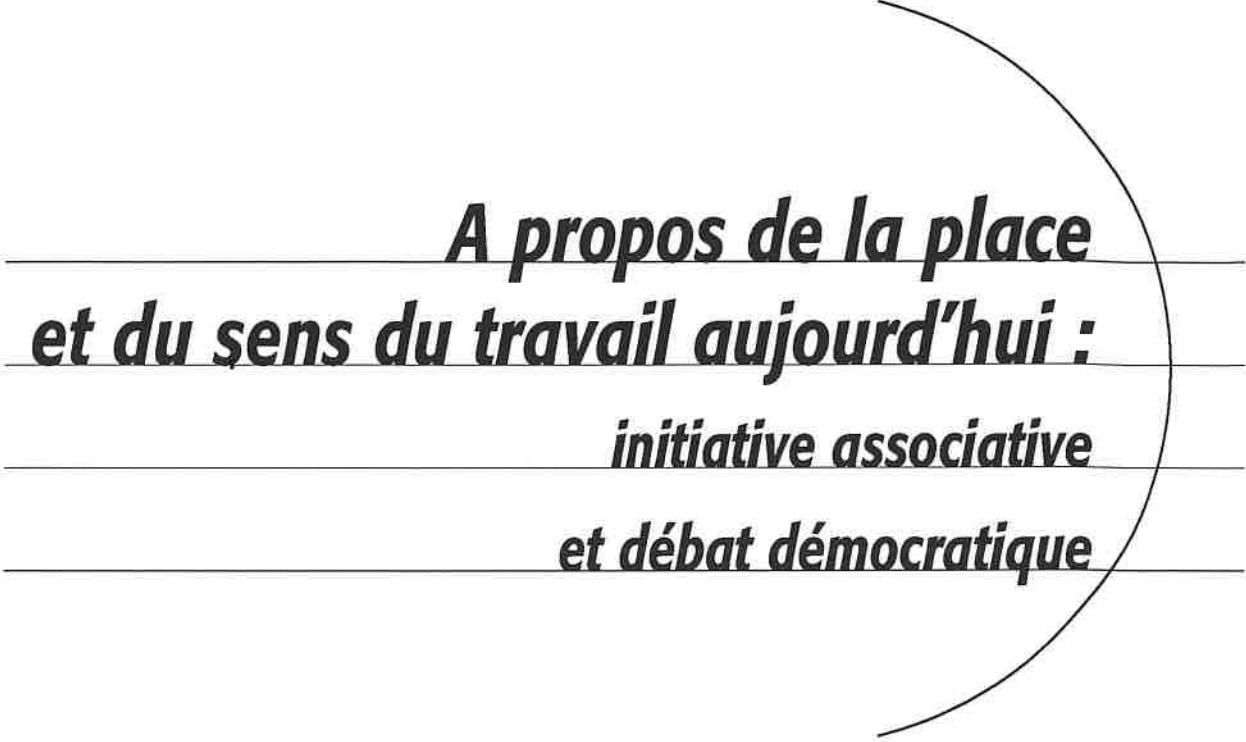


***A propos de la place
et du sens du travail aujourd'hui :
initiative associative
et débat démocratique***

peuple et culture

**étude réalisée par Cathy Vivodtzev
avec le soutien du FNDVA**

février 1997



***A propos de la place
et du sens du travail aujourd'hui :
initiative associative
et débat démocratique***

Sommaire

Introduction	6
Première partie	
Les associations face aux mutations du travail : quelques repères	10
I - Le contexte général et ses incidences sur le positionnement des associations en matière de travail et d'emploi	11
<i>Les stratégies internes des associations en réponse à la crise</i>	11
<i>Les démarches associatives pour agir sur l'environnement</i>	12
II - Repérage de l'engagement et des initiatives développées dans trois champs associatifs	14
<i>Les associations d'éducation populaire</i>	15
La Ligue de l'Enseignement	
Culture et Liberté	
Peuple et Culture	
<i>Les associations d'insertion</i>	18
LADAPT	
Savoir & Compétence	
<i>Les associations créées spécifiquement autour de la question du travail</i>	20
Les associations de lutte contre le chômage	
Les associations prônant une nouvelle forme de travail et/ou de société	

Deuxième partie	
<i>Il était une fois AlterErgo : une aventure inter-associative pour favoriser l'appropriation du débat sur la place et le sens du travail</i>	25
<i>Introduction</i>	26
<i>I - Origines et construction du dispositif</i>	28
<i>Emergence de l'idée projet : une démarche citoyenne</i>	28
<i>Constitution du collectif AlterErgo</i>	29
<i>Concrétisation du projet</i>	30
A propos du sens de la démarche	
A propos du déroulement du projet	
<i>II - Cadre associatif : mise en réseau autour du projet</i>	35
<i>Mobilisation d'un réseau de partenaires</i>	35
Les partenaires associés au projet	
Le mode de collaboration institué	
<i>Inscription des réseaux dans le projet de recherche-action</i>	37
Adhésion à la démarche	
Positionnement, confrontation des approches et initiatives engagées	
Dimension participative et citoyenne du projet : conditions de répercussion du débat	
<i>III - Cadre méthodologique : construction commune du questionnaire</i>	43
<i>Première étape : défrichage de pistes méthodologiques</i>	43
La mise en aspects	
La catégorisation par niveau d'implication	
<i>Deuxième étape : brainstorming</i>	45
<i>Troisième étape : recentrage, complexification et apports extérieurs</i>	45
<i>De manière transversale, un travail sémantique</i>	46
<i>La grille de questionnement définitive</i>	47
<i>En guise de bilan du travail mené avec les réseaux</i>	55
<i>IV - Cadre expérimental : mise en place du séminaire d'exploration</i>	56
<i>Les fonctions d'expertise et d'animation au sein du séminaire</i>	56
<i>Le choix des personnes qui en découlent</i>	57
<i>Quelques explicitations quant aux rôles respectifs des différents «protagonistes»</i>	58
<i>Préparation et modalités de déroulement du séminaire</i>	59
<i>Evaluation des journées</i>	61
<i>Quelques éléments de conclusions</i>	64

Troisième partie	
Prolongements et perspectives	67
I - Prolongements au sein même des structures porteuses	68
<i>La réduction du temps de travail à Peuple et Culture</i>	68
Cheminement de l'idée	
Sensibilisation aux réflexions menées sur le thème et concrétisation du projet	
Premiers éléments d'évaluation	
<i>La création de Service Compris, restaurant d'insertion</i>	72
Réflexion en amont	
Mise en place du projet	
II - Deux exemples significatifs de réduction du temps de travail	75
<i>Les CEMEA, association d'éducation populaire</i>	75
Réflexion en amont	
Modalités de mise en place et enseignements	
<i>LADAPT, association d'insertion</i>	78
Réflexion en amont	
Modalités de mise en place et enseignements	
III - Perspectives du collectif AlterErgo	81
<i>S'approprier, restituer, débattre</i>	81
Publication d'un ouvrage pédagogique sur la réduction du temps de travail	
Partenariat avec le CREPS : réalisation d'un montage et organisation d'un espace public	
<i>S'engager</i>	84
<i>Démultiplier, transférer</i>	84
Projet d'intervention de formation en partenariat avec l'OPCA2	
Projet de constitution d'un pôle ressource d'accompagnement des associations dans des démarches de réduction du temps de travail	

Éléments bibliographiques **87**

Annexes **91**

Dossier sur le «partage du travail» paru dans La Lettre de Peuple et Culture, n°11, 1994.

Bernard Scémama, «Pour qui travaille le temps», in Les Raisons de l'ire, 1995.

Alain Chouraqui, «Partage du travail : un débat à reprendre», in Le Monde, janvier 1994.

Pierre Larroutou, «Pour la semaine de quatre jours», extrait de la brochure de Nouvel Equilibre.

Jacques Rigaudiat, «Réduire le temps de travail : une nécessité», in Dialogues, 1994.

Opération AlterErgo, programme du séminaire de juillet 1996.

Manifeste AlterErgo pour l'action.



Introduction

Au cours des deux dernières années, la question du travail et de l'emploi a traversé de nombreux débats au sein de la société française.

L'année 1995 a contribué à ouvrir des pistes. Tous les événements, jusqu'au mouvement social de décembre, ont confirmé l'amorce de profonds bouleversements dans la manière d'appréhender les problèmes d'emploi et la valeur accordée au travail. Ces évolutions se sont manifestées y compris au sein des organisations syndicales où des accords de négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ont été signés dans plusieurs branches.

Pour la première fois, un rapport officiel - «Le travail dans vingt ans» réalisé, sous la direction de Jean Boissonant, pour le Commissariat au Plan -, a mis en évidence la déstabilisation structurelle de la société salariale.

Certaines des analyses développées par de nombreux spécialistes depuis plusieurs années sont devenues désormais incontestables : la fin de la prédominance du travail productif, la tertiarisation croissante des économies occidentales, l'idée que le salariat n'est pas une solution éternelle ni même historique, la nécessité de réfléchir à la notion d'activité, etc.

Finalement, ce débat apparaît comme le reflet d'une prise de conscience collective des mutations de la société et de l'urgente nécessité à réinventer l'avenir du travail.

Le processus s'est poursuivi en 1996. Diverses formes nouvelles de temps de travail se sont amplifiées, en particulier des cessations anticipées d'activité et, sous l'impulsion de la loi de Robien entrée en vigueur au mois de juin, des dispositifs d'aménagement et de réduction du temps de travail plus incitatifs que les précédents.

Si les constats et l'analyse des causes des mutations de la société sont largement partagés, si l'affirmation que l'évolution du travail est au cœur de ces transformations

n'est pas démentie, de grandes interrogations demeurent : comment repenser l'articulation entre travail, revenus et identité ? quel(s) type(s) de changement engager et sur quelles finalités ?

Quand on parle de prise de conscience collective, il faut malgré tout relativiser l'audience et l'appropriation de ces questions dans les différentes sphères de la société. «Débat» est-il le terme approprié pour désigner les réflexions sur le travail et l'emploi qui ont jalonné les colonnes de journaux et les émissions de télévision ? S'il s'agit d'un débat, celui-ci est resté limité parce que cloisonné et incomplet. Le traitement fait de ces questions dans les médias et les cercles scientifiques étant le plus souvent parcelaire, éclaté voire polémique, une grande confusion règne dans les esprits de la plupart des citoyens. De plus, les analyses de spécialistes de différentes disciplines restent séparées les unes des autres. Et la confrontation entre les positionnements et préoccupations des différents corps sociaux est quasi inexistante. Finalement, les citoyens semblent assez démunis pour se forger leur propre opinion et, de ce fait, ne peuvent avoir que peu de prise sur des décisions qui les concernent pourtant au plus haut point.

S'affirme ainsi la nécessité de trouver des lieux où un débat large pourra s'engager.

Problématique de l'étude et hypothèses de recherche

C'est dans ce contexte que s'inscrit cette étude.

Nous partons de l'hypothèse que les associations se situent souvent dans une dynamique alternative par rapport aux modèles dominants, qu'elles jouent un rôle d'interpellation de la société et qu'elles constituent, au moins potentiellement, des lieux privilégiés d'expérimentation d'autres rapport sociaux et d'autres modes d'organisation. Nous avons alors cherché à explorer le positionnement de certaines structures associatives vis-à-vis d'un questionnement large sur le travail et à interroger la place qu'elles occupent ou en sont en mesure d'occuper dans le débat public.

La recherche s'articule autour de trois objectifs menés conjointement :

- **enclencher un travail de recherche exploratoire sur le sens et la place du travail aujourd'hui ;**

nous avons choisi comme point d'entrée l'hypothèse de la réduction du temps de travail et tenté d'appréhender cette piste de manière globale (dans ses différentes dimensions et implications sur la vie économique, sociale et culturelle), à partir des questionnements des citoyens représentés par des réseaux associatifs et sociaux ;

- **apporter des repères sur la manière dont les associations se saisissent de ces questions ;**

c'est-à-dire, tenter de repérer la part qu'elles prennent dans un questionnement géné-

ral sur le travail ; explorer la manière dont elles s'approprient ces questions - en particulier au travers des schémas alternatifs qu'elles expérimentent, des réflexions qu'elles développent, des actions de sensibilisation de l'opinion publique qu'elles mènent - et les confronter les unes aux autres ; voir dans quelle mesure les associations contribuent à faire évoluer le sens et la place du travail ; analyser la manière dont elles s'inscrivent dans le débat et/ou en favorisent l'émergence ;

- **analyser et expérimenter de nouveaux modes d'instauration du débat** sur les problèmes de société.

Afin de répondre à ces objectifs, nous avons opté pour **une démarche particulière** : volontariste, engagée, qui mêle de manière interactive observations, action et analyse de l'action. Cette étude repose donc sur **un projet de recherche-action, l'initiative inter-associative AlterErgo**.

Très brièvement, cette démarche, fortement ancrée dans l'esprit de l'éducation populaire, a consisté à confronter, sur la question de la réduction du temps de travail, la connaissance d'experts de différentes disciplines à des réalités sociales, portées par un ensemble de réseaux partenaires ; puis, par l'intermédiaire de ces réseaux partenaires, à enclencher une réappropriation la plus large possible du débat.

Le champ d'observation de l'objet d'étude

Cette étude est loin d'appréhender le secteur associatif dans son ensemble. Les associations qui constituent le champ d'observation s'inscrivent dans le secteur social et culturel. Plus précisément, il s'agit de structures potentiellement concernées par les problèmes de travail et d'emploi, et ce, à des titres divers : soit parce qu'elles ont été amenées à s'en saisir dans le cadre de leurs pratiques et/ou de leurs réflexions, soit parce qu'elle se sont construites spécifiquement autour de ces questions dans la perspective d'apporter des éléments de réponse, voire de promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail.

Dans ce cadre, une place privilégiée est accordée aux associations d'éducation populaire, aux associations d'insertion sociale et professionnelle et aux associations de lutte contre le chômage.

De plus, un des objectifs de cette recherche étant de décroisonner les approches et de favoriser la confrontation des points de vue, le champ d'observation a intégré à certaines étapes de la recherche, des structures de l'économie sociale et du secteur public.

La méthodologie utilisée

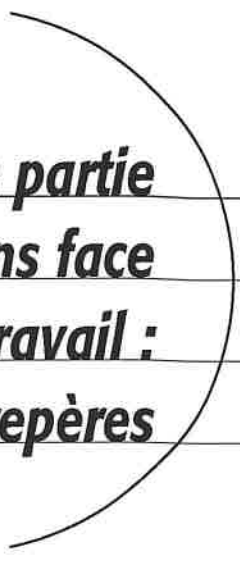
Dans la première étape de ce projet, afin de repérer le positionnement des associations par rapport au sens et à la place du travail, nous souhaitons mener une enquête, non pas exhaustive, mais qui permette de recueillir des éléments à la fois qualitatifs et quantitatifs sur un ensemble d'associations appartenant aux champs déterminés ci-dessus. Nous avons donc constitué un échantillon d'une centaine d'associations auxquelles nous avons envoyé un questionnaire. Seules trois associations nous ont retourné ce questionnaire. Il y avait pourtant dans cet échantillon de nombreuses structures que nous savions déjà sensibilisées et engagées vis-à-vis de ces questions.

Il est vrai que l'insuffisance de moyens financiers pour mener l'ensemble du projet a considérablement entravé nos investigations (parmi les financements très divers que nous avons sollicités, seul le Fonds national de développement de la vie associative nous a apporté son soutien).

Mais, au-delà, ces non-réponses nous paraissent chargées de signification. Elles sont révélatrices, semble-t-il, non pas d'un manque d'intérêt pour ces questions, mais d'une double difficulté pour le secteur associatif aujourd'hui. D'une part, la situation de plus en plus fragile dans laquelle se trouvent les associations oblige à un fonctionnement à l'urgence qui laisse peu de place et de temps pour se saisir des problèmes de société (même s'ils sont jugés fondamentaux) surtout lorsqu'ils sont posés par d'autres acteurs et qui risque d'entraver leur capacité d'interpellation et d'anticipation collective. D'autre part, le questionnement général sur les mutations du travail, au sein des associations comme ailleurs, s'amorce seulement ; il fait l'objet d'une appropriation limitée, est souvent peu structuré et marqué par de profondes incertitudes, tout ceci rendant difficile la réponse à un questionnaire d'enquête ambitieux.

La première partie de cette étude s'appuie donc essentiellement sur les analyses qui nous semblent se construire à l'écoute et à la lecture des réflexions développées par des acteurs associatifs dans les lieux et supports de diffusion qui sont les leurs. Ce repérage n'est pas aussi précis ni fouillé que nous l'aurions souhaité. Mais il constitue néanmoins un point de repère, un relevé d'hypothèses à partir desquelles on pourra suivre les évolutions dans la pensée et dans l'action associatives qui se profileront dans la période à venir.

En ce qui concerne l'initiative AlterErgo, la méthodologie est étroitement liée à l'objet même de la recherche : elle est donc explicitée et évaluée au fur et à mesure de la description de la démarche qui fait l'objet de la deuxième partie, la troisième présentant, en guise de conclusion provisoire, les suites et les perspectives ouvertes par ce projet.



Première partie
Les associations face
aux mutations du travail :
quelques repères

*«Une autre société s'ébauche dans les pratiques et les consciences.
Des politiques imaginatives peuvent en favoriser la maturation.»*

Jacques Robin et André Gorz
(«Forger un autre avenir», *Le Monde*, 8 octobre 1996)

Comment les associations vivent et se saisissent-elles des questions du travail et de l'emploi ? Quels effets la crise de l'emploi a-t-elle eus sur l'initiative associative, à la fois du point de vue des expérimentations développées, des thèmes traités et des tentatives pour faire évoluer les représentations par rapport au travail ou sensibiliser l'opinion publique à des formes de travail innovantes ?

Ce sont ces questions auxquelles il nous a semblé intéressant d'apporter des éléments de réponse. Avant de se pencher sur une initiative originale, le projet AlterErgo, qui s'inscrit résolument dans une dynamique inter-associative, il nous est apparu nécessaire, selon une structure en entonnoir, de rappeler tout d'abord les phénomènes généraux qui touchent le secteur associatif aujourd'hui et la manière dont il réagit, et d'analyser ensuite la manière dont se positionne une catégorie particulière d'associations qu'on pourrait caractériser par une préoccupation marquée, à des titres divers, pour l'investissement de la sphère du travail et du non-travail.

I - Le contexte général et ses incidences sur le positionnement des associations en matière de travail et d'emploi

Les associations revendiquent une conception particulière du travail. Elles représentent, au moins pour une part d'entre elles, des lieux d'invention et d'expérimentation en réponse aux besoins et aux lacunes qu'elles constatent dans la société. Ainsi, leurs savoir-faire en matière de formation des acteurs (professionnelle ou non), de qualification sociale et d'identification de nouveaux secteurs d'activité (pour certains créateurs d'emploi) sont assez largement reconnus. De plus, leur gestion de l'emploi est souvent atypique tant du point de vue de l'échelle des salaires, de la durée et de la forme du travail qu'en raison de la coexistence de statuts différents (salariés, bénévoles, militants) qui s'articulent selon des schémas très divers.

Les stratégies internes des associations en réponse à la crise

Cependant, le mouvement associatif est aujourd'hui affecté, plus encore que d'autres secteurs, par le contexte socio-économique très défavorable.

En effet, la « crise » a eu sur les associations des effets importants ; elles doivent faire face à une double évolution : celle des relations aux pouvoirs publics (baisse des financements et tendance à l'instrumentalisation) et celle plus générale de la société qui a des répercussions sur la demande sociale et sur les formes de l'engagement militant. Leurs moyens se précarisant, elles ont parfois même le sentiment amer de participer à

la gestion de la dégradation des conditions d'emploi et de la précarité.

Dans ce climat, comme le montre très bien l'étude réalisée récemment par la FONDA, *L'emploi au service du projet associatif ?* (La tribune, numéro spécial, n°118, mai 1996), les associations développent des stratégies de réponse sur plusieurs plans.

Tout d'abord, au niveau de **la gestion des ressources humaines associatives**, des évolutions sont observées. On se contentera d'en pointer deux éléments qui nous semblent particulièrement révélateurs par rapport au sujet qui nous intéresse.

- **D'une part, le profil du bénévolat est en mutation assez profonde.** Au phénomène général de désagrégation de l'engagement politique au sens large, se combine dans le secteur le développement - obligé - d'un bénévolat technique, plus jeune et mieux formé, capable d'assurer une mission de gestion de plus en plus complexe et rigoureuse (du fait de la nécessité de professionnalisation et de rationalisation des coûts).

Le bénévolat tend alors à être réservé à une certaine catégorie de personnes qui, pour répondre à ces nouvelles exigences, exercent généralement déjà des responsabilités importantes dans la sphère professionnelle et n'ont de ce fait qu'un temps limité à consacrer au militantisme. Alors qu'avec la montée du chômage, le «temps libre contraint» s'accroît et que le fossé se creuse entre le sur-travail et le non-travail...

Poussée à l'extrême, cette tendance peut avoir des conséquences alarmantes : la compétence technique prend le dessus sur l'engagement politique dans la participation aux instances des associations. Pire encore, le caractère «élitiste» du recrutement des bénévoles est contraire au sens même de l'engagement militant et risque d'entraîner la perte de ce qui fait l'originalité et la richesse du secteur : la capacité de promotion sociale par la voie associative.

Pourtant, on constate à l'inverse la reconnaissance progressive (y compris de la part des pouvoirs publics) de la fonction de tremplin d'intégration sociale que représente l'engagement associatif pour des chômeurs.

- **D'autre part, les statuts intermédiaires et précaires se multiplient.** Aujourd'hui, environ 10% des ressources humaines associatives sont des emplois précaires (CES, contrats de qualification, objecteurs...) et ce type de contrats constitue en fait l'essentiel des emplois créés par le secteur associatif.

Bien que les associations affichent un regard très critique vis-à-vis de ces contrats - leurs effets sur l'intégration et l'emploi sont limités -, elles sont contraintes de les utiliser, non sans malaise et culpabilité, pour maintenir la capacité d'intervention voire l'existence de leurs structures.

Les démarches associatives pour agir sur l'environnement

Comment réagissent-elles ensuite aux incidences de l'environnement et tentent-elles d'agir sur son évolution ?

- Au niveau de la structuration interne des associations, si la flexibilité recherchée du fait de la crise passe par le développement de la précarité des emplois, on peut également constater une modification, plus positive celle-là, dans le sens d'**une diversification de leurs activités**. Par exemple, le champ dit de l'éducation poulaire, en plus de ses activités traditionnelles, a progressivement mis en place dans les années 80 et 90 des modules d'orientation, de préqualification et d'accompagnement individualisé pour répondre aux demandes d'un public dont les craintes vis-à-vis de l'avenir professionnel dominant désormais. En cela il a donc constitué un relais important des dispositifs publics en cherchant dans bien des cas à intégrer dans cette démarche certaines spécificités issues de son histoire (pédagogie du détour avec l'inscription, dans des formations, de voyages à l'étranger et/ou de travail avec des artistes, exploration d'autres modes d'installation en milieu rural...).

- Sur le plan de l'action sur l'environnement, d'un côté, on peut noter **un investissement croissant dans le secteur du développement local** qui se concrétise par la mise en place de projets économiques, en particulier en milieu rural, visant dans le même temps à maintenir le lien social et à recréer des réseaux de solidarité. Les associations inventent aussi de nouveaux partenariats locaux qui s'appuient sur un refus de la concurrence entre elles et cherchent au contraire à valoriser la mise en commun des compétences existantes dans le souci de faire poids face aux financeurs. Ce type de collaboration permet souvent de développer de nouvelles qualifications salariées et bénévoles.

En outre, on relève **des démarches associatives innovantes** qui consistent, plutôt que de s'inscrire dans des dispositifs existants jugés inopérants ou trop cloisonnés, à amener les partenaires locaux à soutenir une action expérimentale en leur démontrant qu'elle correspond bien à un besoin : c'est le cas par exemple pour les services de proximité. Ces démarches nécessitent de la part de leurs promoteurs un projet associatif fort, une bonne capacité de négociation de même qu'une mobilisation de partenaires et de ressources variés.

Et, pour preuve de la capacité propre aux associations à identifier ou à révéler des problèmes, des tendances ou des évolutions de la société, ces innovations peuvent se pérenniser et démontrer alors l'utilité d'un service (voire l'officialiser). On est ici dans un champ aux contours encore flous qui se dessine pour beaucoup comme une piste plus qu'intéressante : l'économie solidaire ou plurielle.

La conclusion de ces observations est donc ambivalente et quelque peu pessimiste au regard des critères et valeurs sur lesquels la vie associative s'est élaborée jusqu'à présent. Le secteur associatif est fortement menacé : le risque est grand de voir le projet politique de l'association se dissoudre, de voir l'originalité du statut renié. Les associations n'ont donc finalement d'autre issue que l'innovation, sans laquelle leur instrumentalisation se renforce et elles risquent de devenir de simples «agents d'insertion» ou les gestionnaires de dispositifs publics dont les moyens limités et la juxta-

position ne permettent même pas de mener à bien les missions qui leur sont assignées.

Au-delà de lamentations stériles sur une période plus que difficile, il semblait nécessaire, au travers de ce bref panorama, de ressituer l'initiative associative qu'elle qu'elle soit dans son contexte socio-économique et de montrer par là-même que, malgré les «aggressions du monde extérieur» mais aussi en réaction, ou plutôt en résistance positive à ces défis, les associations cherchent à inventer et/ou amener au débat public des réflexions innovantes.

II - Repérage de l'engagement et des initiatives développées dans trois champs associatifs

Dans le chapitre précédent, il était question des stratégies d'adaptation assez globales développées par les mouvements associatifs face à la situation actuelle marquée par des mutations profondes du travail. Ici, il s'agit de cerner un peu plus précisément, et ce dans une sous-catégorisation volontairement restreinte des associations, :

- le rôle qu'elles pensent ou souhaitent (devoir) tenir dans l'évolution de la société, que ce rôle relève de l'action ou, en amont, de la nécessaire contribution à l'évolution des représentations et mentalités ; une contribution qui passe par la diffusion de réflexions et par des tentatives de mobilisation publique par rapport aux enjeux identifiés ;
- l'évolution de leur positionnement par rapport au travail : sa place, son sens, les nouvelles formes qui cherchent à le faire évoluer.

Trois types d'associations nous semblent concernés à plus d'un titre par le rapport au travail en général, et plus précisément par la réorganisation de son temps :

- les associations qui sont arrivées «indirectement» à une réflexion sur la question de la place du travail et sa répartition ; dans cette catégorie, on trouve **les associations d'éducation populaire et les associations d'insertion** ;
- les associations qui se constituées (dans les années 90 pour la plupart) directement sur ces questions et dont l'objet est **la promotion d'une nouvelle forme de travail ou d'un nouveau choix de société** articulé autour d'une place différente du travail.

D'une part, de manière générale, l'essence même de l'engagement associatif reposant sur l'investissement personnel bénévole en dehors de la sphère marchande et/ou professionnelle, la question des temps sociaux - travail et hors travail - ne peut manquer d'interpeller les associations. Les observations reprises plus haut quant au militantisme et au bénévolat le montrent : l'articulation entre salariés et bénévoles est au cœur des enjeux de la vie associative.

D'autre part, le questionnement central d'une grande partie de ces associations pour-

rait finalement se résumer par : quelle société pour demain ? Un tel dessein passe inévitablement par un choix quant au sens et à la place du travail.

Les associations d'éducation populaire

Il est toujours difficile de définir l'éducation populaire, tant les associations qui revendiquent une appartenance à ce champ présentent des caractéristiques diverses liées à leurs origines, à leurs thèmes d'action et de réflexion et aux préoccupations des membres passés et présents qui les composent. Et aussi parce que l'idée d'éducation populaire, vieille de près d'un siècle, demande à être redéfinie à la lumière des enjeux actuels : nombreux sont les acteurs de ce champ qui cherchent à repreciser son rôle et ont engagé des travaux en ce sens.

Cependant, on peut affirmer que par-delà leur inscription dans des modes et des champs d'intervention assez hétérogènes, elles partagent l'idée de lutte contre l'exclusion sous toutes ses formes, entendue au sens large de nonaccès à l'éducation, la culture, la citoyenneté, le savoir et, ces sphères étant étroitement liées, au travail et aux revenus.

De plus, être un mouvement d'éducation populaire, comme l'affirme Geneviève Poujol qui a mené de nombreuses recherches sur ce thème, c'est «considérer le sujet, au-delà de son ambition individuelle, comme un acteur de la société» (*Les idées en mouvement*, Eric Favey, n°29, mai 1995). Les associations d'éducation populaire cherchent donc à rendre les individus acteurs de leur vie et du devenir de la communauté (locale, nationale, voire internationale) dans laquelle ils s'inscrivent.

Par ailleurs, on a évoqué déjà l'investissement du champ de l'insertion et le développement ces dernières années d'actions de formation et de pré-qualification par les associations d'éducation populaire ; or, elles se sont rendues compte que le problème central pour le public, en majorité des jeunes, était l'emploi et que l'on ne pouvait pas faire l'impasse sur la dimension professionnelle lorsque l'on s'intéresse à l'individu dans sa globalité.

Pour toutes ces raisons, elles considèrent de plus en plus qu'il est de leur mission de s'interroger et d'interroger la société par rapport à la valeur travail.

On le voit bien dans les discours tenus, les réflexions posées, les débats organisés, les associations d'éducation populaire explorent et réfléchissent à toutes les pistes que la période, foisonnante d'idées et de positions nouvelles, fait émerger.

