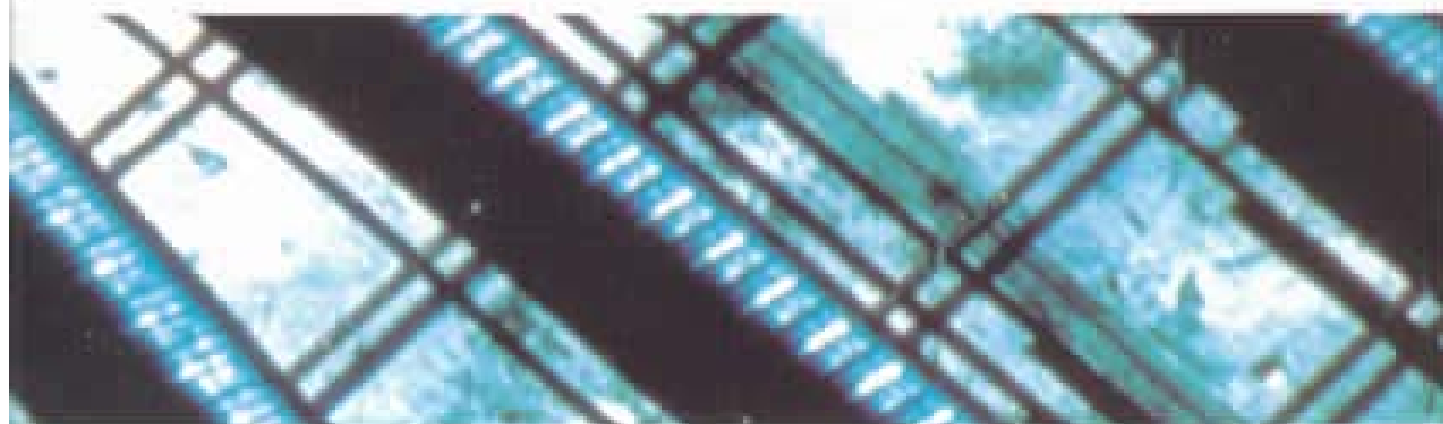


PROPOSITION Le travail manque et il change mais il est surtout à réinventer dans un nouvel équilibre avec la famille, la formation, l'action sociale et les loisirs. Trois jours de témoignages et d'analyses
POUR UNE RELATION ÉQUILIBRÉE ENTRE PERSONNE ET TRAVAIL.

Jean-Paul Bailly Jacques Barrot Jean Boissonnat Pierre Debergé Laurent Degroote
Jacques Delors Annie Drauille Anne Duthilleul-Chopinot Jean-Baptiste de Foucauld
Georges Gilson Yves Gonnord Michel Hansenne Bernard Ibal Jean Kaspar
Christiane Lambert Jean Lapeyre Françoise Piotet Alain Supiot Claude Thélot



Semaines sociales de France

Travailler et vivre





SEMAINES SOCIALES DE FRANCE

TRAVAILLER ET VIVRE

Regards et perspectives

Le Conseil des Semaines sociales de France a demandé à l'un de ses membres, Bernard Ibal, qui a piloté la préparation de cette session, d'en faire une analyse et de décrire les perspectives que l'on peut en tirer. Ce texte a été soumis au Conseil des Semaines sociales, qui en a approuvé le contenu.

Public et conférenciers ont bien remarqué que le thème «Travailler et vivre» portait la marque de l'an 2000. On parlait volontiers de «travail et question sociale» il y a trente ans et de «travail et chômage» voilà quinze ans. Ces problématiques demeurent, mais ce qui change est que le travail professionnel n'a plus à être autant le centre de la vie et de l'histoire. Ne s'agit-il pas aujourd'hui d'intégrer son travail ou ses travaux dans un projet de vie global?

Tout le monde a compris que la vie englobe le travail et a plus de valeur que lui. Ce n'était pas si évident quand on sait combien, aujourd'hui encore, la profession donne une identité et permet l'intégration sociale. Mais la vie signifie pour tous les conférenciers un ensemble de valeurs qui dépasse la réalité biologique du «survivre» pour en appeler à l'épanouissement de la personne, à sa responsabilité, à la qualité de ses relations humaines, à la citoyenneté sociale, à l'harmonie avec la nature, etc.

Les intervenants ont semblé plus à l'aise pour parler du travail au passé et au présent qu'au futur. Le manque de prévisibilité des nouveaux métiers et des conjonctures économiques ainsi que l'ambivalence du mot «travail» (qui sort des frontières sémantiques de l'emploi professionnel) donnent beaucoup d'humilité aux prophéties du travail. En revanche, le «vivre» parut davantage abordé dans la perspective de l'avenir comme objet du désir ou d'une vocation humaine, voire parfois comme une tension vers une utopie nouvelle. C'est ainsi que le sens du travail s'enrichit du sens de la vie en général, en s'étendant souvent dans les interventions (et dès la lettre pontificale lue en avant-propos) au travail parental, ou au travail de formation, et même au travail associatif. On a parlé aussi dans un sens très qualitatif de vie au travail. Réciproquement, aucun intervenant n'a imaginé une qualité de la vie sans travail professionnel, ne serait-ce que périodique.

Du coup, c'est du côté du sens que le travail à nos yeux a fait le plus question, tandis que c'est du côté de l'avenir que s'est posée la question du vivre.

