montre que la mesure a reçu un accueil contrasté, selon les catégories de personnel. Seul le moral des cadres se ressent positivement du temps libéré par des jours de repos supplémentaires.

En octobre et novembre 2001, l'Ilec a réalisé une étude, après deux ans de « loi Aubry », portant sur une cinquantaine d'entreprises du secteur des produits de grande consommation, rassemblant près de 80 000 salariés affiliés à vingt-quatre conventions collectives. Pour la plupart d'entre elles, la mise en place de la loi s'est faite, malgré sa complexité, sans difficultés majeures, mais il n'apparaît pas qu'en termes de motivation au travail elle ait eu des effets positifs majeurs.

Le climat interne avec les partenaires sociaux s'est cependant amélioré dans la majorité des entreprises, favorisant l'ouverture du dialogue sur des sujets de fond, en particulier grâce à la mise en place, dans certains cas, de commissions de suivi.

Si la loi s'est appliquée à tous les salariés, elle ne l'a été de façon uniforme que dans une entreprise sur cinq. Les autres firmes du secteur ont élaboré des dispositifs diversifiés (annualisation, mensualisation, forfaits), en fonction des catégories de personnel : salariés soumis à un horaire collectif, cadres et forces de vente.

Dans leur majorité, les entreprises avancent comme critère de satisfaction la mise en place de systèmes électroniques de décompte du temps de travail et de prise de RTT, ainsi que la planification annuelle des jours de RTT et de congés payés. En l'absence de tels systèmes électroniques, le décompte est un processus fastidieux et complexe qui suscite l'incompréhension, particulièrement du personnel ouvrier travaillant en équipe. Le surcroît d'harmonie entre vie professionnelle et vie privée, revendiqué par les promoteurs de la loi, est relativisé par la tendance au cumul, par les salariés,

des jours de RTT en décembre (et en mai pour les jours de congés payés). La RTT tendrait donc à être interprétée, en pratique, comme un surcroît de congés, plutôt que comme une réorganisation du temps de travail proprement dit, tout au long de l'année. Parmi le personnel non cadre auquel la RTT s'applique en heures, la remarque ne vaut pas, mais plusieurs entreprises citent cette différence de traitement parmi des facteurs de durcissement du climat social consécutif à la réforme. Une tension qui, là où elle s'est fait jour, a cependant tenu surtout à la frustration des salariés devant l'évolution de leur rémunération, affectée par l'ARTT. La loi a eu pour conséquence une évolution à la hausse de la masse salariale dans deux entreprises sur trois, que la moitié ont compensée par une politique de gel ou de modération salariale d'une durée variant entre un et trois ans. Pour le tiers restant, la mise en place de l'ARTT n'a pas eu de conséquence sur la masse salariale.

Sur le plan de l'embauche, une entreprise sur deux a connu des modifications de sa politique, d'ordre qualitatif (titularisation de contrats à durée déterminée ou d'intérimaires, requalifications...) ou quantitatifs, principalement sur les sites de production. Globalement, le nombre de créations d'emplois a été modeste. L'ARTT a en revanche débouché, dans la plupart des cas, sur une réorganisation du travail, souvent coûteuse mais à terme avantageuse, du fait d'une meilleure prise en compte des variations saisonnières de l'activité ou d'une diminution de l'absentéisme pour maladie. Sous l'aspect social, les retombées positives (relance du dialogue avec les organisations syndicales, meilleur équilibre, pour certains, entre vie professionnelle et vie privée) sont balancées par le constat assez général que les 35 heures n'ont pas eu pour corollaire un surcroît de satisfaction ou de motivation au travail. Et qu'elles ont affecté, fût-ce de manière infondée, l'image des entreprises et des salariés français confrontés à la compétition internationale.

Autonomie ou vie bricolée ?

Le travail n'a plus la valeur centrale qu'il avait autrefois. Une société entièrement organisée sur le travail, qui ne représente plus que 10 % de temps de vie, ne peut pas continuer à fonctionner selon les mêmes critères.

Entretien avec Michel Hannoun, directeur des études, Servier Monde.