Nous nous contenterons ici, à titre d'illustration, de relever comment trois d'entre elles se saisissent de ces questions : La Ligue de l'Enseignement, Culture et Liberté et Peuple et Culture.

Les deux premières présentations qui suivent s'appuient sur les divers articles traitant de ces questions parus ces deux dernières années dans les revues de La Ligue de l'Enseignement et de Culture et Liberté, respectivement *Les idées en mouvement* et *La Lettre de Culture et Liberté*.

- La Ligue de l'Enseignement analyse le contexte actuel sous l'angle de la montée des inégalités au regard des progrès réalisés dans les sciences et la technique, dans la production de richesses, dans l'information et la communication.

La société prend conscience de la gravité de la situation et des conséquences qui en découlent en termes de chômage, d'exclusion et de difficultés d'insertion mais peu encore de l'apparition d'une nouvelle «civilisation du temps contraint» (après la «civilisation du loisir» mise en évidence par Joffre Dumazedier in *Vers une civilisation du loisir ?*, Seuil, 1962) et de ses enjeux.

Cette société en mutation brutale incite à l'interrogation et l'analyse, mais il est difficile d'y être acteur de la transformation. Cette difficulté déjà évoquée affecte d'autant plus La Ligue qu'elle n'a cessé, depuis sa création jusqu'aux années 1960, d'être «un creuset de la République», au cœur des évolutions. Elle accorde aujourd'hui une force nouvelle à son principe de «laïcité de confrontation et de débat» : créer les conditions d'une redistribution égale de la parole dans l'espace public rendue possible par un accès aux connaissances, des conditions de vie dignes et une solidarité active.

Par rapport aux évolutions souhaitables, La Ligue s'interroge aussi. On ne peut aujourd'hui que revendiquer le droit au travail dans la mesure où la reconnaissance sociale lui est encore largement liée mais il semble tout aussi nécessaire de promouvoir d'autres statuts. Et surtout de participer au débat sur l'évolution du travail.

La Ligue s'affirme favorable à une autre répartition des temps sociaux qui alternerait un temps d'activité salariée, un temps d'utilité sociale et un temps de formation. Elle s'appuie sur les analyses de René Passet (membre du comité de rédaction de la revue *Transversales*) qui prône «une société combinant partage des temps et des revenus avec la mise en valeur des relations de proximité». Elle pense à ce titre qu'il existe des gisements d'emploi - dans les domaines éducatif, social, culturel, du développement local... - que seules les associations sont en mesure de découvrir et de valoriser.

- Culture et Liberté s'est à l'origine créée pour contribuer au "développement culturel du monde du travail" ; comme d'autres, elle s'est ensuite fortement impliquée dans des actions d'insertion et de lutte contre l'exclusion. Au titre de cette seconde préoccupation, après avoir éprouvé sur le terrain les limites des dispositifs publics mis en place depuis le début des années 80, l'association commence à se (re)saisir plus en amont des questions de travail (un thème réaffirmé lors de son Congrès de 1996).

L'association a notamment mené une réflexion sur l'évolution historique de la place du travail (largement inspirée par l'ouvrage de Dominique Méda : *Le travail, une valeur en voie de disparition*).

Culture et Liberté met en évidence deux approches par rapport à la «crise du travail» qui se résument, à grands traits, de la façon suivante :

- la première consiste à lutter pour le droit au travail pour tous en relançant la croissance, en réduisant le temps de travail et en comblant les nouveaux besoins ;
- la seconde part du principe que l'économie de marché a besoin de moins de travail et qu'il faut donc développer d'autres formes d'échanges : l'économie solidaire et

d'autres formes de construction de l'identité.

Ces deux manières d'appréhender la valeur travail ne sont pas antinomiques, au contraire, des passerelles existent entre elles.

Culture et Liberté met également l'accent sur la difficulté pour le secteur associatif à mesurer le degré d'utilité de ses actions. Il lui semble alors opportun d'analyser ses pratiques pour tester leur proximité avec ce qui relèverait d'une alternative de société : l'intégration sociale, l'épanouissement de chacun, la formation de l'esprit critique. Enfin Culture et Liberté affirme son souhait de renouer avec une parole publique forte susceptible de peser sur les orientations adoptées et de valoriser le rôle des associations et de leur fonction politique au sens noble, c'est-à-dire à la fois revendicative et propositionnelle.

- Peuple et Culture a depuis sa création en 1945 cherché à promouvoir l'utilisation du temps libre à des fins de développement de la personne et de participation à des initiatives collectives, et l'accès de tous à la formation et à la culture ; en ce sens, il est logique qu'il se préoccupe des évolutions du monde du travail. Par ailleurs, comme de nombreux mouvements d'éducation populaire, les associations Peuple et Culture ont développées depuis une dizaine d'années des actions de formation et d'insertion en lien direct avec le travail et l'emploi.

Mais c'est à partir de 1994 qu'une réflexion significative sur le sens et la place du travail a été menée dans le cadre du cinquantième anniversaire de l'association, centré sur la triple problématique du «partage du travail, partage de la culture, partage de l'espace public» (voir dossier en annexe).

A partir des débats suscités par la notion multiforme de partage du travail, Peuple et Culture a souhaité s'interroger sur les fondements de l'identité sociale et de l'appartenance à une communauté de vie, sur les formes d'exclusion qui se manifestent dans nos sociétés et sur les modes d'action et de structuration qui contribuent à la promotion de liens culturels et sociaux. Cette exploration a pris la forme d'une confrontation entre les pratiques associatives et des éclairages théoriques apportés par des économistes, sociologues, philosophes (Guy Roustang, Françoise Collin, Alain Caillé, Bernard Ginisty, Jacques Archimbaud, Jean-Pierre Le Goff...) sur le thème du travail en lien avec la culture et la citoyenneté.

Mettant en évidence la perte de sens, au moins partielle, de la valeur travail, et ses causes et ses effets, les travaux ont également permis de dégager des pistes quant à l'hypothèse d'une autre forme de civilisation fondée sur le partage des richesses et sur une nouvelle répartition des temps sociaux permettant l'investissement d'autres activités que le travail (culturelles, sociales, citoyennes) susceptibles de contribuer à l'épanouissement humain, à la reconnaissance et au lien social.

La Ligue de l'Enseignement, Culture et Liberté et Peuple et Culture ne sont évidemment pas les seules à poser de telles questions. Citons au passage :

- La Vie Nouvelle qui, dans ses thèmes de réflexion, inscrit une analyse, au travers d'un séminaire, sur les «modes de reconnaissance de la dignité de la personne autres que travail et utilité sociale» ;
- la Confédération des Maisons des Jeunes et de la Culture qui, pour mieux répondre à sa mission d'éducation populaire et en lien direct avec la refondation de son projet culturel, éducatif et social, impulse une réflexion sur les évolutions de l'organisation sociale, en particulier celles du rapport travail/emploi, et sur les différentes pistes possibles (tel était l'objet d'un séminaire de trois jours organisé en décembre 96 et intitulé «Crise de société - Où va le travail ? Conséquences pour les MJC») ;
- les CEMEA qui affirment «le travail, le salariat, le volontariat, l'activité humaine» comme l'un des cinq objectifs d'action prioritaires, pour promouvoir une société plus juste, plus libre et plus solidaire, qui doivent structurer le projet de l'association pour les années à venir ;
- Léo Lagrange qui évoque également les différentes pistes qu'il s'agit d'interroger dans une perspective de transformation sociale : réduction du temps de travail, économie solidaire, nouveaux gisements d'emploi et revenu d'existence ;
- la Fédération Sportive et Gymnique du Travail qui pose les jalons d'une réflexion sur le bénévolat en distinguant la notion de travail de celle d'activité ;
- Travail et Culture qui, en fonction de la spécificité de son approche, analyse les représentations culturelles liées au travail.

La liste est longue et ce bref aperçu n'est évidemment pas exhaustif.

Les associations d'insertion

Le rapport au travail est partie intégrante de leur spécificité. Quels que soient la finalité de l'insertion (professionnelle, économique, sociale) et le mode d'approche adopté, les associations de ce champ se sont construites autour de la conviction que l'intégration sociale passe, non exclusivement certes mais tout au moins en grande partie, par le travail salarié. Depuis 10 ans, avec le développement massif des dispositifs publics de lutte contre l'exclusion, elles ont développé des actions s'appuyant sur l'idée qu'il suffisait de mettre en œuvre des processus d'accompagnement et de réadaptation individuelle pour conduire des publics dits «en difficulté d'insertion» vers l'emploi salarié.

Aujourd'hui, cette idée motrice leur pose question ; on parle en effet souvent d'impasse du secteur. Les entreprises d'insertion affichent des résultats à court terme positifs mais peu d'entre elles sont parvenues à pérenniser leur action. Que signifie alors insérer des personnes lorsque le marché du travail est tout sauf dynamique et que l'on sait pertinemment que pour bien des personnes, les postes en insertion et les contrats précaires se succèdent sans jamais déboucher sur l'emploi stable ? Quelle légitimité a un «sas» ou un «tremplin» lorsque l'entreprise classique n'est pas capable d'assimiler un nombre croissant d'individus ?

A ceci s'ajoute l'incohérence entre des régimes d'allocation ou de prestations sociales

et l'idée de centralité du travail dans l'intégration sociale. En effet, certaines catégories de publics (bénéficiaires du RMI, personnes handicapées...) n'ont pas toujours un «intérêt financier» à travailler puisque que leurs indemnités sont parfois plus élevées que le salaire obtenu dans le cadre d'un contrat aidé et surtout qu'elles ne sont pas toujours cumulables avec lui. Sans compter que la sphère du travail, si elle est source d'épanouissement individuel et de récréation du lien social, est aussi le lieu d'enjeux de pouvoirs, de conflits, de stress...

Toutes ces constatations conduisent les associations de ce secteur à s'interroger sur le sens de leur mission et par là même, sur la place et le rôle du travail. Dans le souci de ne pas tomber dans une économie à deux vitesses, elles sont aussi en recherche de voies nouvelles vers une société moins inégalitaire.

Ce sont ces analyses qu'illustre la présentation des deux associations suivantes : LADAPT et Savoir & Compétence.

- LADAPT, créée en 1929 sous l'appellation Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail, se décline aujourd'hui en Ligue pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle fonde son existence sur l'objectif de défendre l'accès à la dignité des personnes handicapées par une place dans la société fondée sur l'exercice d'un emploi : c'est donc une question centrale au sein de l'association.

Il n'empêche que LADAPT s'accorde à relever, comme tous aujourd'hui, que la place centrale du travail dans la société et son rôle d'intégration sont remis en cause ; elle s'inscrit aussi dans une réflexion sur la distinction entre travail et activité.

Bien que favorable dans l'absolu à la réduction du temps de travail, l'association apporte des nuances aux différentes approches développées sur cette question. Il est aujourd'hui communément admis que, du fait de la mécanisation des tâches subalternes, le travail est une valeur qui se raréfie et qu'il convient donc d'en tirer les conséquences. Cette affirmation porte en elle les germes d'une société de plus en plus duale où la plus-value serait dégagée par une petite élite et où les «minorités» (les «exclus», les personnes handicapées... voire les femmes) seraient rejetées encore plus loin du marché du travail. L'idée du «retour des femmes à la maison» (pour libérer le marché de l'emploi...) et, dans un certain sens, les services de proximité considérés comme un gisement d'emplois (ou le développement d'une «nouvelle servitude» pour reprendre les termes d'André Gorz), participent de cette tendance et du risque de dualiser la société et d'installer progressivement une économie de seconde zone.

L'enjeu majeur est bien : comment faire en sorte que des personnes peu qualifiées ou disqualifiées aient la possibilité de trouver une place et une reconnaissance dans la société à travers l'exercice d'une activité reconnue ?

- Savoir & Compétence, association œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle à travers des actions de formation, des expérimentations et des études de terrain, travaille essentiellement avec un public de bas niveau de qualification. Constatant l'ameusement du marché du travail, a fortiori dans les secteurs d'activité ou pour le type

d'emploi auquel pourrait prétendre le public qui est le sien, l'association a commencé à interroger sa pratique, à se demander ce que signifiait insérer des personnes lorsque l'emploi fait défaut. Cette interrogation a confirmé le sentiment qu'il devenait caduque de continuer à créer des «sas» qui ne débouchent sur rien, que le travail de mobilisation perdait alors une partie de son sens, et qu'il devenait urgent de parvenir à trouver d'autres formes d'organisation et de reconnaissance sociales.

C'est ainsi que Savoir & Compétence s'est engagé dans l'exploration de deux pistes : d'une part, le partage du travail, et d'autre part, la création de nouveaux secteurs d'activité susceptibles de créer des emplois et d'assimiler des personnes, non plus de manière transitoire comme c'est le cas en entreprise d'insertion, mais dans l'emploi stable. Pour explorer et approfondir la question du partage du travail, Savoir & Compétence s'est engagé dans le projet de recherche-action décrit dans la deuxième partie ; concernant la seconde piste, l'association s'est intéressée aux travaux menés par différents groupes ou chercheurs (le REAS, le CRIDA, Patrice Sauvage...) autour du concept d'économie solidaire (voir les quelques lignes de présentation de ce concept, p. 23-24, ainsi que le projet mis en place par Savoir & Compétence en lien avec cette réflexion, dans la troisième partie).

Notons encore que même le mouvement de l'insertion par l'économique, représenté en particulier par les Unions régionales des Entreprises d'Insertion (UREI), revient actuellement sur ses positions pourtant clairement délimitées vis-à-vis du travail et de son rôle. Il fait en effet le constat que la «logique du sas» ne fonctionne pas de manière très efficace : si l'entreprise d'insertion joue pleinement son rôle de remobilisation des personnes, sa fonction de retour à une situation d'emploi stable et durable est, quant à elle, difficilement et rarement atteinte.

Les associations créées spécifiquement autour de la question du travail (sa place, ses évolutions...)

Depuis quelques années, on constate la création foisonnante d'associations fondées spécifiquement autour de la question du travail et de l'emploi. De la même manière que les associations évoquées précédemment, elles agissent dans l'objectif de lutte contre le chômage et/ou de recherche d'un nouveau modèle de société à travers la promotion et la valorisation d'autres formes de travail, mais, et c'est ce qui les caractérise, cette volonté constitue l'objet central de leur action.

▮ Dans la première catégorie, notons qu'en France - même si des évolutions sont en train de se produire - aucune «représentation officielle» des chômeurs n'existe : la division de la représentation syndicale ne concourt pas à la constitution d'un relais susceptible de favoriser l'émergence d'un syndicat de chômeurs. D'autre part, la condition du chômeur est aujourd'hui si diversifiée que les syndicats sont mal armés pour

l'appréhender. Il faut cependant préciser que certains syndicats, notamment la CGT, ont commencé à mettre en place des actions directement avec et pour les chômeurs. Mais, de manière générale, la protection sociale des chômeurs étant relativement bien assurée, les associations se consacrent davantage aux effets pervers ou déstructurants du chômage, c'est-à-dire aux situations d'exclusion. Par conséquent, il s'agit soit d'associations caritatives, de travail social ou de formation, soit d'associations directement rattachées aux administrations et aux collectivités publiques. Aucune d'entre elles n'a pour le moment une véritable audience nationale qui lui permette de participer, comme les syndicats traditionnels, à des négociations avec les pouvoirs publics et le patronat.

On peut cependant évoquer deux «jeunes» associations qui, avec des modes d'intervention différents, ont une place particulière dans le soutien aux chômeurs et la mobilisation contre le chômage : la revue *Partage*, fondée par Maurice Pagat, qui publie chaque mois des articles de qualité sur le travail, le chômage et l'emploi, et organise régulièrement de grandes manifestations (université d'été annuelle à Thiviers, Etats généraux du chômage et de l'emploi, rassemblements contre le chômage...) et le réseau Agir contre le chômage (AC) qui, grâce à une large implantation locale, mène un travail de proximité et de soutien auprès des chômeurs, et des actions revendicatives d'envergure nationale, voire européenne (par exemple la marche Paris-Amsterdam contre le chômage qu'AC initie au mois de mai prochain).

▀ La seconde catégorie est plus hétérogène. Nous avons choisi de présenter plusieurs associations dont l'engagement, le positionnement et l'action paraissent cependant assez significatifs.

L'Université citoyenne pour le temps choisi (UCTC), créée par François Plassard, fonctionne sur un principe très simple. Un salarié se porte volontaire pour passer à mi-temps pendant deux ans et consacrer son mi-temps libéré à un projet d'utilité sociale ou culturelle. Un triple contrat est alors passé : entre l'entreprise et le salarié (pour assurer notamment le retour du salarié à l'emploi au bout de deux ans), entre l'entreprise et l'Université citoyenne pour le temps choisi (pour que l'entreprise s'engage à embaucher un chômeur sur le demi poste de travail libéré) et entre l'UCTC et le salarié qui se voit remettre un «chèque de temps choisi» d'un montant de 3.500 francs par mois pour réaliser son projet. L'UCTC est financée par les pouvoirs publics, en partie sur la base d'un transfert de charges correspondant aux économies réalisées par l'Etat sur le coût d'un chômeur qui retrouve un emploi à mi-temps.

Cette initiative repose sur la philosophie du don et du contre-don : transformer «l'argent d'assistantat» en «argent de participat», le «temps libre subi par le chômage» en «temps choisi». Au-delà de l'effet évident d'une telle initiative sur l'emploi (même si, de par sa nature expérimentale, l'initiative n'a touché jusqu'à présent qu'un nombre limité de personnes), l'objectif est également de valoriser le lien social (une nouvelle rareté...) et la citoyenneté active, et de permettre au salarié d'être acteur et chercheur

de son projet, une «respiration nécessaire à l'oxygénation de l'intelligence».

Créée en 1994, Un travail pour chacun, comme son nom l'indique explicitement, préconise du travail pour tous. Coordonnée par Jacques Nikonoff, cette association réunit des experts et des acteurs de terrain, et ses modes d'intervention sont la recherche (à travers des publications, notamment *La République du droit à l'emploi pour chacun* paru en mars 1995), le lobbying, la mobilisation de l'opinion publique ainsi que des actions concrètes d'expérimentation. S'appuyant sur l'idée que ce n'est pas le travail qui manque mais l'emploi, l'association démontre que «l'activation» des dépenses de chômage permettrait de financer 4 millions d'emplois - marchands et non marchands - pour un surcoût inférieur à 100 milliards de francs, ce qui assurerait en outre la satisfaction de besoins améliorant le bien-être général et relancerait la consommation.

La Maison Grenelle et la revue *Transversales* sont, pourrait-on dire, un passage et une lecture obligés pour qui s'intéresse aux questions de société et à un nouveau projet de civilisation. Orchestrée par Jacques Robin, docteur en médecine, ancien homme d'entreprise, sociologue et agitateur d'idées dont la pertinence n'est plus à prouver, cette Maison est un véritable laboratoire d'innovation sociale, politique et démocratique dont l'objectif large est de contribuer à un monde responsable et solidaire.

Elle regroupe une revue, *Transversales Sciences Culture*, et neuf associations : Europe 99 - Politique de civilisation, le Mouvement de la citoyenneté active, la Charte de la citoyenneté, VECAM (Veille européenne et citoyenne sur les autoroutes de l'information et le multi-média), Globenet, l'Observatoire de la décision publique, l'Association pour la création d'une association internationale d'évaluation, les Rencontres de Partenay et le tout récent Appel européen pour une citoyenneté et une économie plurielle (voir ci-dessous).

La question du travail est évidemment au cœur de leur réflexion. Parmi les multiples approches développées par les membres de la Maison Grenelle et en particulier de la rédaction de *Transversales*, nous nous centrerons ici sur le mouvement qui a préfiguré l'Appel européen pour une citoyenneté et une économie plurielles (AECEP).

A l'origine de cette association, il y a l'appel contre le chômage lancé par Jacques Robin et Alain Caillé (mouvement du MAUSS) et qui a débouché sur un article paru dans *Le Monde* du 25 juin 1995 (*Chômage : appel au débat*) et signé par des personnes aux positions différentes mais rassemblées autour d'une même préoccupation (personnalités et intellectuels, économistes et sociologues). Ce texte s'articule autour de trois réponses possibles - non incompatibles entre elles - à la situation du chômage : la réduction du temps de travail, l'économie solidaire ou plurielle et le revenu d'existence (ou revenu minimum de citoyenneté). Cet appel a fait réagir de nombreuses personnes - représentants associatifs, partenaires sociaux, hommes politiques, acteurs économiques, universitaires... - et des groupes de travail se sont constitués pour finalement déboucher, en juin 1996, sur la constitution d'une association. L'AECEP se veut un groupe de débat, d'analyse et de proposition inscrit dans une dynamique de résis-

tance à la dérive ultra-libérale et d'intervention dans le débat public. L'association a d'ores et déjà lancé une large diffusion et invitation à être signataire de cet Appel européen.

On citera encore, pour témoigner de la diversité et de la richesse de ce secteur, une «micro-initiative» qui étonne de par l'écho et la reconnaissance qu'elle reçoit : l'Association Solidaire Chômeurs Loire. Créée en avril 95 par André Piat, l'ASCL défend l'approche «travailler moins pour travailler tous» et a lancé pour ce faire une campagne nationale en faveur d'un référendum sur la réduction du temps de travail, une pétition - destinée à Alain Juppé - qui a recueilli pas moins de 7.000 signatures (demandeurs d'emploi, particuliers, retraités...) sur les 10.000 cartes envoyées !

En conclusion, toutes les manifestations d'engagement relatées ici suffisent à le montrer : la capacité d'innovation associative est vivante et la volonté de se mobiliser pour agir et faire évoluer la société dans ce domaine spécifique largement partagée.

Cependant, mis à part les associations évoquées en dernier lieu de notre typologie, le discours et le positionnement associatifs à l'égard de nouvelles formes de travail sont loins d'être aboutis. Des certitudes s'installent (le travail connaît de mutations profondes qui nécessitent désormais de revoir toute l'organisation de la société) mais beaucoup d'interrogations demeurent.

Des pistes se dégagent également ; comme on a pu le constater, elles s'articulent généralement autour de trois concepts (qui peuvent s'articuler entre eux) :

- **la réduction** (ou le partage, ou le réaménagement) **du temps de travail**,
- **l'économie plurielle ou solidaire**,
- **la distinction entre travail et activité** qui conduit à la promotion de l'idée de revenu d'existence ou de citoyenneté.

Nous n'évoquerons pas la première piste puisqu'il en est largement question dans la deuxième partie, ni la question du revenu d'existence qui ne nécessite pas, semble-t-il, d'explicitation particulière ; en revanche, la notion d'économie solidaire mérite quelques éléments de compréhension.

Cette nouvelle forme d'activité ne correspond ni au secteur marchand ni au secteur public et se refuse même à penser l'économie dans la seule opposition entre une économie de marché et une «économie d'insertion» qui s'illusionne sur la nécessité de dispositifs transitoires vers le retour au plein emploi stable.

L'économie solidaire vise au contraire à réconcilier initiative et solidarité et se situe en ce sens à la croisée de l'économique, du social et du politique.

L'économie solidaire, ce sont des collectifs de personnes qui s'associent librement pour créer des activités économiques dans un objectif de cohésion sociale et de nouveaux rapports de solidarité de proximité. Ces activités reposent sur un réel besoin, identifié collectivement et légitimé par un débat local : ce sont donc des activités d'uti-

lité sociale. Elle combinent des ressources (produits des ventes, aides publiques, contributions volontaires) et des engagements (professionnels et bénévoles) divers. Elles refusent l'utilisation de contrats intermédiaires ou précaires et cherchent à développer la participation citoyenne et la sociabilité de proximité.

Ses promoteurs y voient donc une perspective tout à fait novatrice capable de lutter contre l'exclusion et de renouer avec l'expression démocratique et la solidarité.

Pour conclure nous pourrions dire que s'affirme surtout la nécessité d'examiner plus précisément de telles pistes, dans tous les enjeux de société qu'elles impliquent, et de clarifier et d'amplifier le débat public par rapport à toutes ces questions.

Deuxième partie
***Il était une fois AlterErgo :
une aventure inter-associative
pour favoriser l'appropriation
du débat sur la place
et le sens du travail***

*«Ils ne savaient pas que c'était impossible,
alors ils l'ont fait»
Marc Twain*

L'aventure associative décrite dans cette partie trouve son origine et s'inscrit dans la dynamique évoquée précédemment : essayer de s'extraire de la spirale infernale du chômage et de l'exclusion, et, plutôt que de s'enfermer dans le sentiment de fatalité de la situation actuelle, contribuer à explorer des solutions, aussi modeste soit cette exploration, et à en débattre avec toutes les composantes de la société. Finalement, mettre la capacité d'innovation et d'interpellation propre au secteur associatif au service d'un projet collectif de transformation sociale.

Mais, dans le même temps, elle part également du constat déjà évoqué qu'il y a par rapport à ces questions une grande confusion, y compris dans les mouvements associatifs, confusion qui entrave la capacité des uns et des autres à se forger une conviction et à participer à l'élaboration ou à la diffusion de schémas alternatifs. Aussi, les acteurs sociaux (les associations, les corps économiques, les citoyens) parviennent-ils difficilement à afficher un positionnement clair et, qui plus est, rares sont les lieux où ils peuvent confronter leurs interrogations à d'autres.

Comme si la multitude des discours, certes séduisants pour nombre d'entre eux, avait tendance à embrouiller une situation déjà complexe. Comme si lorsqu'on commence à tirer un fil, toute la pelote venait et que l'on se trouvait alors prisonnier d'un labyrinthe obscur.

Parmi les pistes enchevêtrées que l'on a commencé à esquisser dans la partie précédente et qui consistent à appréhender différemment la place du travail, faire le choix d'examiner celle de la réduction du temps de travail n'est pas neutre. Mais s'il n'est pas le reflet d'une « religion » en la matière, il correspond à l'idée que cette question renvoie en fait à une série de problèmes plus larges quant à l'évolution de notre société. Car là est bien l'enjeu : ce n'est pas une mesure économique ou un plan pour l'emploi supplémentaires qu'il s'agit d'explorer mais un nouveau projet global qui repose sur une thématique porteuse et forte. Et l'hypothèse de la réduction du temps de travail paraît aller dans ce sens.

Nous avons rappelé combien la problématique des temps sociaux (qui découle d'une réflexion sur les rapports entre temps, travail et identité) et de la manière de les investir était centrale pour le secteur associatif et, plus largement, face au devenir de la société.

Nous sommes en effet confrontés à une double menace pour la démocratie : l'augmentation du chômage et ses conséquences en termes d'exclusion d'une part, et le recul de la participation à la vie sociale et politique d'autre part. N'y a-t-il pas dans la réduction du chômage d'un côté, et l'utilisation du temps libéré par le travail à des fins de développement de la personne et de réinvestissement de la sphère de l'engagement citoyen de l'autre, des perspectives plus que séduisantes pour l'avenir de la société ?

Encore faudrait-il préciser de quoi on parle. Encore faudrait-il saisir tous les enjeux qu'implique une telle hypothèse et analyser les résistances culturelles qui peuvent s'y greffer. Encore faudrait-il que la société s'approprie cette idée et qu'elle en débattenne largement pour être en mesure de faire des choix.

C'est une contribution à cet effort que le collectif inter-associatif AlterErgo, dont les pages qui suivent retracent l'évolution, la méthodologie, les difficultés et les réussites, a souhaité engager.

I - Origines et construction du dispositif

Emergence de l'idée projet : une démarche citoyenne

A l'origine, le projet de recherche-action sur le sens et la place du travail aujourd'hui a été pensé et conçu par un groupe de citoyens engagés, retraités pour la plupart mais non moins sensibilisés, du fait de leurs parcours respectifs, aux problèmes de travail et d'emploi et à leurs conséquences sociales et culturelles.

Ce groupe de Frانس-Comtois, qui s'est assez rapidement constitué en association, est composé d'**Etienne Canale** (conseil en formation), de **Max Alheily**, d'**André Parrend** (tous deux anciens conseillers d'éducation populaire Jeunesse et Sports ; aujourd'hui impliqués respectivement dans l'animation d'un groupe des Cercles Condorcet sur Besançon et dans la mise en place de projets culturels) et de **Charles Piaget** (cadre retraité de chez Lip et illustre impulsEUR du mouvement auto-gestionnaire de l'entreprise ; aujourd'hui militant actif du groupe AC de Besançon).

En choisissant le nom **CAPP** (appellation formée des capitales de leurs noms), ils ont voulu montrer qu'ils étaient prêts et décidés, au niveau qui est le leur, à mener un projet innovant, susceptible de favoriser l'émergence d'initiatives d'action et d'issue à la crise actuelle.

Démarche citoyenne par excellence, l'initiative du groupe CAPP conjugue une observation critique de la manière d'appréhender les problèmes de travail et d'emploi et une sorte de naïveté qui consiste en un refus délibéré de voir les obstacles (financiers, institutionnels, organisationnels...) d'un projet pour mieux s'y atteler. Ainsi, l'initiative a-t-elle été placée dès le départ à l'enseigne de cet aphorisme de Marc Twain : «Ils ne savaient que c'était impossible, alors ils l'ont fait».

Dès les premiers mois de 1994, la crise de l'emploi et le taux de chômage sans cesse croissant ont ouvert la voie à de nombreuses discussions, écrits, prises de position : universitaires, politiques, experts, journalistes ont exprimé leur opinion sur ce thème. La controverse a été vive et le débat serré, reflétant un désaccord parfait.