I. Le sens du travail dans la vie

1. Les tendances lourdes de l'histoire contemporaine

On assiste à une dématérialisation du travail. Celle-ci est directement proportionnelle à la tertiarisation des tâches : les cols blancs prolifèrent au détriment des cols bleus; les employés et techniciens, au détriment des ouvriers et paysans. De 1831 à 1996, l'importance du tertiaire (70% en 1996) s'est substituée à celle du primaire (63% en 1831), tandis que le secondaire donnait l'illusion de rester stable (22% en 1831, 26% en 1996). Cela cache, bien sûr, la montée en puissance du secondaire lors de la révolution industrielle et sa chute post-industrielle. Mais ça montre que les métiers de contact avec la matière (primaire et secondaire) qui rassemblaient 85% de la population active en 1831 n'en totalisaient que 30%. Et encore faudrait-il décompter plus finement les métiers du tertiaire qui envahissent les fermes et les usines. Entre l'homme et la matière, il y a l'écran de la machine sale d'hier et de la machine propre d'aujourd'hui, du moins pour l'ouvrier et le paysan. Mais, pour l'employé, le travail n'est plus la transformation de la matière, c'est un échange d'informations, de symboles, de connaissances, de soins ou de culture. Certes, le tertiaire par son travail de services produit une valeur ajoutée qui peut faire partie du secteur marchand, mais plusieurs conférenciers se demandent si une économie peut prospérer avec un secteur marginal de production au sens de transformation de la matière. La vie hors travail compense psychologiquement d'ailleurs le déficit de contacts avec la matière : les hommes (plus que les femmes) aspirent à utiliser le temps libéré à bricoler ou jardiner.

La transformation de la matière par le travail se veut désormais respectueuse des équilibres naturels. Peut-être parce que le contact avec la matière et la nature est de plus en plus réservé aux loisirs et à la contemplation, l'homme prend mieux conscience du respect qu'il doit à son environnement. Les fermes et usines susceptibles de polluer sont minoritaires dans la population active, qui en majorité cherche à retrouver une nature saine. La violence faite à la nature dans l'univers de travail de Simone Weil était aussi destructrice que la violence faite aux hommes (l'exploitation ouvrière). Nombre de technologies sont encore plus dangereuses pour la nature, mais l'heure est venue de l'entreprise citoyenne qui, en plus de ses missions économique et sociale, a une mission sociétale qui comprend le respect de ses riverains et de la nature. L'apaisement tend à succéder à la violence industrielle.

La société du travail est devenue une société de connaissances toujours plus sophistiquées. Les changements de technologies qui, sur l'histoire longue, entraînaient des changements de société, sont devenus rapides et accélèrent l'histoire. Chaque nouveau mode de vie et de travail exige de nouvelles adaptations. La formation initiale était en moyenne de six ans en 1896, elle était de treize ans en 1999. Tous les conférenciers s'accordent à penser que la formation continue sera désormais une formation permanente sur toute une vie. Ce parcours de formation permanente peut devenir plus identitaire que le parcours professionnel lui-même. Aujourd'hui, la formation initiale prédestine encore trop en France l'ensemble de la carrière, tandis qu'en Allemagne le retour possible des adultes à la formation initiale (dans le cadre de la formation permanente) développe l'égalité des chances et l'adaptation professionnelle. Cette formation permanente doit certes être professionnalisante, mais elle ne doit pas négliger autant qu'aujourd'hui en France la culture générale, qui justement cultive la souplesse d'adaptation humaine et technique. En 1999, la formation continue (133 milliards de francs) est gérée comme un supplément, un ajustement de la formation initiale (400 milliards) : demain l'importance de la formation continue devra rattraper celle de la formation initiale, conçue dès lors comme une préparation à la formation permanente sur toute une vie. Or cette formation enregistre un retard puisque, malgré le chômage, de plus en plus d'offres d'emploi restent insatisfaites faute de formations adéquates. Inversement, les jeunes sont souvent frustrés par des premières embauches dévalorisantes compte tenu de leurs formations, tandis que les plus anciens, moins formés, éprouvent un sentiment d'infériorité, par déficit de formation permanente. Même le travail agricole, jusqu'ici traditionnel et intuitif, implique la gestion de l'imprévu et l'activité de haute précision.

T R A V A I L L E R E T V I V R E

Le stress de la précipitation devient le mal du siècle tant dans le travail que dans la vie. Clientèle, profit à court terme et compétitivité mondiale obligent. Malgré tout, la productivité a tendance au ralentissement de son évolution. Chacun dans son travail manque de recul, le court terme occulte le long terme et l'essentiel se distingue difficilement du détail. Hors travail, la vie urbaine est une vie de «dingue» où se concilient mal les activités parentales, formatives, associatives et ludiques. L'horloge unique du taylorisme (qui persiste malgré tout) s'est démultiplié en autant de rythmes qu'il y a d'activités et de travaux divers. Les heures n'y ont pas la même durée vécue selon que l'on est commercial ou chercheur, cadre ou ouvrier posté, chef d'entreprise ou employé, profession libérale ou fonctionnaire, etc., même s'il faut éviter les caricatures. Le rythme temporel est encore plus variable entre le sans-emploi et le «surbooké», entre la salariée mère de famille et le célibataire, entre le travailleur à plein temps et celui à temps partiel, entre l'étudiant, l'actif et le retraité, etc. En revanche, cette trépidation donne plus d'ouverture et d'intensité à la vie.

La diversification de la population active a été dominée par une généralisation du salariat (89% en 1999) et par une arrivée massive des femmes sur le marché du travail. De ce point de vue, même si elles reculent, les inégalités hommes/femmes persistent. Certains préconisent un congé de paternité, ne serait-ce que pour ne pas laisser les carrières des femmes hypothéquées en grande partie par les maternités. Autre changement dans la population active, le raccourcissement de la vie professionnelle par les deux bouts : les études allongées et la retraite à 60 ans (mais en même temps, la productivité a été multipliée par 28 de 1830-1835 à aujourd'hui). Il faudra bien, pour concilier demain vie et travail, qu'on réfléchisse globalement aux équilibres entre natalité, durée de carrière et retraites, qui sont interactives, plutôt que de traiter chacune à part.