Le dictionnaire définit le travail d'abord par le tourment et la souffrance. Comment expliquer que l'idée de création soit secondaire ? La société de service ne propose-t-elle pas des métiers plus valorisants que la société industrielle ?

Michel Hannoun : Au commencement de la vie, quand la femme met un enfant au monde, on parle, selon l'expression consacrée, de « travail ». Au reste, la tradition judéo-chrétienne n'enseigne-t-elle pas : « Tu enfanteras dans la douleur », « Tu travailleras dans la douleur » ? Le travail, c'est donc la vie, mais c'est aussi la peine. Le concept de travail a évolué pour plusieurs raisons. Depuis quelques années, c'est plus par rapport à l'absence de travail, au chômage, que l'on se positionne. La crise économique, les faillites d'entreprises, transforment le concept de travail, qui de valeur sûre devient fragile. L'être humain n'est plus assuré d'avoir un travail durant toute sa vie. Autre facteur de changement : le travail, qui jadis singularisait les classes dites laborieuses qui devaient travailler pour vivre quand d'autres vivaient de leur rente, est progressivement devenu le lot de tous. Le travail était la revendication centrale autour de laquelle s'organisait l'ensemble de la société. Le marxisme et les organisations syndicales ont placé le travail au cœur de leur action pour l'organiser, le reconnaître et en faire l'origine des richesses futures. Aujourd'hui, nous vivons un paradoxe : ce n'est plus la classe « laborieuse » qui considère le plus le travail, sa durée, sa place en tant qu'élément structurant de la vie, mais les chefs d'entreprise qui craignent que le travail ne « foute le camp ».

Les transformations du cycle de vie n'ont-elle pas une incidence sur la place du travail ?

M. H. : De fait, le regard sociétal peut différer du regard biologique. Le poids du travail dans les comportements culturels des pays industrialisés reste déterminant : quand deux personnes se rencontrent, elles s'échangent leurs cartes de visite. Elles se définissent d'abord par leur fonction et leur raison sociale. Ce n'est pas le cas en Asie, où la question n'est pas « Que faites-vous ? », mais « Qui êtes-vous ? » ; la personne prime le travail en tant qu'identité sociale. Avec le regard biologique, on constate que les rythmes de vie ont changé. Sur une vie moyenne de soixante-quinze ans, l'individu dort vingt-trois ans, et le temps de travail professionnel ne représente plus que sept ans de vie, pas plus que le temps passé dans les transports ! Une société entièrement organisée autour de moins de 10 % de temps de vie ne peut pas continuer à fonctionner selon les critères de la société industrielle traditionnelle. Cependant, si la place du travail dans la société change, il n'en demeure pas moins une contrainte et une obligation.

Le travail est-il encore considéré comme un devoir vis-à-vis de la collectivité et un lieu de sociabilité ?

M. H. : Toutes les enquêtes montrent que l'individu se réalise de moins en moins par et dans son travail. On constate une évolution du concept et de la place du travail dans la vie de chacun, mais aussi à l'intérieur de l'entreprise et plus généralement de la société.

On est passé d'une France rurale où le travail était au centre de la vie, au rythme du soleil, à une société industrielle qui a remplacé l'homme par la machine, diminuant d'autant la part du travail structuré. Il reste que le travail était vécu comme un élément d'identification et de fusion avec l'entreprise, qui apportait l'ensemble des réponses sociales en fournissant le logement, la protection sociale et même les divertissements. Le transfert de l'organisation de la solidarité, de l'entreprise à

L'État et à la collectivité, a modifié l'image de l'entreprise. Elle n'est plus dans le cœur des salariés l'élément nourricier ; elle s'est désincarnée. Parallèlement, la structure qui organisait le travail a évolué, d'une société où le travail était clairement réparti à travers une production mesurable et des normes établies, à une société où l'imaginaire, de par la privation de travail, les gens en situation de dépendance adoptent souvent un comportement de mercenaires. Quand les salariés ne sont plus réellement associés aux fruits du résultat, et quand le patriotisme d'entreprise s'étioule, il n'y a plus de communauté de destin.