Dans ces conditions, l'invective et la polémique qui prédominent ne sont pas propres à faire avancer les idées. D'abord parce que traitement qui est fait de ces questions dans les médias est trop souvent parcellaire et superficiel : les prestations audiovisuelles sont extrêmement réduites dans la durée, un article dans un journal est une bouteille à la mer dont l'effet n'est ni contrôlé ni évalué. Ensuite parce que les points de vue exprimés s'affrontent sans se confronter réellement, sans non plus prendre en compte les contributions des corps intermédiaires (associations, syndicats) et les interrogations des citoyens.

Persuadés que l'évolution du travail méritait une exploration fine et approfondie, le groupe CAPP a eu l'idée de mener une réflexion «tranquille, sans urgence et sans souci de court terme», à partir des travaux de chercheurs.

La méthode qu'ils ont imaginée peut ainsi se résumer comme suit :

- **construire un «espace-temps» privilégié afin d'explorer la question du travail dans toutes ses composantes** en se donnant les moyens d'une analyse rigoureuse et approfondie ; concrètement, il s'agissait de faire se rencontrer, trois jours durant, trois «experts» qui, à des titres divers, ont mené une réflexion importante et reconnue sur le thème du travail ; avec l'appui de deux animateurs chargés de reformuler, d'orienter et de réguler les propos des experts, l'objectif était de dégager les convergences et les divergences de leurs analyses respectives ;
- **formaliser les éléments de connaissance, d'analyse et de propositions ainsi constitués et les diffuser largement** pour donner à tout un ensemble de citoyens les moyens de comprendre, de débattre et d'agir sur le devenir de la société.

Constitution du collectif AlterErgo

Le groupe a ensuite recherché parmi son réseau de relations personnelles et professionnelles des associations susceptibles de s'associer au projet, d'y apporter une contribution spécifique et de lui assurer une assise institutionnelle et logistique. Ainsi les associations Savoir & Compétence et Peuple et Culture ont rejoint le groupe CAPP.

- Savoir & Compétence, association présente sur plusieurs sites (à Paris, dans Var et en Alsace), est centrée sur la lutte contre la désinsertion sociale et l'exclusion. Ses modes d'intervention sont des actions de formation, le pilotage et/ou l'accompagnement de projets d'insertion, des études de terrain (recherche, expérimentation, conseil...). Lieu de confrontation et d'harmonisation des idées et des pratiques, l'association organise également des rencontres réunissant des chercheurs, des promoteurs et gestionnaires de projets, des professionnels de l'insertion, des élus...

Nous avons déjà évoqué combien Savoir & Compétence, comme d'autres associations œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle, était animée par une interrogation de sa pratique d'insertion. L'association a donc pensé qu'une réflexion un peu approfondie sur le sens et la place du travail contribuerait à apporter des réponses et enrichirait son intervention de terrain.

- Peuple et Culture a également été séduit par cette initiative à plusieurs titres. D'une part, en lien avec la réflexion menée sur la triple thématique du «partage du travail, partage de la culture, partage de l'espace public» de le cadre de son cinquantième anniversaire (voir p. 17), Peuple et Culture affirmait sa volonté de questionner le rôle du secteur associatif en général et de l'éducation populaire en particulier face au contexte de mutations du travail et de la société toute entière ; et un tel projet allait en ce sens. D'autre part, en tant qu'association soucieuse de démocratiser les savoirs et de valoriser la participation citoyenne, Peuple et Culture a manifesté un fort intérêt

pour la méthode du projet, résolument inscrite dans le champ de l'éducation populaire.

Concrétisation du projet

Les trois associations se sont donc regroupées pour la mise en œuvre du projet en un collectif provisoire et dénué de tout statut, appelé **AlterErgo**.

Un comité de pilotage, composé de représentants des trois des associations, a été mis en place et s'est réuni régulièrement.

Les membres permanents de ce comité sont :

- **André Parrend** et **Etienne Canale** au titre du groupe CAPP,
- **Bernard Scémama**, président, et **Annette Velut**, directrice, au titre de Savoir & Compétence,
- **Maurice Lefeuvre**, président, et **Cathy Vivodtzev**, chargée de mission, au titre de Peuple et Culture.

En fonction des thèmes des rencontres, d'autres acteurs des trois associations ont été associés au comité de pilotage.

Chacune des structures apportant ses propres spécificités, compétences et expériences, cette collaboration triangulaire a contribué à faire évoluer l'idée initiale du projet et à mieux cerner la finalité de l'initiative. Cette évolution est allée dans le sens d'un enrichissement, en amont et en aval, du dispositif d'exploration et d'une définition plus étroite de la thématique d'étude.

Il s'agissait de trouver une démarche qui permette de concrétiser et d'articuler les deux dimensions du projet : approfondir des pistes ou solutions face à la crise de la valeur travail et amener ces analyses au débat public.

• Sur le premier point, il est apparu que le thème du «sens et de la place du travail aujourd'hui» était beaucoup trop vaste et complexe pour que l'exploration, aussi approfondie soit-elle, aboutisse à des points de repères susceptibles d'être démultipliés largement. Afin de disposer d'un point d'appui solide et opératoire, le groupe a donc fait le choix d'une entrée plus spécifique comme point de départ du dispositif : **la réduction du temps de travail**.

Ce choix n'a à aucun moment signifié que le collectif revendiquait a priori telle ou telle option mais plutôt qu'il souhaitait examiner de manière systématique et rigoureuse les conséquences et implications de cette hypothèse sur les différents pôles de la vie économique, sociale et culturelle, aux niveaux individuel et collectif. Mais, dès lors que l'on passe au crible les rapports entre le temps et le travail, on est amené presque inmanquablement à une «réinterrogation» en chaîne de la plupart de nos valeurs et représentations. En explorant la réduction du temps de travail et ses enjeux, on interroge donc aussi la question du sens et de la place du travail aujourd'hui et, au-delà, celles de l'exercice de la citoyenneté et du choix de nouveaux modèles de société.

- Sur le second point, le collectif AlterErgo a mis en avant l'importance d'un débat public qui associerait différentes catégories d'acteurs, tous concernés par les évolutions en matière de place du travail dans la société ; il a fait le pari que l'organisation du débat passerait par la **mobilisation d'un partenariat** de réseaux associatifs, économiques et sociaux impliqués dans toutes les phases du projet.

D'une part, une des préoccupations des initiateurs était de sortir le débat sur la réduction du temps de travail des feuilles spécialisées et des cercles d'initiés. S'est alors affirmée l'idée que le questionnement sur lequel reposerait la phase d'exploration du thème avec les experts devrait être le reflet des préoccupations et interrogations réelles des citoyens. Ainsi, cette grille devait être construite collectivement avec des réseaux concernés (par) et sensibilisés à ces questions en fonction de leurs propres expériences et analyses. Ce choix illustre aussi la volonté du groupe d'appréhender globalement l'objet d'étude, c'est-à-dire dans toute sa complexité et sous des angles divers.

D'autre part, afin que les contenus de la recherche aient un réel impact sur le débat public, il est apparu que ces mêmes réseaux devaient pouvoir relayer le travail enclenché avec eux.

Il a donc été décidé que ces réseaux seraient associés à l'initiative dès le départ, dans la conduite même de son déroulement et que leur participation reposerait sur un engagement précis : en se joignant au projet, ils acceptaient de participer au séminaire et de jouer ensuite un rôle de relais ou de démultiplicateurs chargés de se réapproprier les contenus, de les répercuter et d'organiser le débat en leur sein.

Les chapitres II et III (pp. 35 et 43) décrivent respectivement la mobilisation de ce partenariat ainsi que la construction de la grille de questionnement.

- Quant aux experts, protagonistes centraux du dispositif, le choix s'est assez rapidement porté sur **Alain Chouraqui, Pierre Larrouturou et Jacques Rigaudiat**. Les critères qui ont préfiguré à ce choix, la présentation de ces trois intervenants ainsi que le travail de préparation du séminaire mené avec eux sont retracés dans le chapitre IV (pp. 56 à 59).

Il est ensuite question de l'organisation et de l'évaluation du séminaire d'exploration, aboutissement de la première phase de ce projet, qui s'est tenu en juillet 1996 (pp. 59 à 63).

A propos du sens de la démarche

Le texte suivant, écrit par Bernard Scémama en vue d'une publication dans différents supports et en particulier le supplément «Initiatives» du *Monde*, illustre le sens politique donné à cette initiative (voir aussi son article paru dans *Les Raisons de l'ire*, en annexe).

La préoccupation des différents initiateurs du projet est, bien sûr, la situation du chômage et ses conséquences, mais nous ne voulons pas enfermer le débat dans une dimension technique, et réduire cette démarche à la poursuite d'une

solution miracle. Notre sentiment est que les questions posées à nos sociétés sont encore plus fondamentales et que la façon même dont elles peuvent être traitées est au moins aussi importante que les réponses qui pourraient être à notre portée.

Autrement dit, après plus de vingt ans d'aggravation du contexte socio-économique dans lequel nous vivons, ce qui fait problème, ce n'est plus seulement le chômage, ce sont bien sûr ses conséquences mais aussi le caractère ou l'apparence de fatalité et d'impuissance devant lequel nous nous trouvons et semblent se trouver aussi responsables et experts.

L'affirmation par ces derniers des «contraintes» et des «lois» et, par les politiques, de l'absence d'alternatives (dire qu'il n'y pas d'autre politique possible, n'est-ce pas avouer qu'il n'y a plus de politique du tout ?) nous dessine les traits d'un «monde ingouvernable», figure qui nous paraît inacceptable en démocratie.

Dans cette perspective, et même si l'on peut dire rétrospectivement que nous avons pu avoir au fil des ans l'illusion d'une «crise», qui en tant que telle serait dépassable («sortie de crise») par voie d'ajustements et par des mesures techniques appropriées («gestion de crise... sacrifices et vieilles dentelles»), le brouillard de ces illusions se dissipe. Nous prenons de plus en plus conscience que, non seulement les différentes réponses envisagées et mises en œuvre depuis plus de vingt ans étaient inadaptées et insuffisantes, mais que la méthode même de la réponse d'en haut (par des plans, des mesures, des budgets) et de la rétroaction négative (réparer le système pour qu'il continue à fonctionner comme auparavant) était le signe du refus et de l'incapacité à transformer un ensemble de problèmes de société en débat, en réflexion et en action de cette même société.

Pour construire une «volonté commune», une intelligence du présent et des perspectives d'avenir, il faut d'abord introduire les éléments de connaissance, de réflexion et de dialogue qui les rendront possibles, et cela demande du temps et des efforts ; or, pour l'essentiel, ce travail reste à entreprendre, en tout cas dans le champ qui nous préoccupe.

En cela, le rôle des «experts», c'est-à-dire concrètement de ceux qui peuvent apporter des éléments d'analyse, des outils et des propositions, est bel et bien d'alimenter le débat public et de s'adresser à ceux qui fondamentalement sont censés être les détenteurs de la décision et des choix en démocratie, c'est-à-dire... les citoyens. Cette formulation peut paraître tout à fait naïve (comme de croire qu'il puisse y avoir des «espaces publics» ou que la démocratie soit autre chose qu'une démission efficacement organisée) et pourtant, les événements de décembre 1995, comme le fonctionnement de notre société depuis un certain nombre d'années, indiquent bien qu'on ne fait pas grand chose de solide sans ou contre ces citoyens, que les options décidées en «petits comités» - ceux que l'on a pris la très mauvaise habitude d'appeler «les décideurs» - s'avèrent non seulement peu efficaces mais, de plus, fondamentalement perverses, en ce qu'elles aggra-

vent les contradictions et les «fractures» qu'elles sont censées traiter.

Il nous paraît donc nécessaire que les différentes voix qui s'expriment pour avancer des analyses et des propositions se confrontent, en s'adressant et en échangeant directement et à travers les corps constitués de la société civile, qu'ils soient associatifs, militants ou professionnels, aux citoyens concernés que nous sommes tous par les questions de finalités, de valeurs, de sens, de répartition, de justice, de cohésion sociale...

Il faut par ailleurs créer les espaces et les temps où ces débats, ces confrontations, ces interrogations, ces interpellations pourront s'exprimer. C'est une contribution à cet effort qui constitue l'ambition principale de notre projet.

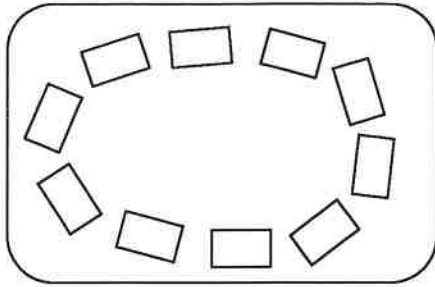
*A propos du déroulement du projet
(Voir schéma page suivante)*

En raison du caractère multipartenarial du projet et de la nécessité d'harmoniser les calendriers de chacun des acteurs concernés pour la mise en œuvre des différentes étapes, le planning initialement prévu s'est trouvé décalé dans le temps.

A ce jour, seules les deux premières phases ont été réalisées. L'étape de réappropriation menée en ce moment même ainsi que les perspectives de poursuite du projet sont évoquées dans la troisième partie de cette étude.

CALENDRIER

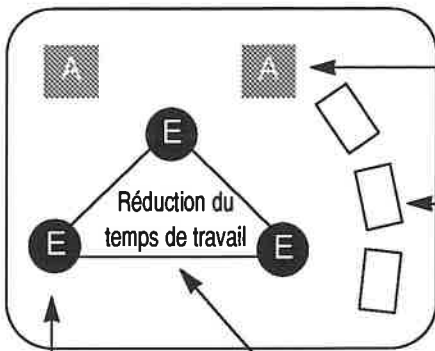
PREMIÈRE PHASE
**Mobilisation
des réseaux et
construction du
questionnement**



- Mobilisation des réseaux partenaires
- Confrontation des problèmes à partir des pré-occupations et des expériences de chacun
- Construction commune d'un questionnaire

janvier-mai 96

DEUXIÈME PHASE
Exploration



Animateurs
accompagnent la réflexion, reformulent les propositions et régulent les débats entre experts.

Réseaux auditeurs-questionneurs
renvoient leurs questions, commentaires, contributions aux experts, alimentent la réflexion.

Experts
confrontent leurs analyses et émettent des propositions par rapport à la grille de questionnaire pré-établie.

La réduction du temps de travail
- quoi et pour quoi faire,
- qui et comment : préalables et modalités de mise en œuvre,
- quelles implications dans l'entreprise, sur l'emploi et le marché du travail, sur les modes de vie

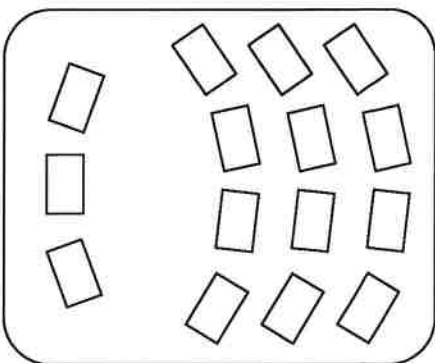
3 journées
1, 2, 3 juillet 96

TROISIÈME PHASE
Réappropriation

Les contenus des trois journées de la phase d'exploration, une fois formalisés, sont diffusés auprès des réseaux de citoyens partenaires, lesquels les répercutent et organisent le débat en leur sein.

automne-hiver
96-97

QUATRIÈME PHASE
Démultipliation



- Restitution publique des contenus et des réactions suscitées dans les réseaux.
- Echanges et débats en présence d'un public élargi.
- Médiatisation de la journée par l'intermédiaire de la presse.

courant 1997

II - Cadre associatif : mise en réseau autour du projet

Cette phase consistait tout d'abord à défricher le terrain ; un terrain où se jouent des intérêts contradictoires mais qui fait émerger aussi des initiatives intéressantes, en termes d'expérimentations et de réflexion, de la part des différents acteurs économiques et sociaux.

Mobilisation d'un réseau de partenaires

Une place privilégiée a été accordée aux **associations** dans la mesure où elles jouent un rôle d'interpellation de la société.

Les associations sollicitées pour s'associer au projet ont été identifiées sur la base de deux critères :

- un positionnement ou un engagement spécifique par rapport aux questions liées au travail ;
- une inscription dans des champs d'intervention comme ceux de l'éducation populaire et/ou de l'insertion sociale et professionnelle les rendant au moins potentiellement sensibles à l'entrée retenue et au mode d'approche choisi.

Le choix de ces champs, outre qu'il est le reflet des réseaux d'appartenance du groupe pilotant le projet, est apparu intéressant dans la mesure où il permettait en même temps de rapprocher des structures qui n'ont pas forcément l'habitude de travailler ensemble (même si elles développent souvent des actions similaires) et dont les approches et angles d'analyse par rapport à une même question sont complémentaires :

- **le champ de l'éducation populaire** : on l'a vu dans la première partie, ces associations se situent plutôt en analyse, en veille, en recherche par rapport aux mutations de la société ; elles ne sont généralement pas porteuses ou revendicatrices d'une réponse ou solution déterminée mais soucieuses de confronter actions et réflexions et, surtout, d'impliquer les citoyens dans ces questionnements ;
- **le champ de l'insertion professionnelle, sociale et économique** : ces associations sont en prise directe avec les problèmes du travail et de l'emploi, elles ont donc une riche expérience de terrain ; elles éprouvent cependant aussi le besoin de prendre du recul par rapport à leurs pratiques et, commençant à entrevoir les limites de l'insertion par le travail, d'esquisser d'autres voies possibles ;
- **les mouvements de réflexion** prônant telle ou telle forme de société et/ou de travail : ces associations sont engagées dans une voie spécifique qu'elle se sont attachées à approfondir et sur laquelle elles sont en mesure d'apporter un éclairage précis et argumenté.

Dans le souci - majeur dans ce projet - de confronter les approches et de croiser les regards, à côté du secteur associatif, **des acteurs de la vie économique et sociale** impliqués de manière innovante ou sensible par rapport aux problèmes de travail et d'emploi, ont également été contactés : partenaires sociaux, représentants politiques, entreprises ayant expérimenté ou réfléchissant (à) la réduction du temps de travail.

Les partenaires associés au projet

Les personnes et représentant(e)s de réseaux qui se sont intéressés au projet et ont exprimé leur volonté de s'y associer et/ou de s'y impliquer sont :

- Christine Afriat, chargée des Affaires sociales au Commissariat au Plan et militante de la revue *Transversales*,
- Michel Alenbach, chargé d'étude à la Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture,
- Nicole Barrière, chargée de la Mission Recherche de La Poste,
- Luc Belval, du cabinet E2I (réseau de l'insertion par l'économique),
- Jean-Jacques Boissard, président de LADAPT,
- Jean Bordat, membre actif d'Un travail pour chacun, par ailleurs chômeur de longue durée,
- Chloée Borezée, permanente de l'Union régionale des entreprises d'insertion (UREI) Ile-de-France,
- Christine Deleval, du Centre des Jeunes Dirigeants,
- Antonietta Di Ruzza, membre du Mouvement Humaniste,
- Dominique Fauconnier, responsable de l'Atelier des Métiers (structure de réflexion et de conseil sur la notion de métier),
- Eric Favey, secrétaire général de la Ligue de l'Enseignement,
- Cécile Guillaume, chercheur au Laboratoire de Sociologie de Changement des Institutions (LSCI-CNRS),
- François Hannover, directeur de l'Association pour la démocratie et l'éducation locale et sociale (ADELS),
- Daniel Hincelin, responsable de CréEntreprendre, association membre du Réseau d'économie alternative et solidaire (REAS),
- François Jannin, cheminot, militant CFDT de Besançon,
- Marie-Elisabeth Lautrou, membre d'Europe 99, Maison Grenelle,
- Jean-Claude Lemaire, responsable du Comité de coordination d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE),
- Guy Michel, de l'Association pour le développement des services de proximité (ADSP),
- René Moustard, co-président de la Fédération Sportive et Gymnique du Travail,
- Maurice Pagat, fondateur et responsable de la revue *Partage*,
- Michel Pépin, responsable du département «Travail et efficacité des organisations» de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT),

- Michel Perret, vice-président de Travail et Culture,
- Enrico Riboni, responsable d'une Mission locale puis d'IDEE (entreprise d'insertion) et administrateur du Centre régional d'études, de formations, d'animation au développement (CREFAD, Peuple et Culture),
- Laurence Ricca, responsable d'une Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO),
- Jacques Robin, responsable de la revue *Transversales*, Maison Grenelle,
- Patrick Rosenblath, militant du groupe Agir contre le chômage (AC) de la région parisienne,
- Alain Thirel, (anciennement) responsable du Centre des Jeunes Dirigeants de l'Economie Sociale,
- Jean-Claude Tollet, directeur de Travail et Culture.

La longueur de cette liste prouve l'intérêt manifesté pour le projet dans des sphères très différentes et par conséquent, on peut le supposer, la pertinence d'une telle initiative. Cependant, pour des raisons diverses (qu'on tentera d'analyser un peu plus loin), la volonté d'engagement exprimée au départ n'a pas toujours débouché sur une implication réelle ; par ailleurs, le degré de participation au projet a également été variable selon les personnes et les réseaux.

Le mode de collaboration institué

Dans la perspective de construire un tel partenariat, le collectif AlterErgo a organisé des rencontres inter-réseaux. Afin de rencontrer toutes les personnes sollicitées et intéressées, les emplois du temps des uns et des autres étant chargés, plusieurs séances collectives de ce type ont été nécessaires.

Elles se sont articulées à chaque fois autour de trois temps :

- un temps de présentation de la démarche, suivi d'échanges et de confrontations ;
- un tour de table destiné à identifier le positionnement, les préoccupations et l'engagement de chacun vis-à-vis de l'objet d'étude mais également à évoquer les initiatives développées et/ou les problèmes soulevés ;
- un temps pour envisager les modes de collaboration au projet à la fois sur la construction d'une grille commune de questionnement qui soit le reflet des aspects précédents et sur le rôle de relais des réseaux dans la répercussion des contenus de la recherche et dans l'organisation d'un débat aussi large que possible en leur sein.

Inscription des réseaux **dans le projet de recherche-action**

Adhésion à la démarche

Le nombre de personnes séduites a priori par le projet avait été une première illustra-

tion de sa pertinence, les appréciations des représentants de réseaux rencontrés ont confirmé cette tendance. Des commentaires critiques sur le thème et la méthode, orientés vers un complément et un enrichissement du cadre proposé, ont été apportés au cours de ces séances.

➔ Sur le fond, la volonté de s'interroger sur une question cruciale et centrale où, qui plus est, règne une grande confusion, a été jugée courageuse et pertinente.

En effet, le terme de réduction du temps de travail recouvre des significations très diverses. De plus, en fonction des formes et modalités qu'on lui attribue et des objectifs qui y sont associés, les conséquences, notamment en termes de créations d'emplois, peuvent être très différentes. Une première étape de clarification des termes et des cadres de référence (par exemple : à quel temps de travail - légal ou réel - se réfère-t-on lorsqu'on pense à le réduire ?) paraît tout à fait indispensable à une réflexion sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, la RTT est loin d'être simplement une mesure technique de réduction du chômage, elle entraîne au contraire une réinterrogation en chaîne de nos représentations, valeurs et modes de vivre en société. Lorsqu'on engage un tel débat, on est rapidement amené à se demander : quelle société pour demain ? Une réflexion sur la RTT doit donc être inscrite dans **un questionnement sur un projet global de société.**

➔ Sur la forme, les richesses de la méthode ont été à chaque fois mises en avant.

- Tout d'abord **l'approche plurielle** qui caractérise la démarche : le questionnement oblige à la transversalité, autrement dit à s'extraire du cloisonnement disciplinaire ; il est intéressant d'appréhender la réduction du temps de travail sous l'angle travail/hors travail, organisation dans l'entreprise/réflexion sur les temps sociaux.

De plus, la conjugaison de différents acteurs (experts, réseaux associatifs, acteurs économiques) et de plusieurs disciplines (économie, sociologie...) permet, à travers la confrontation d'analyses différentes sinon contradictoires, de faire avancer le questionnement. Le débat pluri-acteurs implique également que la méthode soit souple et que la géographie puisse s'adapter au fur et à mesure des évolutions.

Sur la composition du partenariat engagé, l'absence, parmi les réseaux associés au projet, de représentation syndicale a été à maintes reprises pointée avec étonnement voire critiquées comme une lacune. Mais, avoir une expression officielle d'un quelconque syndicat allait à l'inverse des objectifs fixés par les initiateurs puisqu'il fallait que les questions et les échanges puissent s'exprimer sans a priori. En revanche, des syndicalistes engagés sur le plan local et fédéral et qui possèdent une expérience particulière concernant la réduction du temps de travail, ont été sollicités et invités mais, même si certains ont manifesté un intérêt pour la démarche, il n'ont pas participé aux rencontres.

- Ensuite sur **le rôle des «experts»** : ils ont la connaissance et le recul nécessaires pour nous éclairer mais un travail avec eux nécessite aussi une certaine vigilance. Les

«experts» ont des idées généralement bien arrêtées et tendent à s'accrocher au message qu'ils cherchent à promouvoir ; de ce fait, ils ont parfois du mal à sortir de leur schéma de pensée et ne savent pas toujours s'écouter mutuellement. Le risque que les réponses ou analyses apportées soient quelque peu «automatiques» de leur part doit être pris en compte. Comment alors favoriser la confrontation et l'interaction au-delà de la seule restitution de théories particulières ? Il semble falloir prendre le temps de faire des détours, pousser les experts dans leurs retranchements et leurs zones d'ombre, les mettre en contradiction avec leur propres points de vue. Dans ce cadre, un rôle central sera joué par les animateurs. Par ailleurs, soutenir une réflexion rigoureuse pendant trois journées en évitant les redites, les retombées et l'appauvrissement paraît ambitieux.

- Enfin sur les **modalités d'organisation du débat** : le fait de privilégier la question par rapport à la réponse, c'est-à-dire d'œuvrer pour la construction collective d'une interrogation commune, est en elle-même fédératrice. La mobilisation des citoyens et pour ce faire, la création de passerelles entre des réseaux, même et surtout s'ils interviennent dans des domaines différents, semble un facteur essentiel à tout processus de transformation sociale. Il nous faut donc créer de nouveaux lieux de débat, faire émerger un espace public, ce à quoi ce projet contribue.

Positionnement, confrontation des approches et des initiatives engagées

Comment chacun des réseaux rencontrés appréhende-t-il la question du travail et se positionne par rapport à des formes nouvelles contribuant à en revisiter le sens et la place ?

➔ *Les associations d'éducation populaire*

- La **Fédération Sportive et Gymnique du Travail**, comme son nom l'indique, centre son activité sur le sport, en particulier à travers son approche culturelle qui, elle, est liée aux mutations de la société, notamment les contenus du temps libre. Selon René Moustard, la place du travail dans la société est un élément central dans la mesure où il s'agit d'une activité humaine fondamentale qui permet de produire mais qui participe aussi au développement de la personnalité. En ce sens, il ne croit pas à une société sans travail. Mais la question de la reconnaissance par et pour le travail, qui revêt aujourd'hui une nouvelle actualité, convient d'être examinée/analysée.

- **Travail et Culture** traite de la représentation du monde du travail pour les artistes, les militants, les chercheurs avec, comme principal mode d'intervention, un travail de proximité avec les comités d'entreprises. Ainsi, avec ces comités, l'association aborde la question du travail sous l'angle de la culture : c'est-à-dire pose la réalité du travail en interface avec des réflexions théoriques et la perception qu'en ont des artistes. Par ailleurs, Travail et Culture a engagé une réflexion sur les déplacements culturels, temporels et spatiaux, liés au vécu par rapport au travail. Cette question qui renvoie aux

représentations individuelles et collectives peut s'intégrer et alimenter la réflexion présente pour peu qu'on la ressitue par rapport à la place que l'on a dans la société : des représentations forcément différentes selon que l'on est travailleur ou chômeur, selon la nature du travail que l'on effectue et de la fonction que l'on exerce.

- La **Ligue de l'Enseignement** est concernée à plus d'un titre par la place du travail. Tout d'abord en tant que mouvement d'éducation populaire, fondé sur la triple volonté d'émancipation culturelle, de démocratisation des savoirs et de développement de la citoyenneté. Ensuite, en tant que réseau qui ne regroupe pas moins de 38.000 associations (toutes tailles confondues), qui emploie près de 40.000 salariés et qui se situe à la 4^{ème} place des opérateurs de formation professionnelle en France... De par ses fondements, la Ligue se préoccupe des conséquences de la dégradation sociale et de la nécessaire formation du citoyen, au sens des compétences et de la capacité d'agir sur son environnement. Il faut trouver les moyens de sortir de la crise, de lutter contre l'exclusion (économique, sociale, mais également culturelle) et de faire de la justice sociale le premier combat républicain. Un combat qui pourrait se résumer par la trilogie : partager l'avoir, le pouvoir et le savoir.

Une réflexion a été engagée par la Ligue sur le travail, notamment dans le cadre des Cercles Condorcet : elle n'a pas de position tranchée sur ces questions mais est convaincue qu'on ne peut pas continuer d'asseoir la société sur les bases actuelles.

➔ *Les associations d'insertion socio-professionnelle et/ou de lutte contre le chômage*

- La **Mission locale** que dirige Enrico Riboni est fortement concernée par toutes les mesures publiques destinées à réduire le chômage et créer des emplois. Ne souhaitant pas rester «le nez sur le guidon», il éprouve le besoin de prendre du recul par rapport à sa pratique et de réfléchir autrement.

- L'association **CréEntreprendre**, membre du Réseau d'économie alternative et solidaire, vise à développer l'emploi par la création de petites entreprises, à l'initiative d'individus ou de petits groupes. Etre acteur de son emploi est donc une dimension importante de même que l'économie solidaire. Mais rapidement, dans ce type de travail, on se pose la question : créer de l'emploi pourquoi ? L'entreprise ne peut-elle pas aussi se concevoir en termes d'utilité sociale ? CréEntreprendre expérimente également le concept de pluri-activités qui consiste à combiner plusieurs activités aux formes juridiques diverses, une notion qui touche à l'articulation entre travail (emploi ou activité) et projet de vie.