À la diversification sociologique de la population active, s'ajoute la diversification des situations, des règles et des statuts. Le droit du travail est accusé de rigidité et subit des dérogations, les conventions collectives sont souvent dénoncées et renégociées, les accords d'entreprise entraînent des inégalités entre grandes entreprises et pme. Les entreprises elles-mêmes sont devenues éphémères, si l'on en croit la grande quantité de destructions d'entreprises plus ou moins compensées par une grande quantité de créations d'entreprises, particulièrement dans la «nouvelle économie».

À l'intérieur du monde du travail, les trois âges de la professionnalisation se côtoient : les métiers plutôt corporatistes et réservés aux professions libérales et à certains experts salariés, les qualifications qui dépendent encore étroitement de conventions collectives de branches, et les compétences dont les critères sont définis par les entreprises et peuvent comprendre, même pour un simple technicien, la pratique de prise de parole.

D'une façon générale, la structure pyramidale a laissé place dans les entreprises à des structures en râteau où chacun, par ses compétences, fait autorité dans sa fonction et bénéficie d'une assez large autonomie. Mais s'il y a moins d'ordres reçus, il y a plus de quotas contrôlés.

Et en même temps que la coopération des travailleurs exige une communication permanente entre eux, l'individualisation des revenus et des conditions de travail va croissant. L'individualisation des revenus, qui en partie se fait par l'actionnariat et les stock-options, tend au partage des risques de l'entreprise par les salariés (ce qui n'est pas le cas de l'intéressement et de la participation traditionnels).

La principale diversification est celle de l'aménagement de l'aménagement du temps de travail où la réduction du temps s'échange contre davantage de flexibilité. La rtt est en soi positive sauf si elle s'accompagne trop d'augmentation de productivité et de gel des salaires. Elle est plus préservatrice d'emplois que créatrice d'emplois.

Dans la lutte contre le chômage, la rtt risque d'augmenter le coût du travail non qualifié (or c'est le plus menacé) et de rationner le travail qualifié (qui conditionne la compétitivité). Quant à la flexibilité, si elle n'avantage que le profit de l'entreprise, elle aggrave la difficulté des vies privées et familiales que la réduction du temps de travail a pour but de favoriser. De même, le temps partiel est un bienfait s'il est choisi, mais il est une exploitation quand il devient une contrainte.

La précarité recule moins vite que le chômage. Là encore la diversité des situations est très vaste, du fonctionnaire titularisé au jeune (ou trop âgé) demandeur d'emploi; la flexibilité n'est pas seulement l'aménagement d'horaires de chacun en fonction des besoins de l'entreprise, elle va jusqu'au non-emploi prévisible des salariés sous contrats plus ou moins provisoires en fonction des nécessités d'ajustement du volume de travail. C'est tout le «contrat social» français qui se trouve ainsi mis en cause, puisque la subordination salariale se compensait par la garantie de l'emploi. À présent, cette garantie laisse place au concept d'employabilité, qui assure la possibilité d'un type d'emploi mais non sa certitude. Cette insécurité du «travailler» a des conséquences graves sur le «vivre» : comment élaborer des projets de vie privée, familiale ou associative quand la flexibilité, la mobilité et la précarité obligent à gérer son avenir à trop court terme? C'est pourquoi nous aurons à proposer dans la deuxième partie la notion du statut de travailleur.

Le télétravail est une souplesse encore marginale dans sa forme officielle et réglementée. Il peut être le retour à cette qualité de vie paysanne où le lieu de travail se confond avec le lieu de vie familiale. Mais, selon sa pratique, il peut devenir une invasion intolérable de la vie familiale par la vie professionnelle. C'est ce qui arrive parfois dans le télétravail «clandestin», c'est-à-dire non pris en compte, lorsque tel cadre continue à domicile son travail de bureau par l'intermédiaire de ses divers portables en réseaux.

Les luttes sociales n'ont pas disparu, mais le travailleur n'est plus autant, par le syndicalisme, l'agent de transformation sociale qu'il a été pendant un siècle. C'est que la persistance du chômage depuis trente ans, le recul de la symbolique des idéologies populaires et surtout la mondialisation qui casse les entreprises obligent à la mobilité géographique des travailleurs, imposent le consensus mou de la désinflation compétitive et déstabilisent les syndicats. C'est souvent désormais le patronat qui prend l'initiative de la négociation collective, comme en France avec la «refondation sociale». Les syndicats sont sur la défensive, mais conservent seuls la capacité des mobilisations organisées comme, par exemple, à l'échelle d'une Europe qui a fait davantage figure de relais de la mondialisation ultra-libérale que de préservation d'un modèle social original. À côté, de façon sporadique, la population des exclus s'organise difficilement. Le devoir des sociaux chrétiens est de prendre en compte ceux que le rapport de forces a laissés pour compte.

La fin du travail a été évoquée, voilà cinq à dix ans, par ceux qui ne voyaient plus la fin du chômage massif, qui étaient fascinés par le relais des nouvelles technologies et qui n'espéraient qu'en la généralisation et l'amélioration des *minima* sociaux et du traitement social du chômage (revenu d'existence). Aucun conférencier des Semaines sociales de France n'a admis cette prophétie.

