

## Emploi

# Le travail à l'épreuve de l'histoire : des crises aux enjeux d'avenir

Le 10 octobre 2024, s'est tenue à Louvain-la-Neuve la célébration de l'éméritat de Patricia Vendramin, présidente de la FOPES de 2016 à 2024. Dominique Méda, sociologue française du travail et professeure à l'Université Paris Dauphine, et Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, ont salué une figure essentielle de la sociologie du travail. Leurs interventions, croisant perspectives académiques et syndicales, ont rappelé que la recherche en sciences sociales et l'action syndicale construisent des ponts entre elles pour comprendre et améliorer le monde du travail. Nous relayons ici leurs discours.



© Gcassola / Pchere.com

Pour Dominique Méda, s'il y a bien une crise du travail, celle-ci revêt des formes multiples et changeantes au cours de l'histoire. Elle analyse ainsi les principales étapes de l'évolution de ces crises, soulignant que «dès les années 1960, des penseurs comme Robert Linhart<sup>1</sup> ou les théoriciens marxistes dénoncent dans leurs écrits l'aliénation du travail, mettant en avant l'isolement et la déshumanisation des travailleurs dans un système capitaliste. Les années 1980 marquent une rupture avec les analyses classiques développées jusqu'alors. Une nouvelle forme de crise du travail émerge, qui n'est pas seulement sociale et économique, mais aussi existentielle : la crise de la place du travail dans nos vies.»

### Vers la fin de la centralité du travail ?

Dominique Méda situe l'origine de cette **crise de la place du travail** en Allemagne, avec des analyses qui commencent à remettre en question la centralité du travail dans la construction de l'individu et de la société. Elle cite notamment Marie Jahoda, une des autrices de l'ouvrage *Les chômeurs de Marienthal* (paru en 1933). «Alors même que cette dernière venait de rappeler que le travail

outre sa fonction manifeste (apporter un revenu), remplit cinq fonctions indispensables : «Il impose une structure temporelle de la vie, il crée des contacts sociaux en dehors de la famille, donne des buts dépassant les visées propres, il définit l'identité sociale et il force à l'action»<sup>2</sup>, un autre courant d'idées se développe au même moment en Allemagne et puis en France.»

Porté par le philosophe et sociologue allemand Jürgen Habermas, «celui-ci annonce en 1985, dans *Le discours philosophique de la modernité*, la fin historiquement prévisible de la société fondée sur le travail. Pour lui, le travail relève de la rationalité instrumentale qu'il oppose à l'interaction. L'émancipation se trouve du côté de l'interaction, de la politique, de la discussion et de la délibération. L'idée est de libérer l'espace occupé par le travail pour élargir celui dédié à l'interaction».

Pour la France, Dominique Méda évoque la pensée d'André Gorz qui publie en 1988 *Métamorphoses du travail, quête du sens*, après *Adieu au prolétariat* en 1980. «Son idée, dit-elle, est qu'on ne pourra jamais libérer le travail. Gorz pense que le travail, enfermé dans la logique capitaliste, est définitivement hétéronome et ne peut plus servir de fondement à l'intégration sociale. L'organisation productive, de plus en plus

1. Robert Linhart est un sociologue et ancien ouvrier. Auteur de *L'Établi*, il y raconte son expérience de travailleur à la chaîne dans une usine dans les années 1960 lui permettant de construire une critique sur la mécanisation du travail et les conditions de vie des ouvriers.

2. P. LAZARSFELD, M. JAHODA, et H. ZEISEL, *Les chômeurs de Marienthal*, trad. F. Laroche, Paris, Éditions de Minuit, 1933.

## Travail et emploi

Pour Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, « qu'on le veuille ou non, lorsque l'emploi se fait rare, il prend de la place... toute la place ».