- Le groupe **Agir contre le Chômage (AC)** vient en aide aux chômeurs en les informant sur des questions qui les concernent et par la mise en œuvre d'actions de soutien des revendications et des initiatives, telles que la réduction du temps de travail, susceptibles de réduire le chômage.

- **Un travail pour chacun** réfléchit au problème suivant : comment remettre au travail

4 millions de personnes ? et propose d'utiliser pour cela les dépenses passives du chômage. L'association cherche également à traiter le problème d'absence de représentation civile des chômeurs alors qu'ils sont les principaux intéressés et concernés par les problèmes d'emploi.

- Le **réseau des entreprises d'insertion** demeure sur des conceptions du travail relativement traditionnelles. Ces entreprises sont aujourd'hui peu ouvertes à de nouvelles formes de travail telles que la réduction du temps de travail mais elles arrivent à un niveau de blocage et ont besoin d'une réflexion sur le sens du travail.

➔ *Les acteurs de l'économie publique ou sociale*

- **La Poste** a engagé depuis trois ans un travail sur cette question : une mission «Fluidité-flexibilité» a été créée et, sur la base d'une démarche participative, les agents de La Poste ont été interrogés sur leurs choix individuels par rapport à des formes très diverses de flexibilité du travail. Cette enquête menée dans plusieurs régions de France a fait apparaître un intérêt très fort pour la réduction du temps de travail et, contrairement aux idées reçues, pas seulement de la part des femmes. L'obstacle majeur qui est apparu concerne les revenus.

- **L'ANACT** (agence nationale dépendant du ministère du Travail), dans sa pratique quotidienne, est directement confrontée à la question du changement dans les entreprises. Très souvent, les contraintes extérieures des salariés par rapport à une réduction du temps de travail (famille, transport...) ne sont pas légitimées par l'entreprise alors qu'elles pèsent lourdement. L'ANACT est également impliquée dans un dispositif d'accompagnement, de diagnostic et d'évaluation d'expériences - en projet ou en cours - de réduction du temps de travail ; à ce titre, elle met en place des formations pour des consultants, des représentants du personnel, des experts syndicaux..., sur la (ré)organisation du travail liée à la réduction du temps de travail.

- Le **CJDES**, réseau de dirigeants d'entreprises de l'économie sociale, travaille, entre autres chantiers, sur le concept d'entreprise citoyenne et sur les interactions entre l'entreprise et son environnement ; la réduction du temps de travail a sa place dans cette réflexion.

- **L'Atelier des Métiers** travaille sur le métier comme notion qui recouvre une réalité concrète et, dans le même temps, est susceptible de faire émerger un discours très riche. L'entreprise peut être alors perçue comme une source potentielle de richesse, au sens large du terme. De même que la contrainte extérieure (les dysfonctionnements de la société, le chômage, l'exclusion...) et intérieure (au sein de l'entreprise) peut stimuler l'innovation. L'Atelier des Métiers intervient en entreprise sur *le sens du métier* de manière à transformer les contraintes économiques, techniques ou sociales en sources d'innovation permanentes.

Dimension participative et citoyenne du projet : conditions de répercussion du débat
Les rencontres inter-réseaux ont permis d'apporter des éléments complémentaires quant aux modalités d'organisation du débat.

- La première difficulté qui est apparue à chacun des réseaux associés réside dans **la manière de capitaliser et de restituer une réflexion** sans en perdre l'intensité. L'enjeu est multiple : d'une part, il faut œuvrer à la construction d'une «nourriture» qui soit audible et lisible mais qui ne tombe pas non plus dans des raisonnements trop simplificateurs, la compréhension d'un phénomène passant par sa complexification.

D'autre part, il s'agit aussi de conforter et rassurer ceux qui, au quotidien, œuvrent dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre le chômage.

A côté des modes de capitalisation adaptés, il faut également **tenir compte du débat qui commence à s'engager dans les milieux politiques** et, pour multiplier les chances d'impact du projet, ajuster les différents temps en présence. Il s'agit de jouer à la fois sur le choc médiatique, éphémère certes mais dont l'effet peut être déclencheur, et sur la démultiplication.

- Ensuite, il convient de **se saisir du fort potentiel de réaction et de la volonté d'engagement** qu'on peut déceler aujourd'hui chez de nombreuses personnes (dont l'appel contre le chômage paru dans le *Monde* puis, dans son prolongement, la constitution de l'association «Appel européen pour une citoyenneté et une économie plurielle» sont l'illustration). L'investissement de la place publique semble bien correspondre aujourd'hui à un désir, voire un besoin, de la part des citoyens.

Il n'empêche que trouver les moyens de parvenir à créer une dynamique de réappropriation publique n'est pas aisé. Notre société a en effet quelques difficultés à créer des modes d'investissement massifs de l'espace public ; il nous faut donc en inventer de nouveaux qui tiennent compte des évolutions de la société en termes de communication et de médiatisation de masse. A ce titre, le croisement de réseaux différents est sans aucun doute une bonne formule.

- Pour répercuter et diffuser largement les contenus de la recherche, il faut s'appuyer sur les réseaux des différents partenaires en utilisant **les supports de diffusion propres à chacun** : revues, journaux d'information mais aussi séances de réflexion et de débat, groupes de travail, journées d'étude qui associent les publics spécifiques de chacun. Les réseaux associés au projet se sont dits prêts à engager de telles démarches de répercussion.

Aux difficultés de capitalisation et de réappropriation s'ajoute celle de la mobilisation des publics, et plus précisément de l'objet de médiation. Il s'agit de choisir pertinemment une entrée ou un angle susceptible d'enclencher un débat, ce qui implique que cette entrée concerne les personnes des réseaux et qu'elle soit donc en phase avec leurs préoccupations ou réalités quotidiennes. Cette manière de construire le débat en fonction des particularités des réseaux constitue une difficulté supplémentaire mais également une richesse dans la mesure où, à partir de contenus identiques, les réactions suscitées ici et là seront différentes et, on peut le supposer, complémentaires.

III - Cadre méthodologique :

construction commune

du questionnaire

En exergue à ce travail de construction méthodologique, le collectif AlterErgo a pointé les précautions qu'il convenait de prendre :

- éviter une approche trop large ou trop globale qui conduirait à ne plus savoir comment aborder la question ;
- penser l'articulation entre les représentations et les réalités très complexes du travail ; autrement dit, mettre en cohérence les théories liées à la question du travail et les réalités de ceux qui le vivent ;
- traduire tous ces aspects en questionnements.

De manière générale, en phase avec le sens de la démarche, contribuer à poser les bonnes questions plutôt que de vouloir apporter trop vite des éléments de réponse.

Ensuite, la construction s'est faite progressivement, en plusieurs étapes, illustrant encore une fois le souci mis en avant par les porteurs du projet d'une approche participative et citoyenne.

Première étape :

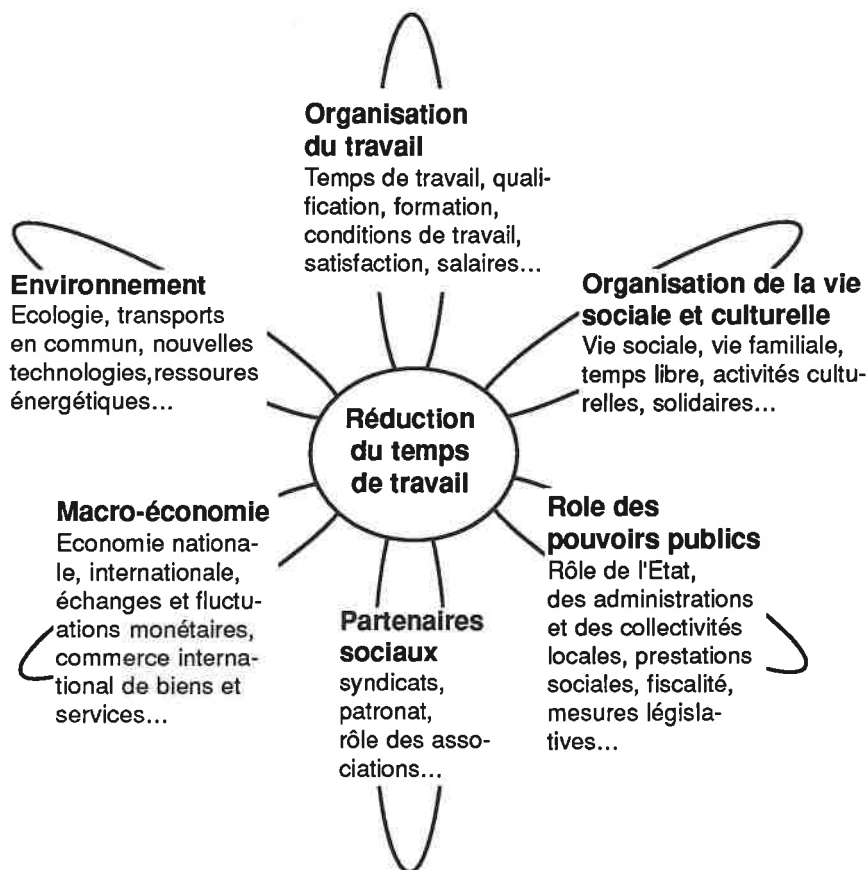
défrichage de pistes méthodologiques

- La mise en aspects

La problématisation de l'objet de cette recherche-action devant s'attacher à une mise en aspects de la question du temps de travail, une première piste méthodologique a été conçue autour de ce qu'on a appelé la «marguerite», directement inspirée de la méthodologie de l'entraînement mental initiée par Peuple et Culture.

Cette approche a consisté en un repérage des grands champs thématiques liés à une autre organisation du travail, en intégrant la prise en compte non seulement des interactions entre eux mais aussi des implications en amont - les conditions nécessaires à l'avènement de la réduction du temps de travail - et en aval - les conséquences qui en découlent inévitablement.

La première séance de travail inter-réseaux consacrée à la grille s'est penchée sur cette approche «marguerite» dans le sens d'un approfondissement des entrées thématiques proposées par le groupe de pilotage. Le schéma suivant formalise le fruit de ce travail (voir schéma page suivante).



- La catégorisation par niveau d'implication

Dans la perspective de définir une méthodologie appropriée de construction de la grille de questionnement (la méthode de la « marguerite » ne répondant que partiellement à cette exigence), le groupe AlterErgo a souhaité bénéficier d'apports extérieurs. Aussi, a-t-il suscité une rencontre avec Bernard Perret, collaborateur de la revue *Esprit*, contributeur du rapport Boissonnat sur *Le travail dans vingt ans* et auteur du récent ouvrage *L'avenir du travail*.

Cette rencontre a fait émerger une manière d'organiser le questionnement autour de trois angles :

- le niveau macro-économique : les contraintes économiques, objectives et subjectives, induites par les entreprises sur le plan national mais aussi mondial ;
- le niveau collectif : les implications collectives suscitées par une approche différente du travail (en lien avec la cohésion sociale nationale et le rôle des pouvoirs publics) ;
- le niveau individuel : les attentes individuelles vis-à-vis d'une autre organisation du travail.

A cette étape, le groupe s'est attaché à croiser l'approche « marguerite » avec la catégorisation de Bernard Perret. Ce premier défrichage a mis en évidence la complexité de l'élaboration d'une telle grille et la nécessité de poursuivre le travail, peut-être à l'aide de nouvelles modalités.

Deuxième étape :

brainstorming

Dans cette phase, le groupe AlterErgo a organisé une séance de brainstorming à laquelle ont été conviés les représentants de réseaux qui le souhaitent : une dizaine de personnes a participé à cette séance.

L'idée était de mettre entre parenthèses pour un temps toutes les réflexions développées individuellement ou collectivement par rapport à la réduction du temps de travail et de venir à cette séance avec un esprit aussi neuf, voire aussi naïf que possible. Pendant quelques heures, les participants ont «lancé» toutes les questions qu'en tant que citoyens ils pouvaient se poser par rapport à la réduction du temps de travail, y compris celles qui resteraient peut-être à jamais sans réponse. Il s'agissait là de rejeter toute forme d'auto-censure ou a priori et de laisser place à l'imagination, voire à la provocation.

Outre le caractère ludique et parfois jubilatoire d'un tel travail, la séance a été très productive.

Le groupe AlterErgo a ensuite reformulé et classé l'ensemble des questions selon un schéma catégoriel assez proche de celui esquissé dans la première phase. Cette nouvelle grille provisoire a été adressée aux réseaux partenaires pour enclencher la troisième étape de travail.

Troisième étape : recentrage,

complexification et apports extérieurs

En préambule de cette troisième phase, la volonté est réaffirmée qu'à travers cette construction méthodologique, on parvienne à tenir le cap suivant : articuler des conceptions pragmatiques avec une approche globale sociétale.

Plus précisément, intégrer dans le questionnement à la fois

- les différentes implications de la réduction du temps de travail et les problèmes concrets quotidiens auxquels les citoyens sont confrontés (ce qui renvoie aux pratiques de terrain) ;
- des perspectives plus larges liées à des aspirations collectives dans un contexte d'une société en pleine transformation (ce qui renvoie à un système de valeurs, à des choix de société).

Ainsi, au cours de la nouvelle séance de travail organisée avec les réseaux partenaires, des précisions et compléments à la grille ont été apportés par chacun, soit sur des thèmes précis (par exemple, la réglementation, les modalités de négociation, la réorganisation du travail et des compétences, la macro-économie, la notion de revenu...), soit sur des questions de fond et de sens (liées à la place du travail dans la vie de chacun ou intégrant une dimension philosophique au questionnement).

Par ailleurs, l'idée est avancée par certains qu'il serait intéressant de s'appuyer sur des associations innovantes qui ont expérimenté un rapport spécifique au travail (pluri-activité, place du bénévolat...) et de faire émerger un discours sur ces spécificités dans la perspective de reconstituer des logiques sociales, économiques et culturelles ainsi que des critères de réussite de telles expérimentations. Autrement dit, mettre en perspective les analyses des experts avec les pratiques sociales des acteurs associatifs. Pour ce faire, il est convenu que les réseaux, en fonction des préoccupations et actions qui sont les leurs, puissent apporter leur propre contribution au questionnement, sous la forme d'un témoignage, d'un récit d'expérience ou d'un éclairage spécifique sur une thématique de la grille.

De manière transversale, un travail sémantique

Parallèlement aux trois étapes de construction progressive de la grille portant essentiellement sur l'élaboration de thèmes et de catégories, un travail sur les significations des termes et les variables qui y sont associées a été mené par le groupe.

➔ La question de la (des) définition(s) du travail aujourd'hui et de son hétérogénéité a posé problème. Ceci renvoie bien sûr à la nécessité de construire un minimum de langage commun, d'autant plus que les références théoriques et les champs d'appartenance de chacun sont différents et qu'une pluralité de discours existe.

La question de ce qu'est le travail aujourd'hui peut être abordée sous deux angles :

- les différentes formes et réalités du travail : salarié, indépendant, précaire, à durée déterminée ou indéterminée... ; à ce titre, il est intéressant de rappeler qu'à partir d'un même poste ou fonction, on peut dénombrer pas moins de 15 formes différentes de situations de travail (du CES au CDI en passant par le stagiaire, le bénévole ou l'objecteur) ;
- la place du travail dans le projet de vie : distinction travail/activités, non-travail...

Par ailleurs, d'autres dimensions coexistent : la notion de valeurs et contraintes liées au travail, la question du revenu et de la redistribution, la notion d'identité liée ou non au travail, la notion de statut...

Face à cette complexité, le groupe s'est mis d'accord à un moment donné sur une définition provisoire et forcément réductrice du travail (en gardant l'idée de trouver par la suite un moyen de réintégrer les dimensions précédemment évoquées) :

travail = activité rémunérée.

➔ Il est apparu également qu'on ne pouvait traiter des implications de la réduction du temps de travail dans la vie de chacun sans intégrer les situations individuelles très diversifiées, tant du point de vue de la place qu'on occupe dans la société que des représentations du monde que l'on a.

Cette constatation renvoie également à la nécessaire prise en compte des différents acteurs concernés par la réduction du temps de travail : employeurs, salariés, pouvoirs publics, associations, chômeurs, syndicats, (pour reprendre la catégorisation utilisée par Jean-Baptiste de Foucault dans son dernier ouvrage *La société en quête de sens*). A titre d'exemple, selon qu'on est chômeur ou pourvu d'un emploi stable, il est bien évident que la réduction du temps de travail ne revêt pas la même signification de même que les résistances et les attentes sont différentes.

La grille de questionnement définitive

A partir des différentes orientations prises et des contributions apportées par quelques représentants de réseaux, le collectif AlterErgo a formalisé la grille destinée à constituer le support du séminaire de trois jours et être renvoyée à l'analyse des trois experts.

Pour englober tous les aspects liés à la réduction du temps de travail tout en prenant en compte les significations et valeurs propres à chacun, la grille est assortie d'un certain nombre de «variables transversales», dont le statut est celui d'un aide-mémoire permettant de traduire l'hétérogénéité du corps social et de veiller à ne pas biaiser l'analyse.

La grille élaborée est la suivante :

1. Questions introductives

• Avant d'aller au cœur de la réflexion, tentons de poser des définitions communes provisoires.

Qu'entend-on par - travail (et quelle distinction avec activité, emploi, métier...)?
- temps de travail ?

• Pourquoi s'intéresser à la réduction du temps de travail ? Quelle analyse de la crise actuelle faites-vous ? Qu'est-ce qui vous a amené à prendre position par rapport à ces questions ?

• Le terme de réduction du temps de travail est aujourd'hui fréquemment employé. Mais, dès lors qu'on creuse un peu cette notion, on se rend compte qu'elle revêt des facettes multiples, à la fois au niveau des formes qu'elle peut prendre, de ses conditions d'application et de ses objectifs.

Tentons de clarifier ce qu'on entend par *réduction du temps de travail* :
- quelles sont ses différentes formes (réduction du temps sur la semaine, l'année, la vie, temps choisi, flexibilité, aménagement du temps de travail, partage du travail...)?

- qui est concerné par la réduction du temps de travail et la conçoit-on comme choisie ou contrainte ?
- quels objectifs poursuit-on ou quelle orientation souhaite-on donner à une réflexion sur la réduction du temps de travail ; à titre d'exemples : une meilleure productivité des entreprises, un moyen de réduire le chômage, un autre projet de société...

2. Quid de la réduction du temps de travail (RTT) : obstacles, difficultés, préalables et modalités de mise en œuvre

- La question de la RTT est visiblement une préoccupation sociale et politique. Elle est fortement présente dans les débats et les médias ; or, elle demeure au stade de piste à exploiter et questionner et a quelques difficultés à se mettre en pratique.

Quels sont les obstacles et les résistances à la RTT, et ce de la part des différents acteurs concernés ?

Les craintes viennent-elles plutôt de la sphère économique ?

N'y a-t-il pas aussi de véritables freins développés par les organisations syndicales ?

L'État semble avoir les moyens de contribuer à lever ces résistances, mais ne craint-il pas d'ouvrir, à travers ce grand débat sur la valeur et le sens du travail, les champs de la contestation ?

Enfin, certaines réticences ne viennent-elles pas aussi des salariés inquiets des bouleversements éventuels concernant l'organisation du travail, les habitudes familiales et culturelles ?

Et les chômeurs ne voient-ils pas dans la RTT une fausse solution au chômage qui permettrait en réalité soit de favoriser l'épanouissement de l'individu en poste, soit d'accroître la compétitivité des entreprises ?

Quels moyens peut-on envisager pour agir sur ces résistances ?

- Avant d'imaginer les effets d'un scénario de RTT, n'est-il pas nécessaire de faire un état des lieux du temps de travail pratiqué aujourd'hui ? Quelle est la durée effective du travail (par profession, secteur d'activité...) et quelle est la part du travail réellement productif ? Le temps est-il à ce titre un indicateur de mesure toujours pertinent ?

- Malgré les résistances évoquées, il y a une part importante de la population qui semble prête à s'engager dans cette mutation. Peut-on aujourd'hui décliner les personnes favorables à la RTT par catégories socio-professionnelles, par âges, par secteurs d'activité, en fonction du niveau de responsabilité, du revenu, de l'engagement politique... ? et à quelles conditions ?

• En tant qu'experts, quelles sont les limites à la RTT que vous observez ? Y a-t-il des professions, des secteurs, des tailles d'entreprise, des niveaux de responsabilité..., pour lesquels la RTT ne pourrait pas (ou difficilement, ou seulement à certaines conditions) être appliquée ?

• Ce difficile passage à l'acte laisse supposer que les conditions nécessaires à la RTT sont complexes :

- remettent-elles en cause de manière sensible le droit du travail et les réglementations dans ce domaine ?

- l'organisation du (temps de) travail serait-elle tellement bouleversée ?

- la politique salariale devrait-elle être repensée, profondément modifiée ? ou bien peut-on imaginer que le différentiel de salaire pourrait être comblé par la disparition partielle, mais importante, du coût social de l'inactivité forcée ?

• Le revenu et le financement de la RTT sont en effet des éléments fondamentaux. Quelles sont les différentes modalités de financement de la RTT ?

Quelle réduction de revenu lie-t-on à la RTT : décidée par qui, pour qui, en fonction de quels critères, dans quelles proportions ?

Peut-on imaginer réinjecter les dépenses passives du chômage en faveur d'une politique de réduction du temps de travail ?

Certains considèrent la RTT comme un élément de réponse à la crise (notamment du chômage) ; d'autres pensent que ce n'est pas tant le travail (ou le non travail) qui pose problème mais le revenu et ils sont favorables à l'idée d'un revenu de substitution (revenu de citoyenneté, revenu minimum d'existence, extension du RMI...) Comment articuler réduction du temps de travail et revenu de substitution ?

• La question des modalités de mise en œuvre de la RTT fait l'objet de prises de positions très diverses. Quels peuvent/doivent être les acteurs de cette mise en œuvre ?

Quelles sont les mesures législatives (autoritaires ? incitatives ?) qui pourraient être mises en place pour favoriser la RTT ? Dans le cas présent l'Etat, à travers ses corps intermédiaires, a déjà beaucoup de mal à contrôler la durée légale du travail. Donc finalement, si une loi-cadre est instituée, sera-t-elle véritablement appliquée ? le cas échéant, comment faire pour qu'elle le soit ?

Peut-on, au contraire, imaginer que l'Etat n'intervienne pas ; de quelle manière alors la RTT peut-elle être négociée : au niveau des branches, des corps de métiers, des entreprises ? quel rôle des partenaires sociaux ?

Comment prendre en compte et quelle place donner aux choix individuels des acteurs concernés ?

Dans tous les cas et à partir des remarques précédentes, quelles règles et modalités d'évaluation et de contrôle peut-on envisager ?

3. Changements et évolutions, liés à la RTT, dans l'entreprise

- Plusieurs expériences de RTT ont été menées par des entreprises. Ces expérimentations sont-elles modélisables, y a-t-il des scénarios-type de réorganisation du travail en fonction de la branche d'activité, de la nature des tâches effectuées, du niveau de responsabilité ?

Peut-on se référer à des initiatives «exemplaires» ? A ce titre, le monde associatif, de par la nature de l'activité, le type de financement et la cohabitation des statuts qui le caractérisent, offre-t-il des formes de (rapport au) travail différentes, susceptibles de servir de modèle de référence ?

- On peut supposer que dans un certain nombre de cas (tout au moins si la RTT est choisie), travailler moins sera synonyme de travailler mieux : moins de fatigue, plus de motivation, d'autres centres d'intérêt... D'un autre côté, la notion de temps dans le travail (présence, disponibilité...) étant une source de pouvoir, la RTT n'est-elle pas susceptible d'engendrer d'autres relations hiérarchiques, d'autres inégalités, voire moins d'autonomie ou de marge de liberté dans le travail ? Quels peuvent être alors les effets de la RTT sur la participation au collectif de travail, sur les liens sociaux dans le travail ?

Finalement, peut-on prévoir, en fonction de variables déterminées, les réorganisations nécessaires et effets possibles de la RTT concernant le rapport au travail, l'efficacité, les compétences et responsabilités, les besoins en formation, la trajectoire socio-professionnelle... ?

- Du côté de l'entreprise, quels peuvent être les effets de la RTT sur la production, la productivité, les coûts, les profits... ?

A quelles conditions est-il alors possible de concilier les intérêts individuels et collectifs, et les contraintes économiques ?

4. Conséquences de la RTT sur l'emploi et le marché du travail

- La RTT va-t-elle créer des emplois ? A partir de quel seuil de réduction du temps pourra-t-on observer des effets significatifs de redistribution du travail ? Sans tomber dans des prévisions par trop mécanistes, peut-on évaluer le nombre d'emplois créés si le passage se fait par étape (35 heures, puis 32 heures par exemple) et en fonction d'un calendrier de réalisation sur plusieurs années ?

- On assiste aujourd'hui au développement de nouvelles formes de travail : travail à domicile, utilisation des nouvelles technologies, pluri-activité... Comment peuvent-elle s'articuler avec la RTT ?

Parallèlement, les statuts de travail se multiplient, pour un même poste ou une même fonction, on peut dénombrer une multitude de formes de travail : CDI, CDD, CES, CIE, travailleur indépendant, stagiaire, bénévole... La RTT peut-elle modifier cette structure ? dans quel sens ? à quelles conditions ?

- On peut se poser des questions contradictoires concernant le lien entre RTT et création d'emplois. La RTT, en libérant du temps libre pour chacun, est susceptible de développer l'auto-suffisance des foyers dans certains domaines et, de ce fait, de réduire certains besoins de services (de proximité, d'aide à la personne). Cette hypothèse n'est-elle pas contradictoire avec l'idée que ce type de service constitue aujourd'hui un «gisement potentiel de nouveaux emplois» ?

- Dans le même ordre d'idée, la croissance du temps libéré ne peut-elle pas favoriser le travail au noir ? contribuer à modifier la répartition entre économie officielle et économie informelle, alternative ?

Quelle pourra être la place de l'économie solidaire ?

Si l'on va plus loin, la RTT peut-elle contribuer à modifier de manière sensible la structure des secteurs d'activité ? Quels sont les secteurs ou nouvelles activités dont la RTT pourrait favoriser l'émergence ?

- Sur le plan international, certains types d'entreprises (les multinationales par exemple) ou secteurs d'activité pourraient-ils voir leurs relations internationales affectées ou modifiées par la RTT ?

Quels sont alors les effets possibles de la RTT sur les flux commerciaux, les échanges internationaux, le tourisme, les organisations internationales de travailleurs (OIT, etc.), la coopération, l'aide au développement, l'aide humanitaire ? Quelles peuvent être les relations entre RTT, production, productivité et concurrence ?

- La RTT peut être vue comme un luxe de pays riche (certains en font la remarque) que peu de pays occidentaux ont mis en œuvre. Comment peut-on expliquer que cette question de la RTT ne soit pas à l'ordre du jour dans d'autres pays européens ? On peut alors se demander si cette avancée sociale est possible dans un seul pays et si elle risque de remettre en cause les échanges économiques. Risque-t-elle notamment d'être un handicap par rapport à la production dans les pays du Sud ?

5. Effets de la RTT sur les mutations des modes de vie et de la société

• La RTT va libérer du temps et la question du contenu et des impacts de ce temps libéré est essentielle. Avec la diminution progressive du temps de travail depuis un siècle, l'expérience a montré que la croissance du temps libre pouvait avoir des effets pervers ou tout au moins différents de ceux escomptés (comportements déviants, consommation de masse, individualisme...) Dans le cas présent, peut-on prévoir les évolutions des modes de vie en lien avec la RTT ? Que souhaite-on favoriser ou changer dans la société, comment y parvenir et à quelles conditions ? Peut-on, là encore, utiliser des hypothèses ou observations liées aux expériences menées à cet égard ?

• Toute une série de secteurs, activités ou comportements qu'on peut supposer être modifiés par la RTT sont listés ci-dessous ; quels sont les effets possibles dans ces différents domaines ? comment situer, en amont et en aval, la RTT par rapport à ces évolutions et comment agir dans le sens du projet de société que l'on souhaite ? n'y a-t-il pas à cet égard des actions qu'il conviendrait de développer au préalable ou conjointement à une politique de réduction du temps de travail ?

Rapport au temps

- la place du travail
- l'articulation et la distinction des différents temps sociaux
- la synchronisation des rythmes (scolaires, familiaux, commerciaux...)
- le déroulement de la vie (sur les différents âges) et la répartition du travail en fonction des âges.

Vie familiale

- la vie du couple et de la famille
- le rôle éducatif de la famille.

Vie sociale

- le développement des communications, en particulier par réseaux (par exemple, Internet)
- la réorganisation de la vie urbaine et sociale
- la répartition géographique (aménagement du territoire, rapports ville-campagne, déplacements, circulation, modes de transport)
- les conséquences démographiques, migratoires
- le développement des solidarités (familiales, de voisinage...) ou, au contraire, de la criminalité, la délinquance.

Vie culturelle

- les comportements et les pratiques culturelles
- l'éducation et la formation
- la vie artistique, spirituelle, religieuse
- la nature des activités de loisir
- les vacances, le tourisme, les voyages.

Vie économique et politique (au sens large)

- la politique locale, nationale...
- l'engagement (associatif, politique...)
- le bénévolat
- les activités d'utilité sociale
- les services de proximité
- la consommation (plus, moins, autrement)
- l'émergence de nouveaux produits et services.