Tous les intervenants de la session 2000 ont repris tout ou partie des tendances lourdes ci-dessus pour, à notre sens, en conclure de façon plus ou moins explicite en fonction de leurs thèmes, qu'une meilleure autonomie dans la vie et le travail ne devait pas se payer d'une insécurité toujours plus aggravée.

2. Les valeurs du travail dans la vie

Du travail, il y en aura toujours, ne serait-ce que parce que les besoins de l'être humain (ou ses désirs) sont infinis. Mais la nécessité du travail n'est pas seulement économique, elle est aussi humaine et spirituelle.

a) Le travail, condition du bonheur dans la vie

«Le bonheur est une idée neuve en Europe», disait mieux Saint-Just qu'il ne s'y employait. Nous pensons que l'an 2000 est la première période de l'histoire où le travailler, en étant associé au vivre, introduit clairement la question du bonheur. Jusqu'à présent, les valeurs prioritaires attachées au travail étaient celles de la survie et de la justice. La pauvreté n'est pas éradiquée et l'injustice est toujours là, mais lors de cette Semaine sociale, nous avons davantage entendu parler de bonheur, de promotion de la personne et d'épanouissement, certes souvent sous forme de projets et d'espoirs.

Plusieurs conférenciers ont parlé du rôle de subsistance du travail, mais souvent pour distinguer subsistance d'assistance et non pas de famine. L'homme accorde une valeur spirituelle au fait de subvenir par lui-même à ses besoins matériels et à ceux des siens. Cela ne justifie pas pour autant la culpabilité éventuelle des chômeurs, car la formation et la recherche d'un emploi sont tout autant une prise en charge de soi que l'emploi lui-même (malgré la déviance des mentalités actuelles qui prennent ceux qui ont un emploi pour des aristocrates). Plusieurs orateurs ont ainsi contesté le mot chômeur pour parler avec pertinence, par exemple, de travailleur en transition.

Cette remarque est tout aussi valable pour cet autre bonheur du travail qu'est le sentiment d'être utile aux autres et à la société. Le chrétien y voit à juste titre une dimension de charité, de service, mais tout homme y voit une manière noble de «se faire exister». Et la division du travail accroît ce sens de la solidarité déjà présent dans la joie d'être utile.

Le bonheur du travail dans la vie est aussi qu'il confère une identité (sa profession) et une intégration sociale. À y regarder de plus près, l'intégration sociale par le travail est due moins au travail lui-même qu'aux échanges entre personnes que le travail occasionne. De même, l'identité de la personne tient moins à son labeur lui-même, qu'à son rôle dans la société. C'est pourquoi plusieurs conférenciers, tout en appréciant cette valeur identifiante et intégrante du travail, ont suggéré que celle-ci pouvait tout aussi bien s'actualiser dans d'autres activités d'échanges que le travail professionnel.

Le sens du travail, selon tous les conférenciers, se situe dans la conjonction de la vocation personnelle et du projet collectif du lieu de travail. Cela implique une gestion attentive et concertée des ressources humaines et une utilisation scrupuleuse des bilans de compétences.

Plus profondément, théologien ou économistes engagés ont insisté sur la réalisation de la personne et la spiritualisation du monde grâce au travail. Ce sont les deux faces du même mouvement. L'homme se réalise dans son œuvre, il s'exprime, il s'objective, il se fait «chose» et, en même temps, le monde ainsi transformé par l'homme se spiritualise (Hegel ou Teilhard de Chardin). S'agissant de spiritualité, d'aucuns en ont même appelé à l'utopie, celle sans doute où l'homme assumerait sa tâche de cocréateur.

Paradoxalement, mais en toute fidélité avec la Bible, le repos est aussi un bonheur du travail. Ce n'est pas son contraire, c'est sa continuité, sa prise de recul, sa réflexion, sa contemplation, sa reprise de souffle, son intériorisation¹. L'activisme et l'affairisme modernes ont transgressé le repos, d'autres l'ont trop identifié aux loisirs, alors qu'il est apaisement, retour à soi, face-à-face du créateur avec lui-même.

Mais le travail n'est pas que bonheur, valeur ou vertu : il est contrainte et conflit et il porte la marque d'un mal originaire. La théologie et les encycliques soulignent cette ambivalence humaine du travail. Le travail nous libère de la sottise manichéenne : tout n'est pas blanc, tout n'est pas noir, et la notion de péché originel est une bonne école de la complexité du monde contemporain. C'est pourquoi aussi le travail, bien que fondamental, ne saurait avoir la première place, sauf à bien y intégrer la notion de repos où peut prendre essor l'appel à d'autres formes d'activités spirituelles. Le théologien n'est pas seul à relativiser le travail après tant d'années où la bourgeoisie voltairienne et le prolétariat marxiste en avaient fait le centre opératoire de l'individu et de l'histoire. L'enquête de l'Insee de 1997 révèle en effet que, pour la majorité, le travail n'est pas le plus important pour être heureux et qu'il pèse trop sur la vie hors travail.

b) Le travail est créateur de richesses

On le sait depuis longtemps, depuis que l'or et la propriété foncière ont cessé d'être les seules richesses et que le travail a su prouver sa valeur ajoutée : la fructification et la parabole des talents. Toutefois, c'est bien la production des richesses matérielles qui fait question dans la justice sociale : exploitation? juste salaire? Là encore, tous les intervenants ont dit que, si le marché était incontournable, on ne saurait laisser le marché tout régir et on rejoint là l'enseignement social des Églises.