« En ces périodes de chômage massif, l'industrie est en crise, constate-t-elle. Cet "emploi type", fort structuré syndicalement et fer de lance des revendications d'accroissement des salaires, n'est plus dominant, mais il continue de dominer l'agenda syndical. »

« Pour un mouvement syndical de masse, explique-t-elle, il s'agit d'une tension forte. Comment embrasser de manière ample et ouverte les multiples enjeux du travail, alors que le chômage est massif et que le non-emploi est, de loin, la préoccupation première de chacune et chacun ?

Comment donner une juste représentation de ce qu'est l'emploi, au-delà de certaines de ses figures emblématiques ? Certains chercheurs ont saisi ce manque d'emploi pour appeler, un peu rapidement, à un dépassement de l'emploi, voire à la fin du travail. Comme acteur social, les deux pieds solidement ancrés dans le quotidien des travailleuses et travailleurs, nous ne pensons pas que, parce qu'un aiguillage déraile, il nous faut fuir. Il nous revient, au contraire, de le soigner, de le réparer. Pour un syndicaliste, l'apologie de la fuite est choquante et dangereuse. Elle est réservée à une catégorie de salariés qui ont les moyens de l'évitement. »

spécialisée, rend le travail fonctionnel et rationnellement adapté à un but, indépendamment des intentions de l'agent de poursuivre ce but. Gorz soutient qu'il faut réduire la place du travail au profit des activités autonomes, celles qui portent leur fin en elles-mêmes. En France, ces idées ont influencé la réflexion sur la réduction du temps de travail, notamment dans le contexte de chômage élevé des années 1990. Dans mon ouvrage *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*,

je soutiens l'idée que le travail doit prendre moins de place dans nos vies, ouvrant ainsi des espaces pour la politique, les activités amicales, amoureuses et familiales, et pour un meilleur partage de l'emploi entre hommes et femmes. »

## Redéfinition du rapport au travail

Dominique Méda relève ensuite qu'en raison de l'augmentation du chômage en Europe, l'im-

## Entre souffrance et émancipation

Malgré les conditions souvent difficiles dans lesquelles il s'exerce, la valeur travail demeure, pour toutes les générations, selon Marie-Hélène Ska une priorité essentielle.

« Le travail, tel qu'il est vécu aujourd'hui, constate-t-elle, est à la fois source de souffrance et d'émancipation. Il est marqué par une intensification des tâches, un manque de reconnaissance et un isolement croissant. Plusieurs tendances récentes ont amplifié ces dynamiques :

- Une dissociation croissante dans le temps et dans l'espace des modalités d'exercice du travail qui se manifeste par le télétravail massif (pour environ un tiers des travailleurs et travailleuses), mais réservé à certains métiers et à des travailleurs plutôt diplômés, la désynchronisation des temps, la flexibilité « choisie ». Les horaires flottants bouleversent les repères du travail et diluent les collectifs, interrogeant en profondeur la réalité de l'emploi de qualité ;
- La modification des régimes de production, en particulier l'externalisation du travail vers le consommateur (l'encodage par le client de ses virements bancaires en fut une des premières illustrations), brouille les frontières entre travailleur-consommateur, voire les met en compétition. L'impact sur les revendications de réduction du temps de travail est non négligeable : réduire son temps de travail pour recommencer à travailler, gratuitement, à domicile, comme consommateur et accroître par la même les profits des entreprises de services ?