Variables transversales

La réduction du temps de travail a une signification, des nécessités et des effets différents en fonction de la situation dans laquelle on est et des représentations du monde que l'on a. C'est pourquoi un certain nombre de variables économiques, sociologiques et culturelles, regroupées en trois catégories, nous semblent devoir être utilisées, de manière conjointe et transversale, dans le déroulement du questionnaire précédent.

Dimension structurelle : l'organisation

- Statut
 - entreprise de production
 - entreprise de service
 - travail indépendant ou libéral
 - association
 - administration
- Taille
 - artisanale
 - PME
 - industrielle
 - multinationale
- Secteur d'activité
- Mode de management et relations humaines
 - participatif
 - paternaliste
 - hiérarchique

Dimension situationnelle : situations de travail (ou de non-travail)

- Situation dans la société
 - travailleur (salarié ou indépendant)
 - demandeur d'emploi
 - étudiant
 - sans travail par choix
- Poste occupé (pour les personnes concernées) et rémunération
 - dirigeant
 - cadre
 - agent de maîtrise
 - employé
 - poste d'exécution
- Statut ou contrat de travail
 - CDI
 - contrat précaire (CDD, CES, CIE...)
 - autres statuts (stagiaire, bénévole...)
- Ages et normes sociales qui y sont liées
- Nature du travail
 - créatif,
 - relationnel
 - ... (à compléter)
- Type d'engagement dans le travail
 - physique
 - intellectuel
 - affectif
- Indicateur approprié de mesure du travail
 - temps (présence...)
 - production réalisée
 - profit ou recette réalisé
 - autre mesure (subjective...)
- Valeur reconnue par la société du travail effectué

Dimension existentielle : valeurs individuelles

- Attentes et motivations par rapport au travail
 - pour soi (satisfaction, aspirations, contraintes...)
 - pour la société (reconnaissance, utilité...)
- Polarité ou non de la valeur travail dans la vie individuelle et collective
- Existence ou non de centre(s) d'intérêt fort(s) autre(s) que le travail
- Débordement du travail (de son sens et de sa place) sur d'autres pôles, champs ou activités de la vie individuelle et collective (ou inversement), tels que :
 - les activités personnelles (familiales, amicales, amoureuses)
 - les activités culturelles
 - les activités politiques.

En guise de bilan du travail mené avec les réseaux

- On peut mettre en avant le **caractère fédérateur et transversal du thème de la réduction du temps de travail**. Fédérateur car il a permis de réunir et de faire collaborer des structures - associatives ou non - aux champs d'investigation et aux modes d'intervention différents, qui pour certaines d'entre elles ne se connaissaient pas.

Les associations d'un même secteur engagent des collaborations, a fortiori dans un contexte de menace qui les encourage à développer des stratégies communes et des solidarités pour mieux se défendre et s'affirmer. Mais le mouvement associatif dans son ensemble - et sa diversité - reste relativement cloisonné. Aussi, le projet a-t-il favorisé un désenclavement et des rapprochements originaux. Il est en particulier peu fréquent de voir, pour ne citer que cet exemple, la Ligue de l'Enseignement, La Poste et AC œuvrer à un même projet.

Transversal parce que chacun a amené sa propre manière de poser le problème et cette démarche a contribué à enrichir le projet.

Finalement, au-delà des divergences, le fait de travailler ensemble à un objectif commun a été fortement stimulant.

- Les aspects mis en lumière tout au long de ce travail avec les réseaux contribuent à **poser de nouvelles questions** plutôt qu'ils n'apportent des éléments de réponse ; cet état de fait est bien en cohérence avec la spécificité de cette démarche en particulier («parvenir à poser les bonnes questions») et avec un projet de recherche en général.

- Cependant, on ne peut passer sous silence l'énergie qu'a dû déployer le collectif AlterErgo et **les difficultés qu'il a rencontrées dans la mobilisation de réseaux partenaires**. La participation effective à la démarche n'a pas été à la hauteur de l'intérêt manifesté au départ. Cette constatation peut être interprétée comme suit : face à une situation sociale qui est jugée inacceptable par tous, la volonté d'engagement, évoquée ici et précédemment, semble bien réelle ; elle se manifeste par un soutien de principe immédiat, spontané et même enthousiaste vis-à-vis de ce type d'initiative. Mais, dans le même temps, la précarité qui affecte de plus en plus de secteurs de la société et la nécessité de placer ses priorités ailleurs que dans l'engagement militant et dans le très court terme (par exemple dans la gestion quotidienne, la recherche ou le maintien de financements fragiles...) semblent freiner considérablement la capacité d'investissement dans de tels projets, tout au moins de manière suivie.

IV - Cadre expérimental : mise en place du séminaire d'exploration

Les fonctions d'expertise et d'animation au sein du séminaire

Dans un premier temps, le comité de pilotage du projet a réfléchi aux compétences et qualifications qui devaient être réunies, tant du point de vue des experts que des animateurs, pour que le séminaire d'exploration fonctionne conformément aux objectifs. Sans s'enfermer dans un excès de rigidité à l'égard d'un cadre méthodologique dont toute la validité restait à tester, le groupe a considéré que les deux fonctions «d'expertise» et d'animation du séminaire devaient présenter un certain nombre de caractéristiques.

Concernant le choix des experts, des critères ont donc été adoptés :

- **une connaissance importante, audacieuse et reconnue du thème** de la réduction du temps de travail combinée à une vision assez globalisante de la société ; cette exigence répond au souci de réintégrer la réduction du temps dans une réflexion plus large sur le sens et la place du travail et plus généralement sur les mutations de la société ;
- **une capacité à analyser la situation actuelle** du travail et de l'emploi et également, dans la mesure où le projet comporte une dimension prospective, à **formuler des propositions concrètes** par rapport aux perspectives d'avenir ;
- **une complémentarité des analyses** et par conséquent une diversité de formations et de champs disciplinaires ;
- **une volonté de travailler ensemble et une adhésion au projet** dans son contenu et sa méthodologie ; ces deux éléments sous-entendent que les experts jouent le jeu de l'écoute mutuelle, qu'ils acceptent de répondre à un questionnement déterminé et de reformuler des propos jugés peu clairs dans la perspective d'une construction commune de repères accessibles pour tous ; d'autre part, l'adhésion au projet implique d'apporter d'éventuels compléments destinés à l'enrichir mais qui ne remettent pas en cause son sens ni sa spécificité.

Concernant **les animateurs**, leur rôle consiste tout d'abord à questionner les experts et à accompagner les discussions et les échanges en s'assurant que l'exploration du phénomène est bien menée à deux niveaux :

- niveau horizontal : dans tous ses aspects, suivant la grille préétablie ;
- niveau vertical : dans toutes les étapes de la réflexion :
 - les données qu'ils possèdent,
 - le mode de raisonnement qu'ils appliquent,
 - les conclusions auxquels ils aboutissent,
 - les préconisations qu'ils font.

Si le projet est inscrit dans la durée (trois journées entières plutôt qu'un débat de plusieurs heures) et qu'il repose sur une démarche d'éducation populaire, c'est dans un objectif de clarté et de compréhension mutuelle ; ce qui signifie oser arrêter la démonstration quand elle est obscure, faire préciser les propos de l'expert, les reformuler pour s'assurer que la compréhension est générale et que la réflexion peut aller plus loin.

Pour chacun des thèmes abordés, la fonction des animateurs doit donc s'attacher à relever les convergences et les divergences qui se dégagent des propos tenus puis les reformuler de manière à construire une parole commune.

Par convergences, on entend, non pas accord total, mais thèmes sur lesquels les théories des experts opèrent des rapprochements ou bien sur lesquels leurs démarches sont similaires. De la même manière, faire ressortir les divergences ne signifie pas uniquement pointer d'éventuelles contradictions ou oppositions mais aussi mettre à jour les points qui restent des interrogations pour les acteurs sociaux et qui constituent des pistes de travail nécessitant une réflexion plus approfondie.

D'autre part, l'accent est mis sur la rigueur comme élément structurant de ces trois journées ; en particulier, les propositions émises devront tenter d'assurer une cohérence entre les paramètres économiques, sociaux et culturels, et être déterminées dans le temps.

Le choix des personnes qui en découlent

En cohérence avec les exigences du collectif, les trois personnes qui ont accepté de jouer le rôle d'experts sont Alain Chouraqui, Pierre Larrouturou et Jacques Rigaudiat (voir leurs articles en annexe).

- **Alain Chouraqui** a une formation de juriste et un diplôme de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris. Il s'est ensuite orienté vers la sociologie, en particulier relative aux normes et règles.

Il est aujourd'hui chercheur au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix-en-Provence (LEST, CNRS) où il dirige une équipe de recherche sur «les relations professionnelles» composée de plusieurs volets : la participation des salariés, la déstabilisation du lien social, le temps de travail.

Il est l'auteur de «Partage du travail : un débat à reprendre», paru dans *Le Monde* du 26 janvier 1994 (voir en annexe).

- **Pierre Larrouturou** est lui aussi diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et ingénieur-conseil chez Andersen Consulting.

Engagé depuis trois ans dans la promotion de «la semaine de 4 jours», il a créé l'association Nouvel Equilibre (anciennement Forum Humaniste et Démocratie) dont le nom décline bien les différentes valeurs qu'il attache à cette idée.

Il a publié *Ça ne peut plus durer* (Seuil, 1994) et *Du temps pour vivre* (Flammarion, 1994).

• **Jacques Rigaudiat** est économiste, magistrat à la Cour des Comptes et professeur (responsable du DESS sur la gestion de l'emploi) à l'université de Paris I.

Ancien conseiller social de Michel Rocard à Matignon, il a été l'un des initiateurs de la création du RMI et continue aujourd'hui d'exercer des responsabilités importantes dans la sphère politique.

La question du temps de travail est pour lui une préoccupation ancienne puisqu'il a commencé à s'en saisir dès les années 1977-78 dans le cadre de ses fonctions au Commissariat au Plan. Il a par ailleurs publié deux ouvrages sur ce thème : *Les 35 heures et l'emploi* (1983) et *La réduction du temps de travail* (Syros, 1994).

Pour assurer la fonction d'animation, le collectif a fait appel à :

• **Catherine Planeix**, formatrice, directrice de l'Institut pour la promotion par la formation permanente (IPROFOP), praticienne d'entraînement mental et proche professionnellement d'un membre du collectif ;

• et **Marc Mentré**, journaliste spécialisé dans les questions sociales, membre de l'Association Sciences Technologie Société et animateur dans ce cadre d'un colloque sur la modernisation du travail.

Quelques explications quant aux rôles respectifs des différents protagonistes

Bien entendu quand on parle de protagonistes, on fait référence aux experts, aux animateurs mais également aux réseaux partenaires dont le rôle pendant le séminaire a été qualifié «d'auditeurs-questionneurs».

La manière dont est organisé ici le récit de cette expérience (*mise en réseau autour du projet* d'un côté et *exploration avec des experts* de l'autre) peut laisser entrevoir une **dichotomie experts/citoyens**, dichotomie justement observée, dénoncée, dans le fonctionnement de notre société - «ceux qui décident» et «ceux qui subissent». On peut donc y voir une incohérence avec l'esprit même du projet, résolument ancré dans la confrontation de savoirs portés par les «scientifiques» et développés par les acteurs sociaux.

Ceci mérite donc quelques explications.

Elles sont d'abord de l'ordre du passage d'une dynamique collective à l'écriture. Il est difficile de retracer une expérience multiforme, transversale, dont on a «adapté la géographie en marchant», dont la consolidation s'est faite de manière progressive, au fur et à mesure des rencontres, des contributions extérieures, de l'actualité. Notons au passage qu'un tel fonctionnement est sans doute particulièrement marqué dans le cadre d'une initiative associative s'appuyant en grande partie sur des forces bénévoles et en tout cas toujours engagées.

La formalisation ne peut en traduire toute la richesse et le mode même de capitalisation de la démarche (chronologique ? thématique ?) pose problème ; il est forcément arbitraire et subjectif.

Il n'empêche qu'il y a eu tout au long de cette expérience une réelle tentative de réunir et de croiser des approches, des acteurs, des tendances aux origines diverses. Et d'impliquer chacun et chacune dans toutes les étapes pour qu'ils se saisissent bien des enjeux de la démarche.

Dans la réalité, la volonté de mobiliser de manière large et ouverte n'a pas toujours été couronnée de succès - ce fait a déjà été évoqué et on y reviendra encore - et on s'est trouvé confronté au manque de disponibilité des uns et des autres, en particulier des experts. Cette difficulté n'est-elle pas révélatrice de la tendance qui les caractérise à s'affirmer sur le mode de la distinction ? N'est-ce pas aussi notre propre attitude - marquée par le contexte présent - qui les conforte, les renforce dans cette tendance ?

Quelles qu'en soient les raisons, la conséquence est là : la confrontation entre des citoyens (représentés par les différents réseaux) et ceux qui ont été désignés comme les experts - terme à plusieurs reprises contesté et à juste titre pourrait-on dire a posteriori - n'a pas tout à fait été à la hauteur de nos espérances.

Préparation et modalités de déroulement du séminaire

La sollicitation des experts s'est faite dès le démarrage de l'initiative, avant même que ses différentes facettes soient précisément déterminées et que le déroulement du projet soit finalisé. Une fois que le choix des personnes a été arrêté et que celles-ci ont donné leur accord de principe, des informations concernant l'avancement du projet leur sont parvenues régulièrement. Les contacts directs ont été plus rares, excepté avec Alain Chouraqui qui a manifesté beaucoup d'intérêt et exprimé son point de vue à plusieurs reprises.

Une rencontre de préparation du séminaire, réunissant les experts, les animateurs et les membres du comité de pilotage, a été organisée un mois avant sa tenue. Bien qu'ayant confirmé sa participation, Jacques Rigaudiat ne s'est pas rendu à l'invitation.

Cette rencontre a malgré tout permis de clarifier le positionnement des deux experts présents par rapport à la réduction du temps de travail.

- Alain Chouraqui considère la réduction du temps de travail comme un point d'entrée ouvrant sur des questions plus fondamentales. Autrement dit, elle peut être un élément de réponse à : la notion de sens ; le rapport entre autonomie et hétéronomie ; la question de la démocratie ; l'emploi et les rapports entre l'économique et le social ; la redistribution/le partage des richesses, du pouvoir et de la culture. Finalement, une manière de renouer avec le sens du progrès. C'est bien en ce sens qu'il convient de désenclaver la question de la réduction du temps de travail pour la relier à d'autres sphères.

Il insiste également sur le fait que la réduction du temps de travail ne portera ses fruits sociétaux que s'il y a un véritable débat public. Préoccupé par les questions de participation et d'expression des salariés, il est particulièrement sensible à la recherche de modalités nouvelles de diffusion de la connaissance, par «co-production».

- Pierre Larrouturou est favorable à la réduction du temps de travail comme choix de société - et non pas seulement comme mesure économique. Pour lui, elle est étroitement liée à la culture et à la citoyenneté. En ce sens, il faut commencer par clarifier le débat, lever les freins, préciser les contenus et les modalités, tenir compte des urgences mais aussi être capable d'anticiper. Il note que toutes les enquêtes d'opinion relatives à la réduction du temps de travail montrent que les attentes individuelles sont orientées vers davantage de temps libre pour soi et sa famille alors que le souci de réduire le chômage et de créer du lien social sont des facteurs secondaires.

Il a été ensuite question des différents aspects du projet (de la grille de questionnaire au rôle des médias en passant par le déroulement des journées et l'implication des réseaux...) sur lesquels chacun a exprimé son opinion et ses souhaits. De manière générale, Alain Chouraqui et Pierre Larrouturou ont approuvé les choix effectués en les complétant parfois par certaines propositions.

Dans le prolongement de cette rencontre, des orientations ont été prises quant aux modalités concrètes d'organisation et de déroulement du séminaire.

- Le choix d'un titre :

Réduire le temps de travail pour quoi faire ?

*Des experts et des réseaux de citoyens s'interrogent sur
ses implications sur l'emploi, les richesses, le temps choisi, la citoyenneté.*

- Le découpage des journées (voir programme en annexe)

Chaque grand thème est traité dans une séquence d'une demi-journée de trois heures, les deux premières heures étant consacrées aux échanges entre experts et la dernière aux questions et contributions des participants. La dernière demi-journée est consacrée aux perspectives du projet : l'organisation du débat.

- Le rôle respectif des animateurs

Les champs d'appartenance - la formation et le journalisme - ainsi que les tempéraments respectifs des deux animateurs sont apparus comme des atouts complémentaires. Ainsi, en fonction des spécificités et des souhaits qui étaient les leurs, un rôle particulier dans le séminaire est attribué à chacun. Catherine Planeix, personnellement et professionnellement préoccupée par les questions de travail et d'emploi mais non spécialiste, n'a pas engagé de travail d'appropriation de la problématique afin de garder pendant le séminaire une attitude quelque peu «candide» et de jouer pleinement le rôle de clarification et de reformulation des propos des experts. Marc

Mentré au contraire s'est davantage plongé dans le thème dans la perspective d'être celui que assure une cohérence d'ensemble, à la fois entre les différents aspects des contenus et dans l'articulation des analyses théoriques avec les interrogations, prises de position et pratiques des acteurs sociaux.

- Les suites à envisager

- Il est réaffirmé que la démarche prendra de l'ampleur et de l'impact si elle est à un moment donné bien médiatisée. Une médiatisation productive nécessite d'associer les médias dès le départ. Un temps à la fin du séminaire sera donc consacré à une conférence de presse à laquelle sont conviés des journalistes de médias généralistes et spécialisés.

Ce choix ne dévalue ni ne réduit le rôle des réseaux : questionneurs (en amont, dans la phase de construction de la grille), «asticoteurs» (pendant le séminaire), ils seront producteurs de la connaissance élaborée (en aval, dans la répercussion des contenus). Au contraire, la médiatisation va dans le sens et renforce la réappropriation par les réseaux, laquelle aura davantage de sens si le thème est dans le même temps saisi par la presse.

- Concernant la capitalisation des contenus, il paraît intéressant de diversifier les formes de production. Trois types de documents sont envisagés : des actes complets et approfondis, un document intermédiaire susceptible de figurer dans des revues, et un article court, expression des enjeux politiques.

Evaluation des journées

- *Une faible participation au regard de l'implication quantitative et qualitative des réseaux*

Cette difficile mobilisation a été constatée tout au long du projet mais, au sujet de la participation au séminaire, elle a pris des proportions tout à fait importantes. En effet, en dehors des trois associations initiatrices, seul(e)s six structures/réseaux ont été représenté(e)s pendant ces journées : Europe 99 (Maison Grenelle), la FFMJC, LADAPT, le Laboratoire de changement des institutions (LSCI), la Mission Recherche de La Poste, Travail et Culture.

Il y a à cela plusieurs explications. Certains réseaux se sont impliqués très ponctuellement dans le projet et ont disparu aussi vite qu'ils étaient venus rejoindre le collectif, laissant derrière eux des promesses d'engagement non tenues. D'autres avaient réellement l'intention de participer au séminaire mais, en raison de la difficulté à dégager trois journées dans un emploi du temps déjà trop serré ou alors contraints par des obligations de dernière heure, n'ont pu concrétiser ce souhait.

Quels qu'en soient les motifs, ce fait pose question, non seulement par rapport à la signification du travail effectué et aux phases d'appropriation et de démultiplication de la démarche, mais plus généralement par rapport à l'engagement militant...

Cela conforte l'impression que les associations, comme d'autres par ailleurs, sont aujourd'hui mues par l'urgence et qu'elle n'ont pas toujours la possibilité de s'inves-

tir sur ce qu'elle considèrent comme important.

Tous participants confondus, une vingtaine de personnes a composé le groupe et il s'y est cependant créé une forte dynamique collective combiné à une ambiance conviviale et chaleureuse. Il semble que ce temps ait été vécu comme un moment fort.

• *Un temps de formation très enrichissant...*

Contrairement à ce qu'on pouvait craindre, l'étalement dans le temps n'a pas fait l'objet d'essoufflement, d'appauvrissement ni de temps mort ou vide. Les journées ont été vivantes et bien rythmées. Les fonctions de compréhension, d'approfondissement, d'argumentation, d'illustration ont été remplies.

Le questionnement s'est avéré bien construit, à la fois dans son découpage temporel et dans la progression cohérente de la réflexion. L'objectif de combiner des questionnements concrets et des réflexions plus globalisantes a été atteint ; la dernière journée a bien ouvert la voie à des questions de sens. Les participants ont ainsi eu le sentiment d'un temps d'(auto)formation très enrichissant.

• *...appuyé sur des approches complémentaires...*

Les contenus ont également conforté le groupe dans la pertinence du choix des trois experts. En dehors des complicités inter-personnelles et d'un plaisir manifeste à échanger, leurs approches se sont révélées complémentaires, tant du point de vue des disciplines scientifiques que de la manière de poser les problèmes et des angles d'analyse.

- Jacques Rigaudiat a apporté une vision à la fois historique et macro-économique intégrant les grandes variables (telles que la protection sociale, les données démographiques...) ainsi que des questions fondamentales comme le statut dans la société, la distinction entre travail et activité...

- Pierre Larrourou, fort de son expérience de l'entreprise, a amené des éléments très concrets appuyés par de nombreux exemples pédagogiques mettant en évidence les contraintes économiques et les intérêts des entreprises ; son analyse s'est aussi articulée autour d'un projet de société pensé dans la globalité et éclairant par là des questions très diverses (le développement de la personne, la citoyenneté...);

- Alain Chouraqui a intégré la question sociologique et une réflexion sur la dimension participative de la société, sur les relations sociales, sur la négociation syndicale...

Finalement, les différentes implications de la réduction du temps de travail dans les sphères politique, sociologique, économique et, dans une moindre mesure certes, culturelle, ont pu être traitées.

Notons aussi que les experts, malgré tout ce qui a été pointé plus haut, ont joué le jeu qui leur était proposé.

• *...cependant trop limitées aux seules confrontations entre experts*

En raison de la faible participation, les débats se sont peut-être trop souvent réduits à

l'interpellation des experts sur des précisions de leur pensée ou des éléments techniques, et ont moins donné lieu à des prises de position spécifiques ou à des contributions relatives à des expériences de terrain. En ce sens, la confrontation entre des approches portées par différents acteurs sociaux n'a été que partiellement aboutie, à ce stade du projet tout au moins.

De plus, on a pu noter que les experts ont manifesté un certain «agacement» vis-à-vis d'interpellations qui leur ont été faites et qu'on pourrait qualifier de questions naïves ou d'interrogations - légitimes - que le «simple citoyen» est en mesure de se poser. Leur réaction de défense pouvait alors tout à fait s'apparenter à une situation scolaire ou universitaire de confrontation professeur/étudiant.

Ces constatations prouvent que le pari de pallier le fossé experts/citoyens n'est pas aisé. Et le rôle des animateurs, conçu comme la médiation permettant ce rapprochement, était également dur à tenir, en particulier dans l'aller retour constant entre l'approfondissement, la reformulation et le recadrage par rapport à un schéma élaboré.

Ainsi, les experts choisis étant engagés dans la réduction du temps de travail sur un terrain revendicatif, on peut regretter que la dimension propositionnelle (y compris dans des termes très concrets) ait parfois pris le dessus au détriment des éléments de connaissance et d'analyse.

Quelques éléments de conclusion

Du point de vue de la méthode

La description du projet AlterErgo qui précède s'est essentiellement articulée autour d'une analyse méthodologique.

Il faut repreciser que c'était l'objet de cette expérience : expérimenter un cadre méthodologique d'exploration d'un phénomène. C'est également le propre d'une recherche-action qui tente dans le même temps de mener une action, et d'analyser, d'évaluer la méthode en en vérifiant à chaque étape la pertinence dans la perspective de la (ré)adapter en fonction des finalités de la recherche.

Au-delà, si l'analyse méthodologique a pris un caractère central, c'est qu'elle nous semble constituer la principale réussite de ce projet.

L'intérêt majeur de cette initiative réside dans la **construction d'une pédagogie d'appropriation d'un contenu** reposant sur l'autoformation collective, susceptible d'être transférable à toute autre thématique d'étude.

L'enrichissement qu'en ont tiré le groupe porteur d'une part et tous les acteurs qui y ont participé d'autre part, l'illustre bien.

Cette aventure commune a été **une expérience très formatrice** pour les membres du groupe AlterErgo du point de vue de la dynamique collective et de l'engagement.

Pour les acteurs associés, même si les éléments d'évaluation sont plus diffus, la collaboration inter-réseaux a contribué à **décloisonner le secteur associatif** (sur la base de l'ambition modeste qui était celle des initiateurs), à **clarifier et confronter des positionnements**.

Du point de vue de la question de la réduction du temps de travail

Il ne paraît pas pertinent de détailler ici les apports relatifs à la question précise de la réduction du temps de travail qui ont émergé au cours du séminaire.

Tout d'abord ceux-ci sont très vastes, ils pourraient faire l'objet d'une étude à part entière ; n'en restituer qu'une partie serait réducteur.

Mais, surtout, l'objectif n'était pas d'enfermer cette exploration dans des conclusions définitives mais de dégager **les éléments de connaissance et d'analyse** nécessaires pour que chacun, quelle que soit sa place et sa situation, puisse **se forger son propre point de vue**. A ce titre, là encore, le séminaire a permis de faire un grand pas dans la compréhension de la réduction du temps de travail et de ces enjeux.

Il aurait été cependant intéressant d'intégrer à cette étude les éléments concernant le rôle potentiel des associations dans le domaine de la réduction du temps de travail ; mais, bien que cet axe figurait dans la grille de questionnement, les experts n'ont pas apporté d'éléments nouveaux susceptibles d'enrichir ou d'alimenter cette question.

En définitive, la conclusion - très simpliste - de cette recherche tient toute entière dans l'hypothèse d'appui de l'ensemble du dispositif : la réduction du temps de travail est porteuse d'enjeux de société forts en termes d'emploi, de richesse, de citoyenneté, ou même dans le titre du séminaire : «réduire le temps de travail, pour quoi faire ?».

Autrement dit, la réduction du temps de travail peut être le meilleur et le pire, elle est une voie possible et concrètement réalisable mais ses implications sur la société dépendent des choix effectués et des modalités de mise en œuvre et d'application. Finalement, du projet global de société sous-tendu.

Etant donné le caractère enrichissant et formateur de cette démarche pour ceux qui l'ont portée et fait vivre, on peut en tirer deux enseignements supplémentaires :

- La société prend conscience de la nécessité du changement et elle est en grande interrogation face à son avenir. Ce travail de clarification et d'appropriation est un début, il reste à poursuivre et à élargir, en creusant certains aspects et en touchant davantage de personnes.
- Pendant le séminaire, Pierre Larrouturou, évoquant l'intérêt de partager ce moment ensemble, posait l'interrogation : combien de citoyens dans notre pays peuvent aujourd'hui se permettre de consacrer trois journées à une réflexion collective pour mieux comprendre les problèmes auxquels nous sommes confrontés ? Il y a dans le développement de ce type d'utilisation du temps libéré par le travail des perspectives intéressantes...

Du point de vue du rôle des associations dans la construction du débat public

Un des objectifs du projet était de valider une méthode de construction d'un espace de débat, en s'appuyant en grande partie sur une mobilisation associative. Pour une part, cet objectif a été atteint ; les dysfonctionnements rencontrés interrogent cependant sur le positionnement des associations face aux problèmes de société et à l'engagement.

Ces éléments d'évaluation ne prétendent pas à la généralisation mais ils contribuent, à l'échelle qui a été la nôtre, à faire émerger certaines tendances.

Il nous semble possible de confirmer l'hypothèse que les associations (tout au moins celles qui appartiennent aux champs que nous avons explorés), sont actuellement une plaque sensible où peut, à un moment historique donné, s'exprimer, s'expérimenter et se débattre le type de questionnement que nous avons construit. Elles sont bien en position de jouer le rôle d'interpellation et de sensibilisation que nous percevions lorsque nous avons cherché à les associer à notre démarche. Mais, dans le même temps, les difficultés de mobilisation constatées confirment l'importance de l'effort qu'il s'agit d'impulser ou de poursuivre dans le sens de partenariats inter-associatifs et d'une dynamique de réseau ouvert.

Autrement dit, pour ce qui est de l'appréhension des problèmes collectifs, nous avons le sentiment, à ce stade de la recherche-action, que l'avenir du secteur associatif passera par sa capacité à dépasser d'une part le fonctionnement à l'urgence et d'autre part les cloisonnements catégoriels pour s'ouvrir collectivement, trouver des connexions et fonctionner en réseau.



Troisième partie
Prolongements
et perspectives

I - Prolongements au sein même des structures porteuses

Même si la réduction du temps de travail doit se concevoir comme un projet généralisé à l'ensemble de la société et que les expérimentations ne suffisent pas, elles peuvent contribuer à révéler des aspects importants et encourager d'autres à se lancer.

A ce titre, on ne peut manquer d'évoquer les prolongements de l'initiative AlterErgo au sein même des structures porteuses : en effet, parallèlement à la conduite de ce projet, Peuple et Culture a réduit le temps de travail de son équipe nationale salariée, et Savoir & Compétence a créé une entreprise d'insertion d'un nouveau type.