Mais les orateurs ont attiré l'attention sur la création de bien d'autres richesses plus immatérielles. Le travail suppose et produit des connaissances et des informations : l'accès au travail valorisant et l'accès à la grande consommation (l'avoir) sont aujourd'hui conditionnés par l'acquisition du savoir et du savoir-faire. La justice devant cette richesse immatérielle s'appelle l'égalité des chances, que n'assurent que partiellement la formation initiale et la formation continue.

Le travail bénévole est-il un travail? En tout cas, le militantisme politique, syndical ou associatif, qui n'entre pas dans la comptabilité nationale, est lui aussi producteur de richesses qui, pour être immatérielles, n'en sont pas moins indispensables à la vie, à la démocratie, à la citoyenneté. Elles sont même nécessaires à l'économie quand on sait, d'une part, que la prospérité est toujours liée à la démocratie et, d'autre part, que la prospérité et la justice sont liées aux luttes syndicales.

Une autre richesse, plus matérielle celle-là, est l'ensemble des systèmes de protection sociale (maladie, vieillesse, chômage, accidents) directement issus du monde du travail et de cette démocratie qui lui est propre : le paritarisme et la démocratie contractuelle. Des orateurs y ont fait allusion, mais sans se demander suffisamment, selon nous, si cette solidarité sociale européenne devait, à l'avenir, se détacher du travail pour ne dépendre que de l'État, de sa fiscalité ou de l'assurance privée. Il est vrai que c'est un thème en soi des Semaines sociales de France.

En revanche, beaucoup de conférenciers ont insisté avec force sur une autre richesse créée par le travail, celle que développent les activités extraprofessionnelles, que certains hésitent encore à appeler travail : l'activité parentale, l'activité de formation, l'activité associative d'intérêt public. Il s'agit en fait du centre de la session : envisager la personne dans la globalité de sa vie, de ses travaux et de son temps. Nous aurons donc l'occasion d'y revenir.

c) Culture d'exclusion et culture d'adaptation

Parce que le travail est devenu le modèle moral, social, économique et culturel de la société occidentale, il a, comme tout modèle humain, produit ses exclus, c'est-à-dire l'ensemble de ceux qui sortent du modèle : les sans-emploi de longue durée et, dans une moindre mesure, tous ceux qui se sentent concernés par le formidable *turn-over* de l'emploi, endiablé par l'hypercompétitivité. Cette dernière procède de la concurrence mondiale pour prolonger la compétition jusqu'entre personnes au sein d'un même bureau.

Une culture de l'exclusion, ou plutôt de la résistance à l'exclusion, s'est peu à peu élaborée dans les banlieues déshéritées, mais aussi dans toutes les classes sociales où le risque d'exclusion est très stressant. Cette culture n'est ni amoral ni immoral; elle instaure une nouvelle éthique d'adaptation d'urgence avec ses propres valeurs censées faire de l'homme un homme.

T R A V A I L L E R E T V I V R E

On y retrouve les valeurs de liberté, de justice, de responsabilité et de solidarité. Mais pour beaucoup, la liberté n'est plus que celle que donne l'argent; la justice n'est plus que le droit voire le devoir de vengeance; la responsabilité devient la pratique débrouillarde du système D; la solidarité se ferme sur le clan, le club sportif ou la cité. C'est que l'homme s'est cru condamné à n'être que réactif aux agressions des changements radicaux et permanents. Si, avant-hier, «métro-boulot-dodo» caractérisait des travailleurs exploités et résignés, si, hier, «loto-météo-vidéo» symbolisait une piètre civilisation des loisirs, les jeunes menacés d'exclusion s'identifient aujourd'hui à ces héros de jeux vidéo où il faut en un dixième de seconde réagir à des agressions qui viennent de toutes parts sans qu'on sache pourquoi.

Cette culture réactive de l'instant est plus grave que la déjà très grave exclusion sociale. Il s'agit d'une exclusion de soi-même par perte du recul et du temps de l'intériorité. Ce n'est plus de l'individualisme, car l'individu ne croit plus guère en lui-même. La réflexion intérieure laisse place aux réflexions extérieurs. Un nouvel humanisme apparaît, l'humanisme libéral-libertaire, libéral par la revendication de tous les droits et libertaire par la contestation des devoirs de la société républicaine. Tous ne sont pas ainsi, loin s'en faut, et presque tous aspirent secrètement à retrouver des finalités plus construites, mais c'est une tendance lourde. Au «voir-juger-agir», une oratrice conseillait «revoir-rejuger-reagir» (et non pas sans doute réagir) pour rechercher des projets, et elle conseillait «l'attachement viscéral à la terre et aux vivants» pour s'enraciner dans l'authentique.

C'est dire que la nouvelle culture de la réadaptation aux valeurs doit s'orienter vers une reconquête de soi : apprendre à écouter et discuter plutôt que disputer, apprendre des synthèses culturelles plutôt que se disperser dans le ponctuel, apprendre à se connaître soi-même et à connaître les autres au travers de leurs spiritualités, comme y ont insisté plusieurs conférenciers. Peut-être faut-il réinventer un adulte-référent, un professeur accompagnateur qui suivrait les mêmes élèves de la 6^e à la 3^e. Plus tard, en formation continue, développer le sens de la complexité des hommes et des choses permettrait d'alimenter une épaisseur intellectuelle et spirituelle face à la simplification des réactions spontanées. Le seul apprentissage des règles d'une bonne communication interpersonnelle entraînerait l'auto-apprentissage d'une éthique plus rationnelle et moins égocentrique. Mais la formation a bien du mal à se remettre en question.