- L'IA, la multiplication du recours au digital et la raréfaction des contacts physiques ont un impact colossal sur l'intensification du travail, mais aussi sur la possibilité de donner corps à des collectifs de travail sur un mode coopératif plutôt que de compétition ;
- L'explosion de la sous-traitance en cascade, la multiplication des statuts divers et variés qui vont des jobistes étudiants (600.000 en Belgique en 2023) aux intérimaires en passant par les flexi-jobbers ou les freelances précarise à un niveau impressionnant une large frange des travailleuses et travailleurs alors que l'on manque de bras dans quasi tous les secteurs. Elle engendre aussi une mise en concurrence entre statuts et une perte de sens dans l'avenir de son travail. Dans le même temps, les responsables politiques nous enjoignent d'harmoniser les statuts des fonctionnaires, des ouvriers, des employés et des indépendants pour plus de lisibilité, mais en multipliant les formes d'emploi. Cherchons l'erreur ;
- Nous assistons à un questionnement croissant autour du lien de subordination, pivot du contrat de travail salarié, et à une dissociation régulière entre l'employeur effectif du travailleur et son patron, comme dans le cas de l'intérim ou de la mise à disposition. Le travail, tel qu'il est, nous oblige à repenser les contours de la protection sociale, de son financement par des cotisations de plus en plus diverses selon les statuts, les bases du droit du travail et les formes de la négociation collective. »

## Démocratie au travail

Marie-Hélène Ska formule « l'hypothèse qu'une forme de mépris de classe envers les difficultés quotidiennes des travailleuses et des travailleurs, de leurs angoisses face aux fins de mois, à leur solitude au travail, à leur incompréhension face à des mutations technologiques et autres non anticipées ou accompagnées, constitue une des sources du mal-être de notre système démocratique. Porter la voix de celles et ceux qui se lèvent tôt, qui produisent la richesse dont nous disposons collectivement, y compris au travers de services publics, collectifs et non marchands de qualité, est et reste notre travail.

Nous avons mené campagne pour exiger du respect pour les travailleuses et travailleurs. Lutter pied à pied pour un travail digne, un salaire décent, pour que la démocratie ne s'arrête pas aux portes des entreprises, quelle qu'en soit la taille ou la forme, tel est notre travail. Ma conviction est que ce travail que nous réalisons au quotidien constitue une contribution puissante à une société apaisée. Partir des besoins et attentes des travailleuses et travailleurs, là où ils et elles sont, comme ils et elles sont, en commençant par leur donner la parole. Leur permettre de se retrouver, de se sentir pris en considération est essentiel. »

Elle poursuit en évoquant un paradoxe qui a émergé après la crise du COVID. « La Fondation Jean-Jaurès et l'IFOP ont diffusé une publication en 2022<sup>4</sup> parlant d'une "grosse fatigue" et d'une "épidémie de flemme" parmi les Français, suggérant que certains ne voulaient plus travailler. En réalité, en questionnant les résultats de cette étude, nous avons remarqué que bien que le travail soit considéré comme très important, beaucoup pensent qu'il devrait prendre moins de place dans la société<sup>5</sup>. »

## Paradoxe du travail : entre importance et aspiration à le réduire

portance du travail a été réévaluée. « À la fin des années 1990, le livre de Rifkin, *La fin du travail*<sup>3</sup>, et la montée du chômage ont popularisé l'idée d'une **crise de la valeur travail**. On pensait que les gens, surtout les jeunes, ne voulaient plus travailler, marquant un changement de paradigme. Cette période a également été marquée par l'essor des idées néolibérales et des théories économicistes, qui ont renforcé l'idée d'un désintérêt croissant pour le travail en tant que valeur sociale. »

En réponse à cette tendance, de nombreux sociologues du travail ont mené des enquêtes pour mieux comprendre le rapport des individus au travail à l'instar de l'enquête du 6<sup>e</sup> PCRD (Programme-cadre de recherche et développement) réalisé en 2006 à laquelle Dominique Méda a participé avec Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, sur le rapport des Européens au travail. « L'objectif de cette enquête était de vérifier, dans un contexte marqué par une forte montée du chômage, si l'on pouvait réellement affirmer que les populations, notamment les jeunes, s'éloignaient du travail, une idée souvent véhiculée dans le discours public. Nous avons alors constaté que la France et la Belgique sont parmi les pays où le travail est considéré comme très important avec des pays qui leur ressemblent peu comme Malte et la Roumanie. Les attentes des individus vis-à-vis du travail se concentrent sur trois aspects principaux : une bonne ambiance de travail, un salaire satisfaisant et un travail intéressant. Les jeunes, en particulier, ont des attentes identiques mais plus intenses que les plus âgés. Cela montre qu'il n'y a pas de refus du travail, mais plutôt des attentes très élevées. »