La réduction du temps de travail à Peuple et Culture

Cheminement de l'idée

L'idée de réduire le temps de travail au sein de l'équipe permanente nationale de Peuple et Culture, apparue en 1994, a émané directement des salariés. Cette volonté, qui n'était au départ qu'un projet porté par quelques membres de l'équipe, s'appuyait sur trois arguments :

- **sur le plan individuel** : cette volonté correspondait tout d'abord à un choix de vie de la part des individus qui souhaitaient, à un moment de leur parcours professionnel, développer un autre rapport au travail et pouvoir s'investir davantage dans d'autres sphères que le travail et la vie domestique (vie personnelle, familiale, activités de loisir...);
- **sur le plan de l'organisation collective** : par la réorganisation du travail et la(les) embauche(s) compensatoire(s) qu'une réduction du temps de travail nécessiterait, l'équipe y voyait une occasion de revoir la répartition des tâches/missions, de diversifier l'éventail de compétences et de combler d'éventuels manques par la définition de nouveaux profils de poste ;
- **sur le plan du projet associatif** : il paraissait en parfaite cohérence avec les objectifs premiers de Peuple et Culture de promouvoir davantage de temps libre dans la perspective du développement individuel et collectif.

Parallèlement, dans le cadre des travaux de son cinquantenaire, l'association engageait des réflexions sur la valeur travail et commençait à explorer la piste du partage du travail. Cette conjonction d'éléments favorables est venue renforcer la conviction de l'équipe salariée dans la pertinence qu'elle voyait à expérimenter en son sein un projet de réduction du temps de travail.

Il faut préciser que l'équipe nationale salariée de Peuple et Culture se composait de

neuf personnes : six permanents à temps plein, une personne à temps partiel et deux personnes en CES. Le projet de réduction du temps de travail dont il est question ici n'a concerné que les postes à temps plein.

Mais, paradoxalement, ce projet n'a pas rencontré l'adhésion des employeurs (les membres du Bureau national) lorsque celui-ci leur a été soumis en 1995. Ceux-ci craignaient en effet qu'une telle réduction ne déséquilibre le fonctionnement de l'association, que les relations entre la structure nationale et les équipes locales ou régionales de Peuple et Culture n'en soient affectées, que les salariés nationaux ne soient plus suffisamment impliqués dans leurs missions.

Ces réactions reflètent bien les résistances qui pèsent aujourd'hui sur ces questions et montrent à quel point l'articulation entre le temps et le travail véhicule des représentations fortes.

Il semble que, par-delà une vigilance légitime à l'égard du fonctionnement associatif, la réticence des membres du Bureau de Peuple et Culture révèle deux constantes de notre marché du travail en déstructuration : d'une part, la crainte de s'écarter de la norme ou du modèle dominant qu'est le poste à temps plein (pour combien de temps encore ?) et de ses conséquences, en particulier en termes d'image externe ; d'autre part, l'idée largement répandue que s'investir ou s'engager professionnellement signifie donner de son temps, et ce souvent au-delà de l'horaire légal ; cette idée est peut-être encore plus prégnante dans le secteur associatif du fait de la coexistence militantisme-professionnalisme : le militantisme se mesure et se traduit en termes de temps, le temps bénévolé ; dans ce type de schéma, l'équation «baisse du temps équivaut à baisse de l'investissement» est vite esquissée...

Sensibilisation aux réflexions menées sur le thème et concrétisation du projet

L'année 1995-96 a permis une maturation de la réflexion sur le thème de la réduction du temps de travail. Les travaux du cinquantième anniversaire, les apports théoriques des conférenciers intervenus à cette occasion (Guy Roustang, Jacques Archimbaud...) et les réflexions menées dans le cadre du collectif AlterErgo ont contribué à faire évoluer des positionnements parfois tranchés et à sensibiliser les membres de Peuple et Culture à de nouvelles formes d'organisation du travail.

Mais, dans le même temps, suite au désengagement progressif des pouvoirs publics, la situation financière de Peuple et Culture s'est fragilisée contraignant les élus nationaux à envisager une baisse de la masse salariale. C'est finalement cette circonstance qui a joué comme l'élément déclencheur et, en réponse à cette «crise financière», l'idée de réduire le temps de travail de l'équipe nationale est revenue à l'ordre du jour.

Même si dans les faits elle a permis de consolider des postes jusqu'alors précaires, la réduction du temps de travail à Peuple et Culture s'est réalisée de manière défensive, comme une alternative à une situation d'urgence.

Le projet de mise en place concrète a suivi ; il s'est en partie appuyé sur les différents enseignements et apports accumulés tout au long de la recherche-action du collectif AlterErgo, dont la chargée de mission s'est d'ailleurs vu confier la préparation du dossier.

Il a tout de suite été assez évident pour toute l'équipe de réduire le temps de travail de 20% (soit d'un jour par semaine, même si la réduction hebdomadaire n'était pas envisagée comme la voie unique). Une réduction de cette ampleur était de toute façon nécessaire pour bénéficier des exonérations de charges permises par l'article sur le travail à temps partiel de la loi quinquennale de 1993 (la loi de Robien n'était alors pas encore en vigueur), abattement sur lequel s'est appuyé le montage financier du projet. Conformément aux conditions requises par cet abattement, la réduction du volume horaire devait s'accompagner d'embauches compensatoires : ainsi, deux postes qui avaient été conçus à titre temporaire, sur des contrats à durée déterminée ont pu être pérennisés ; mais, il faut préciser que, sans passage à la réduction du temps de travail, Peuple et Culture prévoyait, à masse salariale égale, de ne pas transformer les deux CDD ou de licencier une voire deux personnes.

Une fois le projet discuté au sein des instances, l'accord de principe affirmé et les questions de réduction de salaire réglées, des séances de travail portant sur les éléments de réorganisation du temps et du travail ont eu lieu dans les mois qui ont précédé la mise en place effective entre les six membres de l'équipe concernés.

En fonction de la nature du travail et par souhait personnel, cinq d'entre eux ont fait le choix de la « semaine de 4 jours » et indiqué leur préférence quant au jour de la semaine libéré, et le sixième a opté, du fait de ses responsabilités professionnelles, pour une réduction annualisée (avec des périodes de vacances plus longues).

Finalement, les aspirations individuelles ont coïncidé avec un fonctionnement global cohérent (même si celui-ci n'avait pas été déterminé à l'avance) : la configuration hebdomadaire obtenue maintient deux journées par semaine pendant lesquelles toute l'équipe est présente.

Quant à la réorganisation du travail, les premiers recadrages ont été faits et a été convenue une mise au point régulière permettant d'ajuster les éventuels surcharges ou dysfonctionnements.

La réduction du temps de travail est devenue effective au 1er juillet 1996.

Premiers éléments d'évaluation

Au niveau du fonctionnement de l'équipe, même s'il est encore prématuré de dégager des conclusions opératoires, on peut dire, après 6 mois d'expérimentation, que le bilan est positif.

Tout d'abord, les salariés sont satisfaits de cette évolution, parce qu'elle répondait à une volonté unanime et que la réorganisation du temps s'est concrétisée selon leurs souhaits. Tout le mouvement qui a préfiguré à sa mise en place a donné un élan de solidarité (les salariés se sont unis face à la perspective de départs potentiels) et créé une nouvelle dynamique collective.

Ensuite, le maintien de la composition de l'équipe a permis de garder une diversité de compétences et de qualifications ; à l'inverse une réduction de cette équipe, quelle qu'elle soit, aurait sans aucun doute créé des lacunes.

Par ailleurs, la prise de relais, en cas d'absence de l'un ou l'autre, fonctionne efficacement en raison d'une organisation qui va (ou tente d'aller) dans ce sens et également d'une polyvalence relativement grande des membres de l'équipe.

On a pu se rendre compte que les «journées communes» à toute l'équipe sont très importantes, de même que le maintien d'un cadre général rigoureux à l'intérieur duquel une certaine souplesse est laissée apparaît comme une nécessité.

Cependant, malgré cela, un déficit dans la circulation de l'information a commencé à se faire jour dans la mesure où les temps collectifs informels (repas, discussions de couloir...) qui contribuaient largement aux échanges sont désormais moins fréquents et réunissent rarement l'ensemble de l'équipe.

Pour y faire face, l'équipe est obligée de mettre en place des réunions collectives plus régulières et plus systématiques pour faire le point, s'informer mutuellement, mettre à plat les difficultés.

Concernant le nouveau rapport au travail qu'engendre la réduction du temps de travail, on peut également évoquer quelques éléments d'évaluation. Si le temps hors travail ou libéré est sans conteste très enrichissant, le temps au travail peut paraître pour certains plus contraignant parce moins extensible. En effet, travailler un jour de moins modifie considérablement la configuration de la semaine de travail et ce nouveau sentiment à l'égard du temps (qui défile, qu'on ne voit pas passer...) peut être parfois déstabilisant, voire une source supplémentaire de stress. Un tel changement nécessite probablement un temps d'adaptation permettant à chacun de trouver de nouveaux repères temporels.

Dans un autre registre, l'expérimentation de Peuple et Culture, bien qu'à très petite échelle, commence à être repérée dans son réseau. L'association a d'ores et déjà été sol-

licitée par Peuple et Culture Corrèze et par les CEMEA : dans le premier cas, il s'agissait essentiellement d'un appui au montage administratif et financier d'un scénario de réduction du temps de travail ; dans le second, la demande était plus qualitative : la structure nationale envisage actuellement un projet de réduction du temps de travail pour l'ensemble des salariés des CEMEA (voir un peu plus loin) et souhaitait à ce titre entendre les réactions et le bilan d'une association de son secteur.

On peut en tirer deux enseignements. Il y a, à l'égard des nouvelles dispositions législatives relatives au temps partiel, abondance d'informations, tant et si bien qu'on s'y trouve souvent noyé, que les éléments contenus se contredisent parfois d'un document à l'autre, que les services locaux censés informer ou aider les structures dans leurs démarches n'en maîtrisent pas toujours toutes les modalités d'application ni les spécificités qui concernent ce «cas particulier» qu'est le secteur associatif. Pour des petites associations, peu structurées, un appui technique ou informationnel peut être précieux.

D'autre part, que les informations recherchées soient d'ordre technique ou sociologique, les associations ont un mode de fonctionnement et un rapport au travail particuliers, et les bilans faits dans le secteur économique ne sont pas toujours modélisables ni utiles pour ce qui est des initiatives associatives. Or, les évaluations d'expérimentations dans ce secteur sont très peu nombreuses.

Il y a donc dans ce domaine une nécessité de capitaliser et de donner une visibilité aux expériences menées. Peuple et Culture peut en ce sens, au niveau qui est le sien, contribuer à jouer un rôle de structure ressource vis-à-vis des questions de réduction du temps de travail et démultiplier le savoir-faire qu'elle a acquis au cours de cette expérience.

La création de Service compris, restaurant d'insertion

Réflexion en amont

On l'a déjà évoqué dans la première partie de cette étude, Savoir & Compétence prend conscience depuis quelques années des difficultés du travail d'insertion et soulève le paradoxe d'un travail de mobilisation qui consiste à «préparer des personnes à un emploi qui ne se présente pas».

Peu à peu convaincue qu'il devenait illusoire de vouloir créer des sas, l'association a réfléchi à une autre manière de réintégrer des personnes en difficulté d'insertion : non plus en favorisant la construction de dispositifs transitoires mais en développant une nouvelle offre, durable, capable de créer de l'emploi solvable.

A ce stade de la réflexion, les analyses relatives à la notion d'économie solidaire ont rencontré un écho favorable au sein de Savoir & Compétence :

- elle permet de dépasser l'opposition économie publique/économie marchande et occupe une place à part entière, en parallèle et en complémentarité de ces deux secteurs ;
- elle correspond à des besoins repérés sur un territoire donné mais non pourvus ;
- elle permet de créer de «vrais» emplois ;
- elle implique un partenariat étroit entre les différents acteurs d'un territoire ;
- de plus, l'économie solidaire redonne du sens à l'activité d'insertion.

Cependant, Savoir & Compétence ne sous-estime pas les incertitudes qui pèsent sur l'économie solidaire. C'est un secteur encore fragile qui repose sur des législations spécifiques ; au même titre que l'économie d'insertion, le risque d'enfermement dans une économie de seconde zone existe et est à prendre en compte.

Mise en place du projet

Installée dans le XI^{ème} arrondissement de Paris, l'équipe s'est rendu compte que le quartier comptait de nombreuses structures associatives et, par ailleurs, il lui a semblé que certaines associations souffraient d'une carence de lieux de proximité de restauration et de lieu de rencontres inter-associatives d'une part, et que la tendance à avoir recours à un traiteur pour des déjeuners de travail ou des rencontres se développait d'autre part. Ces constatations empiriques ont été confirmées par une étude de marché réalisée en ce sens.

Savoir & Compétence a vu dans cette conjonction de circonstances une opportunité intéressante de satisfaire un réel besoin et, dans le même temps, d'expérimenter un élément de réponse à ses interrogations sur sa pratique : créer un restaurant-traiteur d'insertion, destiné prioritairement au secteur associatif, qui soit aussi un lieu de rencontre et d'échange au niveau d'un quartier.

Un local (petit immeuble de trois étages) tout proche de Savoir & Compétence a été repéré ; il regroupe diverses associations, de tailles et de natures différentes, dont la problématique commune est une sensibilité aux relations Nord-Sud. Certaines de ces associations ont un bureau, d'autres n'ont qu'une boîte aux lettres mais, malgré leur proximité géographique et thématique, elles ont peu d'occasion de se rencontrer.

A partir de là, Savoir & Compétence a mis en place le restaurant-traiteur Service Compris, de statut associatif, dont l'activité a démarré au 1er janvier 1997. Il propose trois types de service : une restauration sur place le midi, un service de traiteur avec

livraison, la possibilité de tenir une rencontre ou une manifestation avec service de buffet dans une grande salle du local réservée à cet effet.

Des fonds publics ont été sollicités pour les investissements de démarrage, mais Savoir & Compétence souhaite que le restaurant parvienne progressivement à une relative autonomie financière.

Le restaurant compte embaucher 5 ou 6 personnes la première année, des jeunes prioritairement, en difficulté d'insertion. L'idée a été envisagée d'essayer de placer chaque année les trois meilleurs dans des entreprises de restauration collective avec lesquelles des contacts ont été noués en ce sens. Mais, afin «d'assurer l'avenir» des jeunes qui entreront au restaurant, Service Compris préfèrerait rendre la structure pérenne et les salariés aussi. C'est l'objectif qu'il se fixe.

Par ailleurs, est affirmée la volonté que le restaurant soit soutenu par un réseau associatif (à travers un engagement financier et/ou bénévole) qui lui garantisse ainsi un label «d'utilité sociale».

Sur ce point, le restaurant rejoint la philosophie de l'économie solidaire.

Par ailleurs, dans le prolongement des travaux menés au sein du collectif AlterErgo, Savoir & Compétence met l'accent sur les relations étroites qu'il perçoit entre économie solidaire et réduction du temps de travail. L'économie solidaire repose en partie sur des forces bénévoles et sur un engagement militant. Or, la contradiction entre ceux qui n'ont pas d'emploi et ceux qui travaillent trop (en tout cas plus que l'horaire légal) est de plus en plus prégnante. Le sur-investissement des cadres qui va de pair avec la dévitalisation du marché du travail n'est pas un leurre. Et l'augmentation du chômage n'a pas eu pour effet de développer l'engagement militant, au contraire. Par conséquent, la situation actuelle freine la tendance à s'investir dans des actions destinées au mieux vivre.

L'association considère alors que ces deux formes se complètent et doivent faire l'objet d'une valorisation conjointe.

II - Deux exemples significatifs de réduction du temps de travail

Afin d'illustrer le travail du collectif AlterErgo en mettant en évidence les questionnements soulevés par d'autres formes d'organisation du travail, nous nous sommes intégrés à deux projets significatifs de réduction du temps de travail menés par des associations qui s'inscrivent dans les deux champs que nous avons explorés tout au long de cette étude : LADAPT, association d'insertion, et les CEMEA, association d'éducation populaire.

Pour ce faire, nous avons rencontré un responsable de chaque association afin que celui-ci nous présente le projet de réduction du temps de travail, de la réflexion qui a amené la structure à l'envisager jusqu'à son état d'aboutissement actuel ; nous avons cherché à repérer les questionnements posés et les enseignements du point de vue de la signification et des implications d'une telle modification de l'organisation du travail (en laissant de côté, à ce stade délibérément, les aspects techniques et financiers). Enfin, il paraissait intéressant d'analyser comment ce projet s'inscrit dans une réflexion plus large sur le travail et les articulations qui peuvent émerger entre cette expérience et le rôle des associations dans le débat sur l'évolution du travail.

Les éléments qui suivent ont également permis au collectif AlterErgo de valider certaines hypothèses quant aux perspectives d'évolution du projet (décrites plus loin). Autrement dit, pour conforter le rôle que le collectif envisage de jouer par la suite, il paraissait pertinent de s'appuyer sur des expériences associatives engagées.

Les Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA)

Réflexion en amont

L'association s'est construite sur l'idée d'engagement et de volontariat : jusqu'à une période assez récente, les stages de formation et d'animation du mouvement étaient conduits par des intervenants volontaires, généralement des instituteurs qui souhaitaient s'investir dans une activité militante complémentaire de l'enseignement public. A partir des années 60, le métier de formateur s'est progressivement professionnalisé et il est devenu une activité économique.

Ainsi, les CEMEA se sont peu à peu structurés en entreprise associative, une entreprise qui compte aujourd'hui 500 salariés sur le territoire national.

Même si les CEMEA peuvent se réjouir d'avoir créé une part importante d'emplois dans une période où le marché du travail a plutôt eu tendance à s'amenuiser (250 emplois créés entre 1982 et 1994), la tension entre le mouvement et l'entreprise, et par-delà entre le professionnel et le militant, est restée très présente.

En particulier, la transformation d'activités humaines volontaires non marchandes en travail salarié, en introduisant des liens de hiérarchie et de dépendance, a contribué à modifier les rapports humains, le contenu, la nature et le sens même de l'activité. Ces évolutions structurelles ont également eu des effets négatifs sur la gestion et la composition des ressources humaines de l'association.

Face à cette dérive et en tant que mouvement d'éducation, les CEMEA s'inscrivent dans le débat sur les évolutions du travail, en particulier en cherchant à penser autrement le sens de l'activité humaine, et à promouvoir et revaloriser le statut du volontariat. Le partage du travail est une piste qui peut, selon eux, aller dans cette direction.

Aujourd'hui, l'entreprise des CEMEA engage un projet de réduction du temps de travail pour l'ensemble de ses salariés. Celui-ci n'est pas neutre au regard des éléments qui viennent d'être évoqués. D'autres s'y superposent : l'association n'est pas épargnée par la crise économique qui touche le secteur associatif. Par ailleurs, l'idée émerge que l'entreprise associative est une richesse humaine, qu'elle peut constituer un laboratoire d'innovation et qu'elle est susceptible d'engendrer une autre manière de penser le rapport au travail et à la production. Enfin, on ne peut négliger l'effort de réduction du chômage qui y est associé. Pour toutes ces raisons, les responsables des CEMEA voient dans le partage du travail un moyen de rééquilibrer une entreprise qui, sur bien des plans, est dans une situation fragile.

L'entrée en vigueur de la loi de Robien est venue accélérer le processus.

Modalités de mise en place et enseignements

Le projet a tout d'abord été travaillé par un groupe ad'hoc puis soumis à l'avis des instances. Ensuite, se sont engagées (et sont à l'heure actuelle toujours en cours) les négociations syndicales, les consultations (individuelles et collectives) avec les salariés dans chaque équipe de l'association, la mise en place d'un plan de formation lié à la réorganisation du travail, une collaboration avec l'ANACT sur les questions pointues nécessitant un appui technique.

La décision finale devrait être prise en mai 1997.

L'état d'avancement de ce processus n'est pas le même selon les différentes associations du mouvement ; un certain nombre d'enseignements, qui restent pour le moment au stade d'hypothèses, peuvent cependant être avancés.

Tout d'abord, ce projet de réduction du temps de travail apparaît comme un formidable levier, et ce, sur plusieurs plans.

- Un outil au service de l'organisation du travail : toute la réflexion qui précède sa mise en place est un moyen de passer au peigne fin toute l'organisation du travail et, par là, de la redynamiser. Au travers des créations d'emploi (50 à 100 embauches sont prévues), il est possible de revoir l'éventail de compétences et la composition globale des ressources humaines (profils de postes, pyramide des âges, des sexes...).

- Un outil au service du fonctionnement collectif et des relations humaines : la réduction du temps de travail nécessite de repenser le rapport employeur-salarié, ne serait-ce que parce que les temps de travail respectifs sont réduits et qu'ils ne se superposent plus forcément. Une fois écarté le risque de la part de l'employeur de basculer dans un excès de flexibilité, le travail de préparation contribue à faire émerger les représentations très fortes liées au rapport employeur-salariés et à réintroduire la responsabilité individuelle face au travail. Par exemple, dans une des équipes des CEMEA, les discussions relatives à la nouvelle organisation du temps ont été l'occasion de soulever des problèmes ou des attentes qu'aucune animation d'équipe, aussi participative soit-elle, n'était parvenue à faire émerger jusqu'alors.

Finalement, selon le responsable des CEMEA rencontré, la réduction du temps de travail implique une démocratie dans le travail.

D'après l'expérience de l'association, il semble cependant que certaines conditions soient favorables sinon indispensables à un projet de réduction du temps de travail.

- Sur le plan de l'organisation du travail, il apparaît important que les règles et le droit du travail soient appliqués et que la structure soit dotée d'une véritable gestion des ressources humaines. Par ailleurs, des relations de travail ouvertes et évoluées faciliteront sans aucun doute l'introduction de dispositifs de réduction du temps de travail.

- Sur le plan de l'organisation collective et du sens même d'un tel projet, il est nécessaire de penser la réduction du temps dans la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur avec les contraintes respectives qu'elle implique : contraintes de vie et contraintes de production. Il faut s'opposer à l'annualisation si celle-ci est uniquement motivée par la flexibilité, "flexibilité" étant employé ici dans un sens strictement négatif de soumission du travail aux seuls intérêts de productivité/rentabilité qui est loin d'être largement partagé. Les salariés doivent en retirer un bénéfice personnel. Dans ce cadre, la présence d'un contre-pouvoir syndical est nécessaire même si un positionnement trop tranché de sa part (du type : la semaine de 4 jours pour tout le monde, sans réduction de salaire) risque de bloquer le processus.

Enfin, tout ce travail a contribué à soulever des questionnements de fond sur le sens même du travail.

- Le processus de réduction du temps de travail bouleverse les représentations ; il oblige à une réflexion sur le rapport au travail dans toutes ses dimensions : la nature du travail, le rôle et l'engagement de chacun, le rapport à l'objet du travail, les relations professionnelles, le lien entre vie professionnelle et vie personnelle.

Concernant l'engagement, une hypothèse a été émise sur l'existence d'un seuil de réduction du temps de travail (variable selon la nature du travail) en dessous duquel le rapport au travail semble sensiblement modifié au point de ne plus avoir le sentiment de faire partie de l'équipe mais d'être considéré comme une ressource d'appoint. Le fait de travailler moins remet également en question la relation au public des actions que l'on mène. Que signifie de travailler 30 ou 35 heures par semaine lorsqu'on anime des stages de formation de 40 heures par semaine ?

- Au-delà, l'engagement dans un tel processus ouvre la voie à un questionnement sur le champ d'action propre aux CEMEA, à savoir l'articulation entre travail et formation. La formation professionnelle tend à s'écarter de son sens originel ; dans la situation actuelle, elle tend à se réduire au mieux à un outil de promotion interne, et dans bien des cas à un moyen, au travers de stages de reconversion, de ne pas se faire éjecter du marché du travail. Dans une perspective de réduction du temps de travail, on peut désormais envisager la formation sur le temps extra-professionnel et lui redonner ainsi un sens de développement personnel.

La Ligue pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (LADAPT)

Réflexion en amont

Il a été question précédemment du positionnement de LADAPT dans le débat sur le sens et la place du travail. L'association revendique le lien très fort entre travail et intégration sociale, a fortiori pour le public auquel elle s'adresse. Si elle considère la piste de la réduction du temps de travail comme une solution au problème du chômage, elle y voit aussi le risque de développement d'une économie à deux vitesses dans laquelle une partie de la société resterait en marge de l'emploi et de l'insertion.

Cependant, la mise en application de la loi de Robien a conduit LADAPT à envisager de réduire le temps de travail de l'ensemble de son personnel, soit 1800 salariés. Ce sont les créations d'emploi générées par cette réduction qui constituent l'élément moteur du projet : d'après les estimations, dans l'hypothèse de l'équilibre économique, une réduction du temps du travail de 15% environ permettrait de créer plus de 200 emplois.

Modalités de mise en place et enseignements

Le processus engagé s'est trouvé interrompu par la récente décision publique selon laquelle la loi ne serait plus applicable à certains secteurs subventionnés, dont le secteur sanitaire et médico-social dont fait partie LADAPT. L'association, avec d'autres, s'est alors mobilisée pour tenter d'obtenir une annulation de cette décision.

Cela dit, il est intéressant d'évoquer les réflexions et enseignements que ce projet a mis en évidence au sein de l'association.

On retrouve dans cette expérience, comme aux CEMEA, des éléments qui semblent facilitateurs dans l'introduction de la réduction du temps de travail.

En particulier lorsque la structure est en bonne santé économique, qu'elle s'appuie sur une véritable politique de management (ce qui n'est pas toujours le cas dans les associations) et une gestion prévisionnelle de l'emploi (à relativiser en fonction de la taille de la structure). Par ailleurs, la qualité du dialogue social apparaît comme un élément déterminant même si un processus de réduction du temps de travail est susceptible, à l'inverse, de réintroduire et de favoriser le dialogue social dans l'entreprise.

De manière générale, la réduction du temps de travail peut être un projet porteur pour la société si l'entreprise ne se contente pas de transformer les bénéfices dégagés en gains de productivité. Dans le cas contraire, elle risque d'accentuer la flexibilité, au sens évoqué précédemment, et la précarité.

Selon LADAPT, réduction du temps de travail et lutte contre l'exclusion doivent être menées de front, et ce afin d'éviter le développement d'une société duale.

LADAPT prône même une action revendicative sur ce terrain en proposant que la loi de Robien soit assortie d'une obligation d'embauche d'une proportion déterminée de «populations minoritaires», en particulier les personnes handicapées. A travers la réorganisation du travail dans les équipes que la réduction du temps de travail suppose, elle est justement une occasion particulièrement privilégiée d'enclencher l'intégration de personnes handicapées.

Enfin, LADAPT met l'accent sur le lien entre réduction du temps de travail et politique du temps libéré qui implique de réfléchir à la satisfaction de nouveaux besoins mais aussi à la notion de pluriactivité, à la valorisation d'activités d'utilité sociale et de créativité.

En conclusion, l'analyse de ces deux expériences nous permet d'avancer quelques hypothèses quant au rôle du secteur associatif.

Aujourd'hui, le risque est grand que la question de la réduction ou de l'aménagement du temps de travail soit posée dans le seul secteur de l'entreprise et qu'elle se réduise alors à des objectifs de productivité et de rentabilité économique et marchande. On peut craindre aussi que ce débat ne fasse l'impasse sur des points fondamentaux tels que l'accompagnement culturel lié au développement du temps libre, la question du financement et, par-delà, celle de la répartition des revenus et des richesses et enfin, le devenir de certains territoires ruraux ou urbains marqués par l'exclusion.

Dans tous ces domaines, les associations du champ social et culturel ont un rôle à jouer. D'abord en étant vigilantes face à ce débat et en y prenant une part active.

Si la réduction du temps de travail paraît être un thème porteur au regard du projet social des associations (dans la perspective d'une société plus juste et plus solidaire), elle ne doit pas non plus se limiter à une bataille pour l'emploi mais prendre en compte à sa juste valeur la problématique du temps libéré et de son contenu.

A travers l'expérimentation de scénarios du type de ceux qui viennent d'être évoqués, parce qu'elles appréhendent différemment le rapport au travail et à la production, les associations peuvent valoriser de nouveaux modèles de travail et de relations sociales. En tant que mouvement d'interpellation de la société capable d'anticipation, le secteur associatif peut donc mettre en avant sa capacité à sortir du schéma de seule adaptation de l'offre à la demande.

I - Perspectives

du collectif AlterErgo

D'après tous les éléments qui précèdent, il ne semble pas infondé de dire qu'aujourd'hui la réduction du temps de travail est possible (sa non-faisabilité économique et les problèmes insolubles de réorganisation du travail dans certaines catégories professionnelles sont des leurres). Mais elle sera ce qu'on choisira d'en faire. L'obstacle majeur réside bien dans les résistances qui demeurent (en grande partie par manque de clarification) et dans la carence de débat participatif qui affecte les relations sociales dans bien des sphères de la société, en particulier celle du travail. Ce sont sur ces deux axes que le collectif AlterErgo a choisi de concentrer ses efforts dans les mois qui viennent.

S'approprier, restituer, débattre

Publication d'un ouvrage pédagogique sur la réduction du temps de travail

Afin de contribuer à l'appropriation des contenus très riches du séminaire organisé en juillet 1997, le collectif AlterErgo travaille actuellement à la mise en forme des actes. Au-delà de la seule restitution, il s'agit de produire un véritable outil d'éducation populaire : un ouvrage complet mettant en évidence les enjeux et les implications liés à la réduction du temps de travail dans les différentes sphères de la société, qui soit accessible au plus grand nombre (en particulier à des non-spécialistes), conçu comme un outil pédagogique pour comprendre, débattre et agir. Il n'a donc pas pour vocation de promouvoir une idée (même si les analyses sur lesquelles il s'appuie sont engagées...) mais bien de donner à chacun les moyens de se forger son propre point de vue sur la question.

Le développement approfondi de chacun des grands thèmes traités sera complété par une synthèse, des exemples illustratifs et des définitions des concepts utilisés. Par ailleurs, un index par thèmes et questions abordés permettra une lecture transversale de l'ouvrage. Enfin, des fiches pédagogiques viendront appuyer l'ouvrage et pourront servir de support à l'animation de séances de débat sur le thème.