II. L'avenir du «vivre et travailler»

1. Économie mondiale et économie de proximité

a) La complexité de la mondialisation

«L'économie, c'est le travail.» «Pas d'emplois sans croissance, pas de croissance sans emploi.» L'économie n'est donc pas l'ennemi. Mais plusieurs conférenciers ont mis en garde contre l'économisme pris comme un absolu. Il n'y a pas pour autant contradiction : même les plus experts dans la nécessité d'une économie saine et maîtrisée n'entendent pas laisser «dissoudre le droit du travail dans le droit commercial», et encore moins sacrifier l'humanisme et la justice sur l'autel du libéralisme mondial. L'économie est aussi une école de la complexité.

Qu'appelle-t-on une économie saine? Celle de cette fin d'année 2000 où la France retrouve un taux de croissance de 3%, une inflation jugulée, une Bourse dont les cours ont triplé en cinq ans, un chômage en baisse et revenu au-dessous de 10%? Peut-être, mais la précarité ne recule guère, la flexibilité accélérée peut empoisonner la vie, les régimes de protection sociale sont menacés, beaucoup de revenus sont au-dessous du seuil de pauvreté.

Quand on parle de travailler et vivre, la priorité est de résister au non-sens de l'exclusion, de la précarité et de la marginalisation, a dit et développé un orateur, en parlant de culture de résistance. La réduction du temps de travail peut être un acte politique dans le bon sens, mais elle a un coût : plusieurs intervenants ont fait remarquer le ralentissement des taux de productivité (avant même les lois Aubry) et le fait que la France a dangereusement le taux d'activité le plus faible parmi ses concurrents.

On voit bien que les marges de manœuvre sont limitées parce que l'espace économique n'est pas maîtrisable ni à l'échelle nationale ni à l'échelle européenne, mais seulement à l'échelle mondiale de la concurrence et de la compétitivité sans frontière, qui justement menacent salaires et protection sociale, puisque, ce sont les seules variables d'ajustement (même si les intervenants qui le déplorent tentent de le relativiser). Économie contrôlable à l'échelle mondiale, mais non encore contrôlée : le marché reste roi.

Finalement, à l'échelle nationale et européenne, ne sommes-nous pas contraints de préparer seulement des mesures d'accompagnement des conjonctures mondiales plus ou moins prévisibles? Une telle politique n'est cependant pas négligeable quand on s'aperçoit qu'une crise (celle de la pénurie du travail) peut en cacher une autre (celle d'une pénurie de main-d'œuvre) : d'ici vingt-cinq ans les pays en voie de développement devront créer un milliard d'emplois, tandis que la population européenne de l'Atlantique à l'Oural va diminuer de 100 à 200 millions d'habitants sur un total actuel de 750 millions. Nouvelle émigration du Sud vers le Nord ou développement des économies du tiers-monde? Quelle politique familiale? Quelles vies? Quelle division du travail?

b) Le déficit de régulation économique et sociale mondiale

Beaucoup d'orateurs, et principalement ceux qui ont eu de grandes responsabilités politiques, économiques ou sociales, en appellent avec vigueur à des systèmes de régulation du marché sur critères sociaux. D'abord des régulations inspirées d'une morale sociale : capital-travail, homme-nature, droits-devoirs. Mais surtout des régulations structurelles à l'échelle internationale telles qu'un Conseil économique de sécurité, dont l'Europe pourrait prendre l'initiative.

Le travailler et vivre et l'«économie-commerce» sont inséparables mais ont aussi toujours été en conflit. Cette tension se retrouve dans l'actuelle mondialisation, entre les missions de l'omc et celles de l'oit. Il ne s'agit pas de diaboliser la mondialisation en soi qui, certes, par la compétitivité accrue déstabilise gravement le «travailler et vivre» traditionnel, mais qui en même temps ouvre à une citoyenneté mondiale, à davantage de développement et de croissance et pour chacun à un renouvellement et un dépassement de soi. Il s'agit de ne pas réduire cette mondialisation à un marché libre sans intervention des États.

C'est ainsi qu'on a imaginé «d'aider» le développement social des pays pauvres en taxant leurs exportations d'une clause sociale dont le produit servirait à ce progrès social. Mais rapidement les pays «émergents» ont montré qu'il s'agissait plus d'une pénalisation que d'une aide, d'un protectionnisme occidental au moment où justement l'Occident parlait d'un marché libre mondial. Cette accusation n'était pas dénuée de fondements, car souvent les Européens ne voient dans les pays en développements que des concurrents (dumping social) sans prendre conscience qu'ils sont tout autant des clients.

Il a fallu attendre 1998 pour que l'oit adopte une déclaration (qui fait loi sans avoir à être ratifiée par les États) qui définit en cinq règles un socle social mondial minimal et qui, entre autres, impose les libertés syndicales et interdit le travail des enfants. L'oit s'est même donné les moyens d'un suivi dès l'an 2000, mais sa seule pression est celle de l'opinion publique (qui est cependant très efficace, comme on l'a vu à l'encontre de certaines multinationales). Toutefois l'omc, composée des mêmes États et en relations de bon voisinage avec l'oit, ne tient guère compte de ce socle minimal. Chaque organisation internationale est un «ministère» doté souvent de son «parlement» (omc, oit, unicef, oms, unesco, etc.), mais il manque un chef de gouvernement responsable devant un vrai parlement, rôle que n'assume pas l'onu. L'Europe politique en construction serait-elle une étape de ce processus? La question a été souvent posée par les participants dans cette session 2000.

c) Le recours paradoxal à l'économie de proximité

Faute d'avoir prise sur le macro-économique, les hommes s'engagent efficacement dans le micro-économique. Chaque agent économique est plus ou moins conditionné par tous les autres à l'échelle planétaire, mais tous les agents sont interactifs dans ce macrocosme vivant. On a raison d'exploiter la notion locale de bassin d'emplois.