Dominique Méda avance deux explications principales pour expliquer ce paradoxe. Premièrement, dit-elle, « il y a une aspiration croissante à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, notamment familiale. En France, comme en Belgique, celle-ci est jugée de plus en plus difficile, surtout à mesure que les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail et que les jeunes s'impliquent davantage dans la vie familiale. Le taux d'activité des hommes et des femmes et le taux d'emploi se sont considérablement rapprochés, et aujourd'hui, tous éprouvent des difficultés similaires à équilibrer vie familiale et vie professionnelle. Lorsqu'on demande aux personnes quels sont les principaux critères dans le choix d'un emploi, après le niveau de rémunération, c'est la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle qui importe le plus. »

Elle pointe également une **crise des conditions de travail**. « En France, les enquêtes européennes sur les conditions de travail montrent sa mauvaise position par rapport à d'autres pays comme l'Allemagne et le Danemark<sup>6</sup>. Les travailleurs français subissent de fortes contraintes émotionnelles, manquent de soutien, subissent du mépris, n'ont pas voix au chapitre, et le travail est souvent perçu comme une menace pour leur santé. La reconnaissance des travailleurs est faible, ce qui affecte la qualité de l'emploi. »

Une dernière crise relayée par la sociologue du travail est celle **du sens du travail**. « De plus en plus de personnes se demandent à quoi sert leur travail, à qui il profite et s'il contribue à améliorer ou à détruire le monde<sup>7</sup>. La crise du sens du travail s'est aggravée avec la diminution de la reconnaissance au travail, la dégradation du droit du travail et les délocalisations. La question écologique a égale-

3. J. RIFKIN, *La fin du travail*, Paris, Éditions Laffont, 1995.

4. J. FOURQUET et J. PELTIER, « Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces », note de la Fondation Jean Jaurès, 2022, vol. 11.

5. Une enquête menée en 2003 dans le cadre de travaux sur les valeurs sociales et le rapport des individus au travail montre que, seulement 3,6 % des personnes considèrent le travail comme plus important que tout le reste, 25 % le trouvent très important, mais autant que d'autres choses.

Une part significative de la population (66 %) estime que le travail a un certain poids, mais est moins important que d'autres aspects de la vie, tels que la vie familiale, la vie personnelle et la vie sociale.

6. Le rapport Eurofound 2020 indique que la Belgique, bien que relativement bien classée sur le qplan des conditions de travail en Europe, doit encore relever plusieurs défis, notamment concernant le soutien émotionnel, la reconnaissance et la gestion du stress au travail. Ces aspects affectent la qualité du travail et la santé des travailleurs, et soulignent la nécessité de renforcer les politiques de soutien psychologique et de réduction du stress au travail (NDLR).

7. Voir T. COUTROT et C. PEREZ, *Redonner du sens au travail*. Dans leur livre, les auteurs définissent trois critères pour juger du sens du travail : l'utilité, la cohérence éthique et la capacité d'agir.

ment intensifié les interrogations sur le sens du travail. »

## Repenser, réorganiser, redonner du sens

Pour sortir de ces crises, Dominique Méda propose quatre pistes.