Cet ouvrage s'adresse à toutes les personnes qui, de par leurs engagements personnels, professionnels et/ou militants, se sentent concernées par ce thème ou souhaitent tout simplement en saisir les enjeux. Dans l'absolu, tout citoyen est un lecteur potentiel de l'ouvrage. Des catégories susceptibles d'être intéressées ont été pointées :

- les réseaux associatifs engagés dans l'initiative et, de manière générale, l'ensemble des associations du champ social et culturel ;

- les syndicats ;
- le milieu de l'enseignement et de l'éducation (lycées, universités, bibliothèques, instituts de recherches, CRDP...) ;
- les comités d'entreprises ;
- certaines structures publiques (ANPE, DDTEFP, DRTEFP...).

Reflet d'une initiative reposant en grande partie sur du travail bénévole et disposant de moyens financiers quasi inexistants, le collectif AlterErgo cherche à auto-financer cette publication. Des contacts ont été pris avec différents éditeurs mais, dans la perspective où aucun n'accepterait d'éditer le manuscrit, une piste alternative a été envisagée : un appel à souscription pour s'engager dans le pré-achat d'un certain nombre d'exemplaires de l'ouvrage.

Une base de données composée de représentants des catégories de public évoquées plus haut est actuellement en cours de réalisation. Un mailing d'appel à souscription sera ensuite effectué.

Projet de partenariat avec le CREPS de Châtenay-Malabry : réalisation d'un montage et organisation d'un espace public

Dans le cadre d'actions de formation à caractère innovant mis en place par le CREPS de Châtenay-Malabry, une proposition a été faite au collectif AlterErgo : bénéficiaire d'un accompagnement méthodologique pour la réalisation d'un montage et l'organisation d'un multi-espace public de débat.

Cette méthode développée par le CREPS de Châtenay (qui, contrairement aux autres Centres régionaux d'éducation physique et sportive de France, a gardé le terme «populaire» dans la déclinaison de son sigle) consiste à construire successivement :

- **un objet commun de médiation** à partir d'une thématique déterminée, qui se concrétise par la réalisation d'un montage : mise en scène d'un montage de textes, d'images, de bandes son ou vidéo, destinée à être présentée à un public ;
- **d'un espace organisé de dialogue et de débat** qui permette à la parole de s'exprimer sans contraintes ni opposition systématique ; par multi-espace public, on entend tenir plusieurs débats (portés par différents groupes) simultanément dans plusieurs lieux avec l'introduction, à un moment donné, d'une dimension interactive par le biais de l'internet (la forme et le contenu de cette interactivité restent à déterminer).

L'organisation d'un espace public tel qu'il est déterminé par le CREPS s'inscrit en cohérence avec les objectifs du collectif AlterErgo. Il faut préciser ici qu'à un moment donné du déroulement du projet, l'idée de mettre en place une «phase de médiati-

sation» (pour rappel, une séance publique de restitution portant à la fois sur les contenus du séminaire et sur les effets suscités dans les réseaux) a été abandonnée. L'insuffisance de moyens humains et financiers ne permettait pas une telle entreprise ; par ailleurs, cette journée impliquait une importante mobilisation des réseaux associés et paraissait en ce sens difficile à tenir.

Le groupe AlterErgo a donc vu dans ce partenariat le moyen de poursuivre son action et, en même temps, d'expérimenter un autre mode de démultiplication et de sensibilisation plus large des citoyens.

Cette méthode est en effet intéressante à plus d'un titre.

La valeur du montage réside dans la co-production d'un savoir et dans son accessibilité pour un public, favorisée par la valeur du direct, la complicité qui se crée et la dimension sensible d'une mise en scène publique. Appliqué aux travaux d'AlterErgo, ce montage serait réalisé à partir des contenus du séminaire enrichis d'autres éléments (témoignages, expériences...) ; il permettra donc d'utiliser et de démultiplier le matériau élaboré tout au long de l'initiative.

L'espace public permettra de redynamiser la mobilisation des réseaux partenaires au projet et, à travers le montage, de leur apporter une matière déjà capitalisée.

D'autres groupes tels que AlterErgo ont été associés à cette démarche : chacun d'entre eux travaille sur un thème spécifique lié à une problématique de société (l'identité des jeunes, l'environnement...). L'idée du CREPS est que chaque groupe organise son propre espace public et qu'un multi-espace public se tienne alors dans plusieurs sites, sur une problématique commune qu'il conviendra d'élaborer. C'est là pour AlterErgo l'occasion d'ouvrir la thématique de la réduction du temps de travail et de l'articuler à d'autres problèmes de société. L'intérêt de l'interactivité est par ailleurs de donner plus d'ampleur au débat et de créer des connexions entre les différents groupes locaux.

Concrètement, l'accompagnement méthodologique débutera au mois de mars 1997 et l'organisation des espaces de débat se fera dans le courant de l'été prochain.

Cette collaboration est le moyen, pour AlterErgo, de poursuivre son initiative selon les objectifs qu'il s'était fixés et d'avancer encore dans l'exploration méthodologique de construction du débat. Au-delà, elle doit permettre aux porteurs d'acquérir un savoir-faire démultipliable en matière de réalisation d'un montage et d'un espace public. Autrement dit, fort de cette expérience, le groupe pourra alors à son tour accompagner d'autres structures (en particulier associatives) qui réfléchissent à la réduction du temps de travail dans leur démarche, et leur ouvrir des espaces de formation. Des pistes ont déjà été envisagées en ce sens (voir plus loin).

S'engager

Parallèlement au souci sans cesse affirmé de clarification des enjeux et d'appropriation du débat, le mouvement initié dans le cadre de cette recherche-action a également conduit les membres du groupe à vouloir s'engager. Le séminaire de juillet 96 a confirmé à leurs yeux la pertinence d'un projet de réduction du temps de travail pour l'ensemble de la société.

Dans un état d'esprit assez proche des initiatives qui s'engagent aujourd'hui pour la promotion d'un autre projet de société (par exemple l'Appel européen pour une citoyenneté et une économie plurielles, évoqué dans la première partie), le collectif AlterErgo a rédigé un texte, le manifeste AlterErgo pour l'action, intitulé «Inverser la spirale : réduire le temps de travail pour créer des emplois et mieux vivre», qui se positionne clairement en faveur de cette piste pour la société (voir le texte du manifeste en annexe).

Selon le groupe, ce qui fait le sens et la portée de ce texte, c'est qu'il reprend, à partir d'argumentations diversifiées, les principales conclusions convergentes de trois experts de disciplines différentes.

Ce manifeste, appelé à être signé et diffusé largement, a d'ores et déjà recueilli l'adhésion d'une centaine de personnes, dont celles, pour ne citer que les plus «illustres», de Dominique Voiney, d'Andrée Buchmann (vice-présidente du Conseil régional de l'Alsace), Louis Besson (maire de Chambéry), Georges Sarre (maire du XI^{ème} arrondissement de Paris), Martial Bourquin (conseiller régional, maire-adjoint d'Audincourt), Aline Archimbaud (présidente du REAS), Jacques Nikonoff (président de "Un travail pour chacun").

L'appel à signature se poursuit dans les réseaux associatifs, politiques, universitaires, syndicaux...

Le collectif compte ensuite proposer ce texte assorti de ses signatures à différents médias et journaux.

Démultiplier et transférer

Projet d'intervention de formation en partenariat avec l'OPCA2

L'OPCA2 (organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels de la coopération agricole) a mis en place, avec le soutien du Fonds social européen, un dispositif pilote visant à accompagner dix expériences de réduction du temps de travail en milieu rural. Il s'agit d'apporter à ces structures l'appui dont elles ont besoin dans leur démarche, de concevoir un programme de formation adapté et de capitaliser, diffuser et transférer ces expérimentations dans l'ensemble du milieu agro-industriel et rural. Concernant les aspects techniques et juridiques d'organisation du travail, l'OPCA2 travaille en relation avec l'ANACT.

Au-delà de ces aspects, le projet est porté par une démarche volontariste et citoyenne qui articule réduction du temps de travail et développement du monde rural. Le responsable de l'OPCA2 chargé de piloter le dispositif pense que réduire le temps de travail en milieu rural doit provoquer non seulement des créations d'emplois mais permettre, à travers le temps libéré, de réinvestir des projets de développement local, de combler la carence de certains services et, par-delà, de redynamiser des zones en voie de désertification. Mais, la population rurale, dont les racines culturelles et éthiques sont très fortes, a souvent une conception traditionnelle de la valeur du travail et manifeste à l'égard des nouvelles formes d'organisation du travail de profondes réticences. Il y a donc, dans ce secteur plus qu'ailleurs, un processus de transformation des mentalités à encourager.

Des contacts ont été noués entre l'OPCA2 et le collectif AlterErgo ; il paraissait en effet intéressant d'échanger sur nos réflexions respectives.

Séduit par la démarche du collectif, l'OPCA2 a envisagé des modalités de contribution des membres du groupe au dispositif d'expérimentation pilote. Concrètement, il a proposé à AlterErgo de participer au programme de formation en cours d'élaboration pour l'un des sites choisis : le Contrôle Laitier du Morbihan.

Dans le cadre d'un accord visant à favoriser l'emploi par la réduction du temps de travail, signé en juillet dernier entre la Fédération nationale des coopératives laitières et différentes organisations syndicales, le Contrôle Laitier du Morbihan, structure associative, souhaite engager un processus de réduction du temps de travail.

A côté des aspects d'analyse du travail et de formation liée à l'organisation du travail, champ de compétence privilégié de l'ANACT, le Contrôle Laitier entend se saisir de ce processus de négociation pour mener un travail de fond sur la culture de l'entreprise, l'identité du métier, la dynamique collective, l'articulation entre les attentes individuelles et les contraintes économiques et, enfin, sur le rôle de la structure dans son environnement. Finalement, l'association affirme sa volonté de «mobiliser l'ensemble de l'organisation sur un projet sociétal innovant d'entreprise citoyenne». C'est sur ces points que l'expérience et les compétences du collectif AlterErgo sont sollicitées par l'OPCA2 pour construire une intervention auprès du Contrôle Laitier.

Une première note d'intention a été proposée par AlterErgo ; une séance de travail réunissant des représentants du Contrôle Laitier, de l'OPCA2 et de l'ANACT a eu lieu en janvier 1997. Trois axes de travail ont été déterminés, ils portent sur le processus de négociation, le chantier d'expertise de l'organisation du travail, et le processus dans l'articulation de sa dimension collective et des dimensions individuelles. Ce troisième axe serait confié au collectif AlterErgo.

Cette perspective est tout à fait intéressante au regard des objectifs du groupe. Elle s'inscrit dans une perspective de démultiplication et devrait permettre une première mise en application des méthodologies développées avec le CREPS Châtenay-Malabry. Par ailleurs, l'accompagnement du Contrôle Laitier du Morbihan constitue la première étape du dispositif piloté par l'OPCA2. La voie est donc ouverte à d'autres collaborations.

Projet de constitution d'un pôle ressource d'accompagnement des associations dans des démarches de réduction du temps de travail

L'expérimentation méthodologique a constitué le fil conducteur de l'initiative AlterErgo depuis son démarrage jusqu'à la collaboration avec le CREPS. Le collectif a également acquis tout un ensemble de connaissances théoriques liées à la réduction du temps de travail et à ses enjeux de société.

Les deux études de cas présentées ici - les CEMEA et LADAPT - ont contribué à révéler des problèmes concrets dans l'introduction de dispositifs de réduction du temps de travail. Enfin, la contribution au projet mené par l'OPCA2 devrait enrichir l'expérience et les compétences du groupe.

A partir de tous ces éléments et en fonction du double objectif originel de clarification des enjeux et contribution au débat démocratique, l'idée est avancée de constituer un pôle ressource pour les associations qui envisagent d'explorer la piste de la réduction du temps de travail. Les modalités concrètes peuvent être multiples et aller de l'information à l'élaboration de modules de formation en passant par l'accompagnement dans l'organisation d'un débat public au sein de la structure.



Éléments bibliographiques

Sur les mutations du travail

Ouvrages

- Guy Aznar, *Travailler moins pour travailler tous*, Syros, 1993.
- Jean Boissonnat (sous la direction de), *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob, 1995.
- J.Y. Boulin, Gilbert Cette, Dominique Taddei (sous la direction de), *Le temps de travail*, Futuribles/Syros, 1993.
- Yoland Bresson, *Le partage du temps et des revenus*, Editions Economica, 1994.
- Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.
- Gilbert Cette et Dominique Taddei, *Temps de travail, modes d'emploi : vers la semaine de quatre jours*, La découverte, 1994.
- Joffre Dumazedier, *Révolution culturelle du temps libre 1968-1988*, Méridiens Klincksieck, 1988.
- Joffre Dumazedier (mélanges en l'honneur de), *Temps libre et modernité*, L'Harmattan, 1994.
- Bernard Eme, Jean-Louis Laville (sous la direction de), *Cohésion sociale et emploi*, Desclée de Brouwer, 1994.
- Viviane Forrester, *L'horreur économique*, Fayard, 1996.
- Jean-Baptiste de Foucault, Denis Piveteau, *Une société en quête de sens*, Odile Jacob, 1995.
- André Gorz, *Métamorphoses du travail, quête du sens*, Editions Galilée, 1988.
- Pierre Larrouturou, *Ça ne peut plus durer : 12 propositions pour une société plus humaine*, Seuil, 1994.
- Pierre Larrouturou, *Du temps pour vivre*, Flammarion, 1994.
- Dominique Méda, *Le travail : une valeur en voie de disparition*, Alto Aubier, 1995.
- Bernard Perret, *L'avenir du travail*, Seuil, 1995.
- Jeremy Rifkin, *La fin du travail*, La découverte, 1996.
- Jacques Rigaudiat, Yves Barou, *Les 35 heures et l'emploi*, Documentation française, 1983.
- Jacques Rigaudiat, *La réduction du temps de travail*, Syros, 1994.
- Jacques Robin, *Quand le travail quitte la société industrielle*, GRIT éditeur, 1994.
- Guy Roustand, Bernard Perret, *L'économie contre la société - La crise de l'intégration sociale et culturelle*, Seuil, 1993.
- Roger Sue, *Temps et ordre social*, PUF, 1994.

Articles (classement chronologique)

- «Réduction et aménagement du temps de travail dans les pays industrialisés, tendances et enjeux», in *Futuribles*, numéro spécial, mai-juin 1992.
- Bernard Cassen, «Stratégies pour l'emploi, faux-semblants et pistes nouvelles», in *Le Monde Diplomatique*, mars 1993.
- «Le travail en questions», in *Pour*, n°137-138, juin 1993.
- S. Constantini, «La réduction du temps de travail : un outil de la modernité», in *Transversales Sciences Culture*, n°22, juillet-août 1993.
- «Travail : l'existence en question» (dossier), in *Le Monde des Débats*, sept. 1993.
- Bernard Cassen (sous la direction de), «Vers une révolution du travail», in *Le Monde Diplomatique*, décembre 1993.
- André Gorz, «Sortir de la société salariale», in *Transversales Sciences Culture*, n°25, janvier-février 1994.
- Alain Chouraqui, «Partage du travail : un débat à reprendre», in *Le Monde*, 26 janvier 1994.
- Roger Sue, «La mutation contemporaine à l'épreuve des temps sociaux», in *Partage*, n°87, février 1994.
- «Pour ou contre le revenu minimum, l'allocation universelle, le revenu d'existence» (dossier), in *Futuribles*, n°184, février 1994.
- «Le temps de travail», Dossiers et documents, in *Le Monde*, février 1994.
- Guy Aznar, «Imaginons une société sans chômage, ou vivre à trois temps», in *Partage*, n°90, juin-juillet 1994.
- Jacques Rigaudiat, «Réduire le temps de travail : une nécessité», in *Dialogues*, n°43, 1994.
- «Le travail à réinventer» (dossier), in *Les raisons de l'Ire*, revue humaniste, n°5, mai-juillet 1995.
- «L'avenir du travail» (dossier), in *Esprit*, août-septembre 1995.
- «1996, l'année du temps de travail», numéro spécial, supplément au *Monde Initiatives* du 16 avril 1996.

Revues

- *Partage*
- «Initiatives», supplément du *Monde*
- *Transversales Sciences Culture*
- *Alternatives économiques*

Sur les associations, l'éducation populaire et l'insertion sociale et professionnelle

Ouvrages et articles

- Claude Alphandéry, *Les structures d'insertion par l'économie*, Documentation française, 1990.
- Dominique Bienaimé, «Quel sens donner à l'insertion», in *Education permanente*, n°125, 1995.
- Bénigno Cacérès (sous la direction de), *Guide de l'éducation populaire*, La découverte, 1989.
- Jean-François Chosson (sous la direction de), *Peuple et Culture 1945-1995 : 50 ans d'innovations au service de l'éducation populaire*, Peuple et Culture, 1995.
- Jean-François Chosson, *L'entraînement mental*, Seuil, 1975.
- Thierry Comon (ouvrage coordonné par), *De l'éducation populaire à l'éducation permanente - Les associations face à la loi de 1971 dans le champ de la formation*, Document de l'INJEP n°15, 1994.
- Bernard Eme, «Politiques publiques, société civile et associations d'insertion par l'économie», in *Des jeunes et des associations*, l'Harmattan, 1996.
- Bernard Ginisty, «La formation : le principe d'insertion sur le qui-vive» (dossier), in *Le Monde Initiatives*, 10 avril 1996.
- Bernard Scémama, *Stratégies de développement personnel et insertion professionnelle*, Service études et recherches, LADAPT, 1994.
- «Les entreprises d'insertion en péril» (dossier), in *Le Monde Initiatives*, 4 mai 1995.
- «L'emploi au service du projet associatif» (numéro spécial), in *La tribune*, n°118, mai 1996.

Revue

- *Bloc-Notes*, lettre de Léo Lagrange.
- *Les idées en mouvement*, revue de la Ligue de l'Enseignement.
- *La Lettre de Culture et Liberté*.
- *La Lettre de Peuple et Culture*.
- *La Lettre de l'insertion par l'économie*.
- *Les Cahiers de LADAPT*
- *Vers l'éducation nouvelle*, revue des CEMEA



Annexes

peuple et culture

numéro 11 - juillet 1994

la lettre de

Université d'été 94

Préparation du

**Partage du travail,
partage de la culture,
partage de l'espace public ?**

anniversaire

du 1^{er} au 4 septembre 1994

à Saint-Marc-sur-Mer, en Loire-Atlantique

DOSSIER UNIVERSITÉ D'ÉTÉ**Partage du travail**

La place du travail dans la société d'aujourd'hui	4 - 5
Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front	5
S'interroger sur le sens de l'activité humaine	6 - 8
Éléments bibliographiques	8
Une société marginale à elle-même	9 - 11
La grande souffrance	12
Pour d'autres modes d'intégration sociale	13
Quelle place pour l'emploi dans les actions d'insertion ?	14 - 15

Partage de la culture

Petite fable culturelle	16 - 18
L'insertion par la culture	18 - 19
Des autodidactes	20 - 22
Pratiques culturelles et lien social	22 - 25
Rencontres autour de la culture	26 - 27
Éléments bibliographiques	27

Partage de l'espace public

Autour de la soirée-débat sur H. Arendt	28 - 29
Tranches de vie	30 - 31
Actions en faveur de la citoyenneté et de la démocratie	31
Faire vivre l'espace public	32 - 33

La mémoire de Peuple et Culture

Construire une mémoire collective	34 - 35
Projets des associations	35

La place du travail dans la société d'aujourd'hui

Le travail, sa place et son rôle dans la société, sont des thèmes largement développés aujourd'hui.

A Peuple et Culture deux raisons majeures nous conduisent à nous y intéresser : pour mieux comprendre la société dans laquelle nous vivons ; parce que de nombreux acteurs de l'association travaillent dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle.

Dans la société d'aujourd'hui, l'individu sans travail a du mal à s'intégrer. L'homme marginalisé est fragile : c'est la construction même de son identité qui est menacée.

D'autre part, une société qui ne réussit pas à intégrer l'ensemble de ses membres est en péril. Le fait que la société ne puisse procurer du travail à l'ensemble de ses membres alors même que le travail est une valeur centrale et un intégrateur majeur pose donc un problème essentiel, en particulier quand il s'agit de jeunes pour lesquels l'entrée dans la vie active est un moment décisif.

Deux pistes pour trouver une solution à ce problème :

- soit on cherche à redonner du travail à tous, par exemple en "partageant" le travail ;
- soit on prend acte du fait que le travail ne peut plus jouer son rôle intégrateur et on cherche d'autres valeurs qui pourraient lui être substituées.

Ces deux orientations ne sont pas exclusives l'une de l'autre. Car le "partage" signifie une augmentation du temps libre et la nature des activités qu'exercent les citoyens pendant le temps libre joue un rôle prépondérant sur le type de société qui en résulte.

Une réflexion critique sur la société doit donc porter à la fois sur le travail et sur les activités hors travail. Cet article se concentrera sur le premier aspect.

Le travail donne à l'homme la possibilité de remplir des fonctions utiles à la société. Il donne d'autre part

des possibilités d'éprouver et de développer ses capacités. C'est grâce au travail que sont produits les biens et les services indispensables au fonctionnement de la société. On ne peut concevoir un appareil de production, aussi automatisé soit-il, qui puisse fonctionner et évoluer sans la main et le cerveau de l'homme. En prenant sa part des tâches à accomplir, l'homme participe au fonctionnement de la collectivité. En même temps, il trouve là l'occasion de manifester qu'il possède les capacités requises par ces tâches.

L'entreprise met ses membres en liaison les uns avec les autres. En ce sens on peut dire qu'elle paie les gens pour travailler ensemble. En outre, elle met le salarié en contact avec le monde socio-économique. C'est à travers elle qu'il ressent les évolutions conjoncturelles et structurelles et qu'il y participe. Le travail a ainsi une valeur positive de réalisation de soi.

L'entreprise construit l'homme en même temps qu'elle le contraint

Mais cet aspect ne doit pas faire oublier que le travail a un aspect négatif qui est parfois passé sous silence en ces temps de chômage. L'entreprise construit l'homme en même temps qu'elle le contraint. Elle est médiatrice de ses rapports avec les autres et avec les choses. Elle facilite ces rapports mais en même temps, elle les canalise et elle les filtre. C'est l'entreprise qui donne au salarié les moyens de travailler. Ceux-ci sont souvent considérables : machines de production, instruments de laboratoire, moyens de transport, matériel et logiciels de traitement de l'information, etc. Mais ces moyens doivent être utilisés, pour l'essentiel, selon les consignes, les plannings et les finalités de l'entreprise qui organise la collaboration des salariés : elle répartit les rôles, distribue les espaces, fixe les règles de fonctionnement, prévoit les modalités d'arbitrage des conflits, décide des objectifs individuels et collectifs.

L'entreprise est un espace où règnent la discipline et la fonctionnalité. Les instruments-types de la discipline y sont utilisés : le regard hiérarchique assure une surveillance continue, la sanction normalisatrice frappe ce qui s'éloigne de la règle, le système de place hiérarchise les individus, le personnel est

inséré dans un système documentaire qui conserve trace des activités de chacun.

L'espace de l'entreprise est "fonctionnel". C'est un espace sans enfants (ils n'y sont pas admis), sans personnes âgées (elles sont à la retraite). La mort n'y pénètre que par défaut : elle s'y signale par une place laissée vide quelque temps avant qu'un nouvel occupant ne s'y installe. Les personnes y sont, dans une certaine mesure, interchangeables. Elles ne sont prises en compte que pour leurs capacités à remplir des fonctions. L'affectif n'y a, officiellement, pas droit de cité.

Le temps de l'entreprise est un temps social réglé par l'horodateur, le planning et le carnet de rendez-vous. C'est un temps qui permet de donner des délais, de fixer des échéances, de calculer des prix de revient. C'est un temps essentiellement diurne. Quand la nuit est colonisée par l'entreprise, elle y perd ses caractéristiques habituelles. La logique de la machine impose des différences de système entre le jour et la nuit.

Dans un espace où règnent la discipline et la fonctionnalité, deux logiques s'affrontent : celle selon laquelle sont produits par l'entreprise des biens et des services, celle selon laquelle chaque salarié produit le "sentiment de son existence". Ces deux logiques ne cohabitent pas sans tension. Pour le salarié différentes possibilités se présentent selon les cas : la négociation, la résistance plus ou moins clandestine ou la lutte ouverte, individuelle ou collective. Si aucune de ces solutions n'est possible, le salarié en vient à adopter une attitude de retrait en s'impliquant au minimum dans un travail qui lui est

étranger. L'absentéisme est souvent un signe révélateur d'une telle attitude.

Une fois ces différents éléments pris en compte, le partage du travail peut s'envisager de deux manières :

- il faut "partager" le travail parce que les aspects positifs du travail sont tels qu'aucun citoyen ne devrait en être privé ;

- mais il faut aussi "partager" le travail parce que chacun doit prendre sa part du fardeau de manière à ce que tous puissent avoir une vie hors travail satisfaisante.

Le travail a un aspect positif pour l'individu : celui-ci ne saurait en être privé sans dommage. Mais il a aussi un aspect négatif : la vie de l'homme ne peut se réduire à la vie au travail.

Il faudrait éviter que l'individu n'ait d'alternative qu'entre une vie dans laquelle le travail est exclu non par choix mais par force, et une vie dans laquelle un travail envahissant limite extrêmement ou supprime les possibilités d'activités hors travail gratifiantes.

L'idéal serait que les institutions et les entreprises laissent à chaque individu le choix de consacrer au travail la part qui lui convient : c'est-à-dire vraisemblablement, et contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, "ni trop ni trop peu".

Si une telle possibilité existait, alors apparaîtrait clairement, pour chacun, le problème essentiel : que faire de sa vie ? quelle part consacrer au travail et à quel type de travail ? et quelles activités exercer hors travail ?

Guy Bonvalot

Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front...

(...) "Les bouleversements actuels sont sans commune mesure avec ce que nous avons connu dans les décennies précédentes. Ils sont de deux ordres : révolution technologique et mondialisation.

- révolution technologique : non seulement la croissance ne crée pas d'emplois, mais la croissance détruit les emplois. Ce n'est pas nouveau et nous ne sommes qu'au début de ce processus : le jour où l'on voudra se mettre à utiliser les nouvelles technologies au niveau de l'Éducation

nationale (un million d'employés), on assistera à des dégraissages fantasmagoriques, capables de faire saliver un DRH pendant des semaines...

- mondialisation : pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, le monde est en train de s'uniformiser. Il n'y a plus qu'un modèle uniforme, l'économie capitaliste de marché, un seul modèle politique, la démocratie de marché. L'uniformisation du monde, c'est le rêve de l'humanité, une utopie depuis des millénaires. Mais l'uniformisation ne se

fait pas suivant des principes, elle se fait par le marché et a pour conséquence la constitution d'une nouvelle classe mondiale. Cette dernière contrôle de plus en plus l'essentiel des rouages politiques, économiques, culturels du monde. Il s'agit de personnes qui sont à la tête de tous les organismes privés, de toutes les entreprises dirigeantes, de tous les conglomérats industriels, économiques, bancaires, d'assurances, de tous les organismes fonctionnarisés internationaux : banques mondiales, GATT, FMI...,

de tout l'appareil technoscientifique. Tous ces gens-là sont complètement irresponsables en ce sens qu'ils n'ont de comptes à rendre à personne et, en tout cas, jamais aux citoyens. L'unification du monde se fait autour d'une classe sociale qui n'est responsable devant personne. Petit à petit, les États-nations perdent les éléments de leur souveraineté, perdent le pouvoir monétaire, fiscal, financier, budgétaire ; de plus en plus ceux-ci disparaissent, et les États sont réduits à leur fonction de gendarmes : ➤➤

S'interroger sur le sens de l'activité humaine

1 - Sauf dans des périodes particulières comme les immédiate après-guerre, grands consommateurs de travail, où les personnes handicapées sont utilisées largement comme réservoirs de main-d'œuvre, à l'instar des immigrés.

Affirmer ou remettre en cause la centralité du travail comme valeur et/ou comme fonction dans un contexte de civilisation et de société est le signe d'une interrogation nécessaire sur le sens de l'activité humaine. Mais si l'on considère le contexte et l'historicité de ce débat, on voit mal comment on pourrait aujourd'hui "abstraire" cette question de ses conditions d'émergence.

"L'humanité ne se pose que des problèmes qu'elle peut résoudre" écrivait Marx. Nous aborderons cette question sous un angle particulier : celui de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Par une loi du 10 juillet 1987, le législateur, après un vote unanime du Parlement, a introduit l'exigence et les

moyens de l'accès au travail pour ces personnes, en appliquant explicitement et pour une des premières fois à ce niveau, dans la loi française, un principe de "discrimination positive" (atteinte progressive par les entreprises d'un quota de 6 % et mise en place des moyens financiers et techniques pour y parvenir). Jusque-là existaient quelques possibilités (les emplois réservés, par exemple) et des incitations "morales" sans moyens particuliers pour les rendre effectives, ce qui signifiait qu'en pratique, une grande partie des personnes handicapées était exclue du travail¹. Un seul chiffre pour illustrer cette réalité : en 1988, la durée moyenne de chômage était de 346 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, alors que pour les travailleurs "reconnus handicapés" (et, par cette même reconnaissance, considérés

►► assurer le contrôle social. Ils ont perdu leur pouvoir régulateur, essentiellement pour deux raisons : l'ouverture des frontières et le marché unique.