Beaucoup d'intervenants ont rappelé le rôle moteur des pme dans les réactions d'emplois et la dynamique économique. Les fusions de grandes entreprises (qui veulent peser sur la «régulation» mondiale) s'accompagnent à l'inverse de filialisations et d'externalisations parce que les petites entités multiplient les initiatives, même si le sort des sous-traitants «captifs» est économiquement et surtout socialement inquiétant. Au sein même de l'entreprise, la gestion par projets éphémères et équipes quasi autonomes va dans le sens d'une responsabilisation à la base, sorte de subsidiarité dont l'efficacité s'impose face au soi-disant fatalisme de la globalisation économique. Un chef d'entreprise (pme) a souligné l'importance d'un projet d'entreprise qui fidélise et donne sens au travail de ses salariés, projet d'entreprise qui se renouvelle sans cesse au carrefour de ses clients et fournisseurs qui sont des multinationales.

L'économie solidaire est l'exemple typique de micro-initiatives économiques et sociales contre la pseudo-fatalité macro-économique. Certes, les capitaux éthiques ont des limites, mais ils n'ont pas besoin d'être en énorme volume s'agissant des actuels «sans-emploi» qui s'installent comme travailleurs indépendants dans les secteurs de l'artisanat léger. Encore faut-il que la législation s'adapte à ces nouveaux besoins tant sur l'axe de création de mini-entreprises que sur celui du cumul du travail indépendant débutant avec les *minima* sociaux. À moins qu'on veuille encourager le travail au noir, comme l'a dit une oratrice!

L'économie sociale (économie solidaire et action associative) et l'économie marchande doivent se partager sans conflit (si le législateur sait trouver l'équilibre) les nouveaux métiers. C'est ainsi que dans le service aux personnes, l'État doit développer des simplifications telles que le chèque emploi-service ou l'invention d'une sorte d'économie mixte concernant des actions écologiques ou de jardinage.

D'une façon générale, les nouveaux métiers sont souvent des métiers de proximité concernant la relation humaine directe, nouvelle chance d'épanouissement si l'on n'en fait pas des «petits boulots» : soins à domicile, sport, culture, bricolage domestique, livraisons chez soi, aide éducative, etc. Si l'on ajoute à cela la restauration, l'hôtellerie, l'école et la santé, les besoins sont encore immenses. Et si l'on ajoute encore les pme de service aux entreprises (consulting, intérim, etc.) ainsi que le commerce de détail, les solutions de proximité et sédentaires sont beaucoup plus ouvertes que celles de la production matérielle directement tributaire du marché mondial. Il est vrai que les succès de cette dernière conditionnent souvent la prospérité de l'ensemble.

2. Continuité de vie dans la discontinuité des travaux

a) Brassage des temps sociaux et cohérence des espaces économiques personnels

L'homme est multiple dans ses fonctions, mais il doit être un dans sa personne. Au xxi^e siècle, c'est un peu la quadrature du cercle. Hier, les temps sociaux étaient clivés : jeunesse-formation; adulte-carrière; vieillesse-retraite. Aujourd'hui, c'est le début du grand brassage. Tous les orateurs en appellent à la formation sur toute une vie. Parallèlement tous invoquent davantage d'expérience professionnelle dès la formation initiale, ce qui veut dire davantage de «carrière» dans la jeunesse. La problématique de la réduction du temps de travail tend à introduire des loisirs et de la formation permanente dans la carrière. Le départ à la retraite, après avoir été avancé légalement à 60 ans, commence à reculer. Il faut dire que de 1800 à 1999 l'espérance de vie est passée de 35 à 78 ans alors que le temps d'une carrière des hommes a diminué de 39 ans pour ceux nés en 1910 à 36 ans pour ceux nés en 1970 (sachant qu'en même temps la carrière comprend 83.000 heures pour les

premiers et 52.000 heures pour les seconds). Faut-il continuer à perdre les potentialités des jeunes retraités, ou prévoir des retraites progressives, ou encore calculer l'âge de la retraite plus en fonction d'un temps de cotisations que d'une date couperet, ou encore imaginer des retraites à la carte, des retraites par points dès le régime général, ou enfin de nouvelles fonctions facultatives du tutorat en faveur de la formation, ou alors rêver à une extension des activités associatives? Évoquées par quelques conférenciers, ces questions importantes furent posées en carrefour.

Si le brassage des temps sociaux est très souhaitable, celui des espaces économiques de chaque personne devient schizophrénique : c'est ce qu'un orateur a appelé le syndrome du Katoblépas, monstre légendaire qui n'arrête de se manger les pieds que lorsqu'il entend son cri de douleur : comment conjuguer en chaque personne les logiques plus ou moins contradictoires du client-consommateur, de l'épargnant-spéculateur et du salarié-producteur? Quelle association, quel syndicat prendra en charge la prévention de ce risque «psycho-patho-économique»?

b) La problématique du statut du travailleur

Le concept de statut du travailleur, clairement annoncé en conclusion de la session, procède de trois aspirations socioculturelles que nous récapitulons :