L'évolution du concept de travail est-elle liée à un phénomène de génération ? Aujourd'hui, les jeunes ne veulent plus « perdre leur vie pour la gagner ».

M. H. : Avec l'accès plus massif aux études longues, la société a retardé l'entrée des jeunes dans le travail, en tant qu'accession à la majorité et à l'autonomie économiques, alors que la majorité « biologique », elle, a été avancée, sur fond de libération des mœurs. L'obligation sociale de devenir autonome grâce au travail, d'entrer plus tôt dans le monde du travail actif, a disparu. Ou en tout cas, elle a moins de sens aujourd'hui. Il ne faut pas s'étonner si, pour les jeunes, le travail n'a plus la même place : ils peuvent vivre un certain moment sans activité professionnelle, sans activité salariée, qui n'est plus le préalable à l'organisation de leur vie. Parallèlement, la société ne leur propose pas un travail correspondant à leur formation, ni de perspectives d'avenir : ils « bricolent », longtemps, dans des petits boulots mais aussi dans leur vie. N'ayant pas de ressources régulières, ils ne peuvent s'installer : les garçons restent en moyenne chez leurs parents jusqu'à vingt-trois ans en France, vingt-sept en Espagne et trente en Italie !

Quelles sont les conséquences ?

M. H. : La création de la cellule familiale est elle aussi bricolée. C'est ce qui explique le retard du mariage ou de l'arrivée du premier enfant... Dans l'esprit des jeunes générations, ce bricolage est une adaptation permanente. C'est la « *do it yourself generation.com* ». Chacun est soucieux de liberté et d'indépendance. En même temps, les jeunes fonctionnent à l'affect. Ils ont une horreur viscérale de tout ce qui peut ressembler à de la

manipulation, dont pour eux les grandes structures sont le meilleur exemple. Animés par une méfiance instinctive, ils font leur marché parmi les idées selon une logique de *zapping*.

Tant que ces attitudes portent sur des produits, les dommages sont limités. En revanche, quand elles portent sur des engagements ou des systèmes de valeurs, c'est tout l'univers des générations précédentes qui est menacé.

Comment redonner un sens au travail ?

M. H. : Il est vrai que les entreprises ont souvent du mal à prendre en compte ces nouvelles attitudes, d'autant plus qu'elles répondent à des logiques individuelles, différenciées et non collectives. Il s'agit désormais moins d'édifier des collectifs protecteurs que de donner à chaque individu les moyens de vivre au mieux ce à quoi il est confronté. Car dans le travail moderne, on est bien plus personnellement investi. Ce ne sont plus les cadences qui sont vécues comme l'exploitation des travailleurs, mais la pression psychologique. Il faut arrêter de parler de la « fin du travail » et penser le travail comme formateur pour l'individu et constitutif de l'efficacité économique.

Propos recueillis par Jean Watin-Augouard



Erratum

Dans notre numéro 344, à la rubrique « Consommation de ménages », une erreur technique a rendu difficilement lisible le tableau page 15 : les deux premières lignes ont été insérées malencontreusement, le tableau se lit à partir de la troisième ligne « Total marché PGC FLS », comme il ressort du commentaire page 14. Nous prions nos lecteurs de bien vouloir nous excuser pour ce méchant mastic.

Directeur de la Publication : Dominique de GRAMONT - Editeur : TRADEMARK RIDE - Rédacteur en chef : Jean WATIN AUGOUARD
Secrétariat de rédaction : François EHRARD - Maquette et mise en pages : GRAPH'I PAGE - Tél : 01 39 72 20 28 - e-mail : ividalie@wanadoo.fr
Abonnement France (1 an) : 45 € - Abonnement Etranger (1 an) : 45 € + 5 € de port - Prix au numéro : 5 € - Contact : francois.Ehrard@ilec.asso.fr
(01.45.00.93.88) - TRADEMARK RIDE - 93, rue de la Santé 75013 Paris - Tél : 01 45 89 67 36 - Fax : 01 45 89 78 74 - www.trademarkride.com
Imprimé par : RAS - 6, avenue des Tissonvilliers - 95400 Villiers-le-Bel - Reproduction interdite sauf accord spécial - www.ilec.asso.f5