Premièrement, elle suggère de « stopper le démantèlement du droit du travail et de sortir des représentations economicistes où le travail est perçu uniquement comme un coût ». « Les syndicats, le salaire minimum et la législation de protection de l'emploi ne sont pas des entraves à la compétitivité, contrairement à ce que l'OCDE a longtemps soutenu » affirme-t-elle. « Le démantèlement du droit du travail a un triple coût : il ne crée pas d'emplois, dégrade les conditions de travail et favorise le vote pour les extrêmes. »

Deuxièmement, elle souligne l'importance « d'améliorer les conditions de travail, de renforcer le dialogue social et de redonner la parole, l'autonomie et le pouvoir aux salariés<sup>8</sup> ». Elle rappelle alors les nombreuses propositions qui existent déjà, comme celles de Thomas Coutrot et d'Isabelle Ferreras.

En plus de donner le pouvoir aux salariés<sup>9</sup>, il est aussi nécessaire « d'organiser l'emploi pour permettre aux femmes et aux hommes de travailler dans les mêmes conditions et chances de réussites », soutient-elle<sup>10</sup>.

Enfin, elle évoque la reconversion écologique qu'elle voit comme une obligation et une chance. « On est sous une double menace, celle de l'intelligence artificielle et de la transition écologique avec un risque de disparition de certains emplois et de restructuration de nos économies. »

« La reconversion écologique pourrait créer de nombreux emplois, bien que leur nature soit différente. Il pourrait y avoir un développement d'emplois plus manuels, nécessitant plus de travail humain, notamment dans l'agriculture et le secteur secondaire. Ces emplois pourraient être plus pénibles et se trouver dans des entreprises moins grandes, avec des conventions collectives moins favorables. Il est donc essentiel de réfléchir à la restructuration, à l'anticipation de la reconversion des emplois et à la pénibilité de ces nouveaux emplois, notamment dans l'agriculture biologique. »

« Elle offre, conclut-elle, la possibilité de réinscrire le travail dans un processus de réparation et

## Pour un emploi de qualité

Pour définir un travail de qualité, Marie-Hélène Ska s'appuie sur les recherches réalisées autour de « l'emploi de qualité » par Patricia Vendramin au sein de la FTU et en partenariat avec la CSC, ce qui a permis d'identifier trois composantes importantes :

- « Un revenu décent, permettant de vivre dignement, pas seulement de survivre. Comme syndicalistes, nous l'avons traduit dans l'exigence d'un salaire minimum, d'une adaptation des salaires et allocations au coût de la vie (indexation automatique des salaires), dans des négociations salariales pour toutes et tous via un cadre interprofessionnel, un approfondissement de celui-ci au niveau des secteurs puis un affinage au niveau de l'entreprise. Résultat : un taux de couverture des travailleuses et travailleurs de plus de 90 %.
- L'emploi n'est de qualité que s'il permet à chacune et chacun d'être reconnu individuellement. Il s'agit de créer une identité fière. De pouvoir répondre à la question banale, mais aussi couperet dans une conversation : « Que faites-vous dans la vie ? »
- Un emploi qui permet à la fois une socialisation et une reconnaissance. C'est un lien au collectif de travail, l'identification à une identité collective forte. »

de maintenance du monde, redonnant ainsi du sens au travail. Il s'agit de reconsidérer l'acte même de travailler, non plus comme une activité agressive ou extractive, mais comme un acte de soin ». #

Dans *L'Établi*, adapté au cinéma, Robert Linhart fait le récit de son expérience de travailleur à la chaîne dans une usine.



© Julien Panité

8. Voir : L.ROUBAN, *Les ressorts cachés du vote RN*, Presses de Sciences Po, Paris, 2024.

9. Des travaux de Jean-Philippe Robet, Olivier Favereau et Isabelle Ferreras sur la codétermination soutiennent cette idée. Voir I. FERRERAS, J. BATTILANA, D. MÉDA, *Le Manifeste travail : Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Paris, Éditions du Seuil, 2020. Cet ouvrage propose de rééquilibrer le pouvoir entre les représentant-es des salarié-es et ceux des actionnaires.

10. Voir par exemple les travaux de Nancy Fraser ou d'un récent rapport de l'OIT dont le slogan est « Reconnaître, réduire, redistribuer ».