- La flexibilité ne doit pas condamner à l'insécurité et à la précarité. Soit on élargit l'espace de l'emploi et on parle de contrats d'activités par lesquels le salarié a des garanties d'activités et de rémunérations grâce à la mutualisation des moyens et des embauches de plusieurs employeurs. Le grand avantage de cette solution est qu'elle a le mérite de déjà exister dans plusieurs villes (groupement d'employeur : geiq). Soit on prend en compte le temps de toutes les activités de la personne sur toute une vie et c'est l'instauration de «l'état professionnel», qui fut largement abordé en fin de session après avoir été approuvé à l'avance par plusieurs conférenciers. Mais là, tout reste à faire dans le cadre d'un statut du travailleur.
- Les activités parentales, formatives et associatives d'intérêt public doivent être harmonisées et reconnues comme d'authentiques travaux partiellement rémunérables. À cet égard nous devons attirer l'attention sur le fait qu'à notre sens c'est la première fois qu'un texte du Vatican (la lettre du secrétaire d'État lue en début de session) parle aussi explicitement des fonctions parentales d'une part comme d'un «travail à part entière», d'autre part comme d'un «service important de collectivité» et enfin comme devant «recevoir une rétribution». Par ailleurs, protestants et catholiques entendent dans plusieurs textes officiels faire reconnaître comme travaux d'autres activités «hors emploi» telles que la formation ou l'action humanitaire.
- «Travailler et vivre» pourrait être le slogan de ceux qui veulent dans leurs vies et leurs travaux passer d'une situation de dépendance à une situation de responsabilité et de liberté : la civilisation du temps choisi.

c) Le statut du travailleur comme solution contre la précarité

Le statut du travailleur sera un statut solide qui garantit des continuités de ressources, de formation, de validation des acquis et de protection sociale quelles que soient les discontinuités de la vie professionnelle et privée. Tel(le) salarié(e) est en cdi puis licencié(e), reste sans activité pendant six mois, puis effectue une formation de trois mois, puis trouve un cdd dans une autre ville, puis prend un congé parental, puis fait un mi-temps professionnel et un mi-temps associatif d'intérêt public, puis retrouve un cdi ou crée son entreprise. Dans tous les cas et sans démarche particulière, il (elle) est bénéficiaire de ressources et de protection de tous les régimes sociaux (y compris retraite), grâce à des droits et des acquis.

***d) Le statut du travailleur comme reconnaissance des activités
extraprofessionnelles***

Tel orateur a parlé de chèque-formation, tel autre de chèque-travail parental, beaucoup ont parlé de reconnaissance du travail associatif dans le cadre d'une «citoyenneté sociale». Ces activités ne sont pas des loisirs, mais des travaux utiles à plus ou moins long terme à l'ensemble de la société. Ils sont donc rémunérables même s'ils ne sont pas tous «marchands». Chacun de ces «travaux» bénéficierait d'un «capital-temps-rémunération» limité en fonction d'acquis divers. Chaque personne pourrait au cours de sa vie débiter ce capital en fonction de ses choix par des droits de tirage sociaux (capital formation; capital parental; capital associatif). Comme certains l'ont évoqué, il ne s'agit pas de supprimer le bénévolat, mais de proposer des rémunérations qui permettent le libre choix de ces activités professionnelles. Avant même d'envisager le financement, on peut constater que cette dépense vaut mieux que de payer du chômage. En effet, l'élargissement des temps parentaux, des temps de formation et des »emps d'engagements associatifs est créateur de richesses immatérielles, réducteur du temps de travail professionnel sur toute une carrière, et ainsi libérateur d'emplois professionnels.

***e) Le statut du travail comme maîtrise de sa vie et de son travail
salié ou indépendant***

Le statut du travailleur permet donc une maîtrise et une harmonisation choisies de ses temps de vie. De plus, le lien de subordination du salariat, sans disparaître, se transforme presque en lien mandant-mandataire, un peu à la manière d'un contrat entre deux travailleurs indépendants, mais sans rompre le contrat salarial garanti par l'actuel droit du travail (*cf.* la gestion par projets). Ce statut du travailleur doit d'ailleurs inclure les périodes possibles de création d'entreprise et d'éventuels retours à l'emploi salarié.

Plus profondément le concept de statut du travailleur vise une liberté fondamentale. Il faut bien reconnaître que l'actuelle protection sociale (maladie, accident, chômage...) ne garantit que des risques contraignants indépendants de la personne. C'est bien, mais le statut du travailleur ou «l'état professionnel» vont plus loin. Il s'agit d'une mutualisation des «risques» de la liberté de chacun : temps partiel ou plein temps professionnel, ou travail parental, ou travail associatif, ou travail de formation continue selon les périodes choisies. Cette mutualisation des risques, constitutive pour chacun d'un capital de temps et de rémunération pour chaque activité, peut s'effectuer par des acquis et droits divers : épargne-temps pendant les périodes d'emploi, transferts sociaux de l'État, prestations d'organismes paritaires ou 'assurances privées.

Le statut du travailleur conjugue ainsi solidarité collective et liberté individuelle.

Rappelons finalement, sous forme de brèves citations, les trois missions que Jean Boissonnat a proposées en conclusion à cette session 2000 des Semaines sociales de France.

Une mission de vigilance : «Quand la misère devient minoritaire, il arrive qu'on l'oublie.»

Une mission de globalisation : «La nécessité pour les chrétiens de toujours replacer les phénomènes sociaux dans la globalité de la personne humaine» (travail professionnel, travail domestique et parental, travail du militant, travail de formation et temps de repos). «La réussite, ce n'est ni la richesse, ni même la compétence. C'est une certaine densité humaine.» Telle pourrait être notre façon de pratiquer le «travailler et vivre».

Une mission d'expérimentation : «un nouveau statut du travailleur», «ensemble de droits et de devoirs juridiquement organisés. Droits à la formation, aux revenus, à la protection sociale quelles que soient les formes d'activités exercées et même entre deux emplois. Devoir d'entretenir ses aptitudes et de rechercher un emploi».

**Pour les Semaines Sociales de France,
Bernard IBAL**