Que faire ? Il est hors de question de subir et d'accepter sans bouger cette formidable régression sous prétexte que c'est une sorte de fatalité à laquelle on ne pourrait rien faire ! On a les moyens de faire les choses et on sait comment :
- faire en sorte qu'à côté du GATT, les normes sociales minimum correspondant au niveau de développement possible de notre humanité soient mises en vigueur (cf. les règles du marché social élaborées au sein de l'Organisation internationale du travail et du Bureau international du travail) ;
- assurer le respect de l'environnement : la confé-

rence de Rio a montré quelles étaient les conditions à respecter pour garantir ce qu'on a appelé un développement durable pour l'ensemble de l'humanité, c'est-à-dire un développement qui ne soit pas uniquement centré sur une consommation débridée et qui tienne compte d'une répartition équitable entre les différents pays...

Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous disposons des moyens financiers, techniques, intellectuels de résoudre les problèmes pour l'ensemble de l'humanité. Si l'on aborde la question du travail sans prendre cet ensemble de problèmes, on ne trouvera pas de solutions, on ne trouvera que des palliatifs. Il n'y aura pas de résolution du problème du travail si on n'intègre pas celui de la répartition des

ressources à l'intérieur des sociétés, de la répartition des ressources entre le Nord et le Sud.

Comment ?

- un changement d'attitude vis-à-vis du monde qui nous entoure. Par exemple, accepter l'idée que travail et revenu doivent être séparés, cesser de penser selon des schémas dépassés du type "tu gagneras ton pain à la sueur de ton front". Les mécanismes actuels de redistribution sociale s'en détachent déjà : le budget social de la nation est redistribué sur des critères qui ne sont pas des critères de travail, mais parce qu'on est père ou mère de famille, parce qu'on est à la retraite, parce qu'on est malade, au chômage...

- la solution ne peut venir que d'une action du peuple, des citoyens, d'une volonté

populaire. C'est toujours ainsi que les choses se sont passées dans l'histoire, et il n'y a aucune raison pour que ça change aujourd'hui. Cette volonté doit s'organiser à un autre niveau que le local ou même la nation - par exemple, les gens qui ont des stratégies au niveau du marché mondial de la pêche, ne céderont qu'à des gens qui lutteront au même niveau qu'eux. Je pense que l'échelon européen est déjà un échelon d'action possible. Les syndicats européens peuvent constituer des forces capables de mener une lutte sociale efficace." (...)

Reprise partielle de l'intervention de Christian De Brie, du Monde Diplomatique, organisée par Peuple et Culture Corrèze en février 1994.

comme aptes au travail) elle était de 697 jours, soit près du double.

Dans un tel contexte, pour les travailleurs handicapés comme pour les associations qui les représentent ou les organismes qui œuvrent à leur "réadaptation", la relativisation de la valeur travail risquerait bien de n'être qu'une "ruse de la raison".

Tout d'abord, parce qu'il n'existe aucun autre espace d'intégration sociale dans lequel le principe de reconnaissance, d'égalité et de rencontre avec les personnes handicapées pourrait être réel (à part les exemples de réussite individuelle particulière qui peuvent être mis en avant, selon le principe de l'exception qui confirme la règle).

La marginalisation, une réalité plus ancienne que sa dénomination

Pendant très longtemps, les "infirmes" ont relevé de l'hospice et de l'hôpital général, c'est-à-dire de la mise à l'écart, de la marginalisation qui est bien plus ancienne dans nos sociétés que sa dénomination et ses déclinaisons modernes (contrairement à une certaine lecture actuelle qui daterait les mécanismes d'exclusion d'un saut qualitatif dans la logique du marché). Pour ignorer ou rejeter le handicap en général et ce qu'il peut avoir de dérangeant sous ses différents avatars, la meilleure réponse a longtemps été de l'exclure du monde du travail et de la sphère de l'échange et, éventuellement, de créer des structures spécialisées où il pouvait être "concentré" (par exemple le travail protégé) ce qui met cette modalité du travail hors du circuit social et hors du marché, donc du circuit économique principal.

Dans ce schéma, le handicap est "caché", aussi bien physiquement qu'économiquement et socialement. Si la phase dans laquelle nous nous trouvons est caractérisée par le fait que cette exclusion (du travail et de son potentiel de socialisation) touche d'autres personnes que "les invalides" et "les fous" et devient un lot commun, c'est au moins "en creux" une forme de banalisation du handicap...

Ensuite, parce que dans ce qu'on pourrait référer à une "échelle des besoins" (Maslow), le "dépassement" de la valeur-travail supposerait au préalable que sa satisfaction ou l'accès à ce "droit" (puisqu'il reste inscrit à ce titre dans la constitution) ait été effectivement acquis et approprié pour pouvoir être "relativisé"...

Nous touchons là un des points les plus sensibles de l'actuel débat sur la relativisation de la valeur-travail : qu'une société paye pour que les sans-emploi restent chez eux (plutôt que dans l'espace travail, ateliers, bureaux ou dans l'espace public, rues ?), qu'elle

accorde à des catégories de personnes des ressources substitutives (l'allocation adulte handicapé), qu'elle introduise des moyens de subsistance indépendants du travail (aide sociale, RMI) ou qu'elle encourage le maintien voire le retour au foyer (allocation parentale), elle crée bien une inégalité de fait par rapport au travail et qui surtout vise des "catégories de personnes" (n'est-ce pas ce qu'on appelle une discrimination ?).

Ceci correspond au traitement "par défaut" d'un problème qui ne peut être résolu ni maîtrisé au niveau où il est posé, comme c'est le cas par exemple au Québec, société pourtant moins excluante que la nôtre, avec le statut des communautés indigènes, pour lesquelles la collectivité est prête à payer (à travers l'impôt) : des conditions matérielles décentes de vie et de subsistance sont garanties pour autant que les personnes restent "sur leur réserve" et renoncent au travail (dans le circuit économique)...

Ces faits et a fortiori la façon dont ils peuvent être vécus (voir encadré ci-dessous) tendent souvent à faire penser que l'exclusion du travail est pire que l'exclusion des revenus et que la valeur sociale du travail est (en tout cas subjectivement) supérieure à la valeur revenu : paradoxe, parce que la stigmatisation récurrente du rôle central de l'argent masque

Qu'une société paye pour que les sans-emploi restent chez eux, qu'elle accorde à certains des ressources substitutives... elle crée bien une inégalité de fait par rapport au travail et qui surtout vise des "catégories de personnes".



"Hier et aujourd'hui"

« Comme il est dur et humiliant de s'entendre appeler un chômeur. Quand je sors, je baisse les yeux car je me sens totalement inférieur. Quand je marche dans la rue, j'ai l'impression qu'aucun citoyen normal n'accepterait d'être comparé à moi, que tout le monde me montre du doigt. Instinctivement, j'évite de rencontrer les gens. Mes anciennes connaissances et mes amis des beaux jours ne sont plus aussi cordiaux qu'avant. Quand nous nous croisons, ils me saluent avec indifférence. Ils ne m'offrent plus de cigarettes et leurs yeux ont l'air de dire : tu ne la mérites pas, tu ne travailles pas. » Ce témoignage ressemble à des milliers d'autres auxquels nos oreilles se sont quasi accoutumées... Il date de 1929 (S. Zawadzki et P. Lazarsfeld : *The Psychological Consequences of Unemployment, Journal of Social Psychology*, VI, 1935).



2 - Nous nous référons ici en particulier au remarquable travail de Bernard Perret et Guy Roustang qui a donné lieu à une rencontre à Peuple et Culture : L'économie contre la société, (Seuil, 1993) ; il est fondé sur la thèse de « l'épuisement des mécanismes d'intégration sociale par le travail (qui) affecte la matrice idéologique commune du libéralisme et du marxisme, à savoir la conception selon laquelle la société procède en dernière instance de l'activité productive de l'individu... ».

peut-être aujourd'hui une réalité plus complexe qu'il n'y paraît et que l'argent cache autant qu'il traduit des "valeurs" auxquelles il serait indexé.

On pourrait en trouver d'autres signes dans ce que l'on a pris pour habitude d'appeler les "rapports Nord-Sud" et qu'il serait intéressant de décoder à la lumière de cette "valeur-travail". Malgré quelques controverses, le développement de l'aide alimentaire ou humanitaire semble faire consensus social dans nos sociétés, alors même que les positions sont nettement plus fermes dès lors qu'il s'agit des conditions de l'activité économique de ces pays, de la maîtrise des flux de production, des tarifs des matières premières et de la "concurrence déloyale" du travail... : fascination-crainte pour ces pays de l'Asie de l'Est à qui l'on reproche à mots peu couverts d'avoir trop bien intégré cette fameuse "valeur travail", commi-

sération-assistance pour cette Afrique qui n'en ferait pas une valeur centrale...

Prétendre que le travail n'est plus "le grand intégrateur" qu'il a été² est probablement pertinent mais il convient, d'une part, de garder présent à l'esprit que ces mécanismes d'intégration ont été pour une part relatifs et sélectifs, et d'autre part, qu'en disant cela il faut éviter de confondre le "travail réel" (qui connaît des fluctuations quantitatives et qualitatives et des modes de répartition variables et qui, de ce point de vue, continue d'exercer un rôle intégrateur pour certains) et la "valeur travail" qu'on ne peut manipuler et maîtriser qu'à l'intérieur d'un contexte culturel et en fonction de rapports sociaux et politiques repérés.

Bernard Scemama

Éléments bibliographiques

Ouvrages

- G. Aznar, *Travailler moins pour travailler tous*, Syros, 1993.
- J.Y. Boulouin, G. Cette, D. Taddei (sous la direction de), *Le temps de travail*, Futuribles/Syros, 1993.
- Y. Bresson, H. Guittou, *Repenser la solidarité*, Editions universitaires, 1991.
- J. Dumazedier, *Révolution culturelle du temps libre 1968-1988*, Méridiens Klincksieck, 1988 ; (mélanges en l'honneur de), *Temps libre et modernité*, L'Harmattan, 1994.
- Echange et projets, *La révolution du temps choisi*, Albin Michel, 1980.
- A. Gorz, *Métamorphoses du travail, quête du sens*, Galilée, 1988.
- J. Robin, *Quand le travail quitte la société post-industrielle. La mutation technologique informationnelle méconnue*, GRIT, septembre 1993.
- G. Roustang, B. Perret, *L'économie contre la société. La crise de l'intégration sociale et culturelle*, le Seuil, collection "Esprit", 1993.
- R. Sue, *Vers une société du temps libre ?*, PUF, 1982 ; *Temps et ordre social*, PUF, 1994.

Articles

- G. Aznar, "Imaginons une société sans chômage, ou vivre à trois temps", in *Partage*, n°90, juin-juillet 1994.
- C. de Brie, "Cascade de libéralités pour les clients de la droite", in *Le Monde Diplomatique*, septembre 1993.

- B. Cassen (sous la direction de), "Vers une révolution du travail" (dossier), in *Le Monde Diplomatique*, décembre 1993.
- B. Cassen, "Stratégies pour l'emploi, faux-semblants et pistes nouvelles", in *Le Monde Diplomatique*, mars 1993.
- S. Constantini, "La réduction du temps de travail : un outil de la modernité", in *Transversales Science Culture*, n°22, juillet-août 1993.
- A. Gorz, "Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets", in *Le Monde Diplomatique*, juin 1990 ; "Sortir de la société salariale", in *Transversales Sciences Culture*, n°25, janvier-février 1994.
- R. Sue, "La mutation contemporaine à l'épreuve des temps sociaux", in *Partage*, n°87, février 1994.
- J. Robin, "Les 32 heures : de la contre-façon à la trahison", in *Transversales Science Culture*, n°24, novembre-décembre 1993.
- "Pour ou contre le revenu minimum, l'allocation universelle, le revenu d'existence" (dossier), in *Futuribles*, n°184, février 1994.
- "Travail : l'existence en question" (dossier), in *Le Monde des Débats*, septembre 1993.
- "Le temps de travail", Dossiers et documents, in *Le Monde*, février 1994.
- "Le temps libre", in *POUR*, n°95, mai-juin 1984 ; "Le travail en question", in *POUR*, n°137-138, juin 1993.

Une société marginale à elle-même*

Notre société a été marquée depuis les années 75 par une évolution fondamentale : l'absence de lien systématique entre le progrès économique et le progrès social et culturel étant de plus en plus évidente, l'autonomie de l'économie par rapport au politique et à l'éthique - autonomie qui s'était progressivement imposée à partir de la révolution industrielle - doit désormais être remise en cause.

Si l'on prend l'exemple du PIB - en augmentation de 70 à 75% entre 1970 et 1990 alors que, dans le même temps, le chômage a été multiplié par cinq -, on remarque, qu'à côté de la crise économique, une crise plus profonde, d'ordre culturel, secoue actuellement notre société¹. Déjà, pendant la période de croissance économique française, il y avait eu le coup de semonce de Mai 68 qui était bien une protestation d'ordre culturel contre l'économisme, protestation symbolisée par la célèbre formule "métro, boulot, dodo".

Même si la dimension économique de la crise actuelle et, notamment, la difficulté de plus en plus grande du déversement des travailleurs d'un secteur d'activités vers un autre, ou encore, la concurrence internationale de plus en plus forte, ne doit pas être totalement rejetée, les évolutions économiques n'expliquent pas tout et des raisons d'un autre ordre doivent aussi permettre de comprendre l'évolution actuelle de notre société. Parmi celles-ci, comme le montre Yves Barrel (cf. article intitulé "Le grand intégrateur"²), une place centrale doit être faite à la disparition du rôle du travail comme élément d'intégration sociale.

Pendant longtemps, en effet, ce qui conditionnait la valeur d'un bien c'était le travail. Par la force de travail d'un individu, la matière acquérait de la valeur. Aujourd'hui, avec la tertiarisation, c'est moins la force de travail de chaque individu qui le valorise que la fonction qu'il occupe dans un système productif complexe. Les modes de socialisation par le travail deviennent ainsi beaucoup plus complexes. Le salarié doit s'intégrer dans l'entreprise et partager ses objectifs, la constitution de son identité devient beau-

coup plus problématique. Y. Barrel parle à ce propos de la "marginalité invisible", c'est-à-dire du fait que des individus, pourtant insérés professionnellement, sont quand même en marge de la société et se replient sur leur vie privée. On retrouve là l'idée de qualification sociale, dont on parle beaucoup aujourd'hui et qui dépend surtout de la capacité d'un individu à s'inscrire dans un collectif de travail, à entrer en relation avec les autres sur le lieu de travail, à s'adapter rapidement à une situation, à entrer en communication. Dans ces conditions, la qualification d'un individu repose sur autre chose que sur l'acquisition de connaissances ou de compétences techniques, elle se fait d'abord dans la famille ou à l'école, donc avant l'insertion professionnelle.

Un déficit d'apprentissages sociaux

En ce qui concerne les jeunes par exemple, leurs difficultés d'insertion sociale ne viennent pas uniquement des difficultés du marché du travail. Chantal-Nicole Drancourt³, qui a réalisé un certain nombre d'enquêtes auprès de jeunes, a montré comment l'insertion professionnelle difficile venait aussi d'une adolescence qui s'éternisait, de la difficulté à faire des projets, à se décider pour l'entrée dans la vie professionnelle, du problème de motivation. Elle parle, pour ces jeunes, d'un déficit d'apprentissages sociaux qu'elle relie à une évolution de la société dans son ensemble (une "nouvelle donne sociétale", avare en prescriptions et modèles de conduite), une société qui a de faibles capacités à proposer des modèles de comportement.

On se trouve ainsi pris dans un cercle vicieux : ceux qui ont des difficultés d'ordre familial, ou des difficultés d'intégration scolaire, ont du mal à s'intégrer dans la vie professionnelle ce qui ne fait que redoubler leur difficulté d'intégration sociale. Là encore, les évolutions économiques sont assorties d'évolutions culturelles.

Pourtant, alors même que la prééminence de l'économique montre ses limites, nos outils statistiques en restent encore largement imprégnés. La comptabilité nationale mesure, à partir du PIB, la

* Ce texte est le compte-rendu d'une intervention de Guy Roustang, auteur de *L'économie contre la société* (Seuil, 1993), qui s'est tenue à Paris, le 8 février dernier, dans le cadre de la préparation du 50^e anniversaire de *Peuple et Culture*.

1 - C'est ce que H. Arendt soulignait déjà dans son ouvrage *Condition de l'homme moderne* : elle y critiquait l'espoir de Marx selon lequel, tout naturellement, au fur et à mesure de la satisfaction des besoins, les individus investiraient davantage de leur temps et de leurs intérêts dans la vie culturelle et la vie de la cité.

2 - In *Connexions*, n°56, 1990.

3 - *Le labyrinthe de l'insertion*, éd. ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, la Documentation française, 1991.



Il faut se garder de poursuivre dans la logique du "toujours plus". L'économie comble un vide de sens, un vide social d'autant plus grand qu'on assiste actuellement au double effondrement des perspectives de révolution politique et des grandes religions.

➤ ➤ création de richesses au cours d'une année donnée dans un pays, comme si le taux de croissance pouvait prétendre mesurer l'efficacité d'une société et la qualité de la vie sociale. La comptabilité nationale était tout à fait en congruence avec un contexte d'autonomisation de l'économie. Aujourd'hui, avec le développement des services, les économistes sont d'accord pour dire que nos modes de calcul ne sont plus adaptés. Peut-on en effet parler de productivité du travail dans un établissement scolaire ? Actuellement, on mesure l'apport de ce dernier à la richesse nationale essentiellement à partir des salaires des enseignants ; mais c'est une mesure peu satisfaisante. Il en est de même pour le système de santé. Au fur et à mesure que le tertiaire relationnel (basé sur les services, sur la mobilisation des ressources relationnelles) prend de l'importance, on se trouve assez démuné pour juger de son efficacité. Si on veut parler d'efficacité en matière d'éducation, il va falloir confronter des opinions et des valeurs : est-on prêt à mettre de gros moyens pour que ceux qui ont des difficultés puissent atteindre un certain niveau, ou ne va-t-on pas plutôt faire un raisonnement économique plus simpliste consistant à dire qu'il n'est peut-être pas utile de faire de grosses dépenses pour des gens qui ne sont pas doués ? Le système de la comptabilité nationale doit de plus en plus être complété par des systèmes d'évaluation, permettant de confronter des opinions et des valeurs. Ce qui conduit là aussi à remettre en question l'autonomie de l'économie par rapport à l'éthique et à la politique.

Louis Dumont⁴ montre que, dans les sociétés traditionnelles, l'économie était encadrée dans les rapports sociaux, qu'il y avait primauté des rapports des hommes entre eux sur le rapport des hommes aux choses, que l'on connaît avec le développement de l'économie. Avec la tertiarisation, il devient néces-

saire de replacer la relations des hommes entre eux au-dessus de la relation des hommes aux choses.

Dès lors, ainsi qu'Y. Barrel le fait remarquer, le travail peut-il demeurer le principe de l'organisation sociale ? La civilisation du travail n'est-elle pas en train de disparaître ?

Il est possible d'envisager des changements mineurs - la relance de l'économie, par exemple. Mais, même si les données économiques doivent être prises en compte, il faut se garder de poursuivre dans la logique du "toujours plus" (les besoins seraient infinis, donc l'économie pourrait se développer indéfiniment). Comme le fait remarquer Maurice Bellet dans *La seconde humanité*⁵, l'économie comble un vide de sens, un vide social d'autant plus grand qu'on assiste, actuellement, au double effondrement des perspectives de révolution politique et des grandes religions.

Crise économique ou crise de l'économie dans la société ?

Au contraire, si l'on admet que le problème n'est pas seulement économique, mais qu'il s'inscrit également dans une crise globale, qu'il s'agit moins d'une crise économique que d'une crise de l'économie dans la société, de la civilisation du travail, on peut essayer de dégager des perspectives qui sont d'un autre ordre.

Quelles solutions envisager pour répondre à ces différentes évolutions ?

1°) La remise en question du choix global de notre société en faveur d'une production et d'une consommation illimitées. Toutes les sociétés avaient procédé, avant nous, à une éducation et à une limitation des désirs et nous sommes les seuls, au contraire, à penser à leur extension infinie pour nourrir la grande machine économique. Aujourd'hui, il n'est plus question de répondre à des besoins, le mot d'ordre est de les créer pour relancer la mécanique économique !

2°) La lutte contre l'exclusion ne signifie pas simplement intégrer des individus marginaux dans la bonne société, mais reconnaître que notre société est marginale à elle-même, donc que la société aussi est malade.

3°) La réduction de la durée du travail et le partage des revenus doivent être rediscutés afin de multiplier les emplois, car l'emploi reste, aujourd'hui, le moyen privilégié d'insertion sociale.

4°) La valorisation des activités non rémunérées pour l'usage de notre temps dans des activités d'utilité sociale et dans des activités de développement personnel doit être recherchée. Ce qui suppose, bien

4 - Homo aequalis I, Gallimard, 1977.

5 - Desclée de Brouwer, 1993.

sûr, de préparer des citoyens tout autant que des travailleurs. C'est le grand paradoxe de l'Education nationale ; mais c'est aussi celui des mouvements d'éducation populaire à qui l'on demande de se centrer sur l'insertion professionnelle, même si c'est très important, au risque d'oublier leur mission originelle.

5°) La possibilité de nouvelles relations entre les trois économies que sont l'économie publique, le secteur privé et le secteur du bénévolat, lequel englobe l'économie domestique. Pour essayer de dépasser les problèmes de financement du tertiaire relationnel, il faudrait mêler travail rémunéré et travail non rémunéré (cf. le système des crèches parentales). La participation à des tâches d'utilité sociale permettrait de résoudre certains problèmes écono-

miques mais aussi de développer la responsabilité civique et de lutter contre le retrait dans la vie privée.

6°) Le développement, enfin, des moyens de lutte contre l'exclusion, notamment par la valorisation de tous les métiers qui se préoccupent d'insertion sociale et professionnelle. Dans une société où il y a abondance des biens industriels mais où il y a pauvreté des liens sociaux, ce sont peut-être tous ces métiers du travail social qui sont à valoriser.

compte-rendu réalisé par
Catherine Beaumont

quelques éléments du débat qui a suivi

Les limites du travail en tant que valeur d'intégration sociale

Le travail n'est pas à considérer comme une fin en soi : ce n'est pas parce que le travail permet l'intégration que la création d'emplois constitue le remède absolu contre l'exclusion. L'exemple américain, où l'on développe une multitude d'emplois mal rémunérés dans les services, en particulier dans le secteur tertiaire relationnel, révèle le danger potentiel d'une telle approche : elle provoque une croissance de la marginalité invisible et l'aggravation des inégalités sociales.

Les moyens de résoudre la crise

■ La place du travail et le partage de l'emploi

Le plein emploi n'étant plus à notre portée, nous pouvons consacrer notre temps à d'autres activités si chacun accepte de partager son temps entre des activités rémunérées et non rémunérées. Il nous appartient, en tant qu'association d'éducation populaire, de réfléchir à cette question, et notamment à la manière dont peu-

vent s'articuler activités rémunérées et non rémunérées dans une structure comme la nôtre ; quelle est la place du bénévolat et quels "dangers" peut-il représenter à l'égard du salariat ?

Cela ne signifie pas qu'il faut remettre en cause l'existence du travail mais au contraire réhabiliter sa valeur : en partageant l'emploi afin d'affirmer le refus d'une société où certains n'auraient pas accès à l'emploi, et en améliorant les conditions et la qualité du travail.

L'une des missions de Peuple et Culture aujourd'hui ne serait-elle pas justement d'amener les individus des classes riches, ceux qui vivent du profit du travail des autres, à réfléchir à ces questions de partage ?

■ L'organisation du temps libéré

Mais si le temps de travail tend à se réduire, à quoi va-t-on occuper son temps libre ? Est-ce le rôle de la société d'organiser le temps libre au même titre qu'elle organise la production et la répartition des revenus ? Pour G. Roustang, l'individu n'est que partiellement libre, ses choix

sont en partie déterminés par ses origines, son environnement..., aussi la société doit-elle se préoccuper des conditions dans lesquelles chacun se trouve. Prôner l'idée que "chacun se débrouille" est un discours facile lorsqu'on est issu d'un milieu favorisé culturellement. Parmi les activités susceptibles de générer du lien social, on peut penser aux activités sportives qui, à travers l'obéissance à des règles du jeu, la relation à l'autre, l'amélioration de ses performances, sont constitutives de la personnalité, ou bien aux activités culturelles telles que le théâtre. Il faudrait aussi enclencher une nouvelle dynamique qui donne aux personnes les moyens financiers et humains de construire des projets et les accompagner dans ces projets. Ce sont des thématiques qu'il serait intéressant d'approfondir ; elles rejoignent d'ailleurs l'idée de "pédagogie de l'essentiel" (dont parle Chouraki dans un article paru dans *Le Monde*) qui permettrait à chacun de faire le lien entre ses problèmes particuliers et les grands enjeux communs.

points de vue

La grande souffrance

Ce texte et celui de la page suivante ont été écrits par deux adhérents individuels de l'Union en réaction à l'intervention de Guy Roustang.

Les économistes ont fait leur temps. La production/consumption illimitée, véritable drogue à la croissance, a sinistré une très grande partie de la population, révélant ainsi cruellement la contradiction existante entre le tout économique et l'espoir d'une libération. La crise de l'emploi ne résulte pas d'une crise momentanée au sein du système. Même si une organisation sociale d'un autre type ne nous paraît pas toujours plaidable, nous sommes de plus en plus persuadés que le dépassement de la conjoncture actuelle ne s'effectuera que par un travail de la société sur elle-même.

Il y a un peu moins d'un siècle et demi, Marx incitait à se libérer de la pensée interprétative pour se consacrer à une action de changement sur ses conditions réelles. N'est-ce plus là qu'une belle formule, pour nous qui n'avons cessé d'être évalués aux normes des statistiques sur l'accroissement (ou la diminution) du pouvoir d'achat ? L'utopie de Marx définissait le travail productif comme un affrontement à la matière. Le "socialisme réel" en a réalisé la caricature dans les pays où il s'est maintenu avant de se dissoudre ; l'uniformisation sociale ne se révèle pas compatible avec la mise en valeur de la force de travail.

Pour André Gorz, "l'échec du pan-rationalisme socialiste ne peut être expliqué par des raisons historiques et empiriques seulement..., la coïncidence du travail fonctionnel et de l'activité personnelle est irréalisable à l'échelle des grands systèmes".

Dans les sociétés capitalistes, la logique de l'échange a fini par dicter sa loi mais avec un résultat contestable : la qualité productive d'un individu ne va plus de soi. La primauté de l'échange sur la production dans notre système a



Photos Gaël Leroux

pour conséquence, en effet, une économie dominée par la production de services - environ 70 % des salariés en France. L'absence d'un produit tangible de travail ne facilite pas la "reconnaissance sociale". Par contre la valeur du travail dépend étroitement des fonctionnements sociaux.

Si on nous vole notre travail, on nous vole notre vie

La société de services représente ainsi une extension de l'économie au-delà de la sphère des besoins matériels. L'essentiel de ce qu'apportent les travailleurs ne relève plus de la force de travail mais d'un engagement personnel, la valeur du service dépendant, en grande partie, de la qualité de la relation.

Il existe donc un contexte nouveau qui nous contraint à envisager un scénario dans lequel le statut professionnel ne représente plus le centre de l'existence mais

concourt à une "auto-réalisation" de la personne, dans la mesure où le travail rémunéré, même s'il n'est plus majoritaire en temps, demeure le moyen privilégié d'avoir un statut social. Le travail se trouve de ce fait paradoxalement requalifié en valeur rare - et non seulement parce qu'il fait défaut - et le prix à payer pour l'obtenir semble parfois exorbitant. Les discours parallèles mais concordants d'entrepreneurs, des choix politiques récents, notamment à propos de jeunes, déçoivent, scandalisent, révoltent. Si quelque part on vous vole votre travail, c'est aussi qu'on vous vole votre vie. Comment parler alors de "qualification sociale", si le sens est perdu, parce qu'il a été confisqué ? Agissons au moins pour que les paroles s'expriment et se confrontent dans des espaces reconnus. C'est un premier acte pour une reconstruction d'un espace public.

J-C Lucien

points de vue

Pour d'autres modes d'intégration sociale

Dans la civilisation du travail qui est la nôtre, le travail joue un rôle d'intégrateur social.

Le travail a pour contrepartie le salaire, c'est-à-dire un revenu qui rétribue la participation à la production de biens et de services qui ont eux-mêmes une valeur marchande. Par le salaire la société reconnaît que le travailleur a une utilité sociale et en même temps elle lui donne les moyens d'être acheteur sur le marché des biens et services.

C'est le marché du travail qui fixe les salaires et le marché des biens de consommation qui fixe le prix des produits. Autrement dit, c'est un système quasi-anonyme qui joue un rôle de régulateur en fixant à un niveau variable la valeur des biens que l'on désire consommer.

Pour le jeune adulte, le nœud du problème identitaire est d'ajuster la valeur subjective qu'il s'attribue et la valeur que les autres lui reconnaissent. Par l'entrée sur le marché du travail, il entre théoriquement dans un système qui lui donne des repères pour se situer dans un monde social où le travail joue un rôle prépondérant. Le premier salaire est un signe de reconnaissance.

En même temps, sa participation au monde du travail, du fait de la division du travail, le met en relation avec des personnes, des groupes, des syndicats. Il collabore avec eux, il lutte avec eux pour une amélioration de son sort. Cela crée du lien social.

Ce système d'intégration qui a plus ou moins bien fonctionné dans les années passées est actuellement en crise.

D'abord parce que le chômage a

pris une ampleur sans précédent et est devenu structurel. Un certain nombre de personnes sont donc exclues du système d'intégration dont nous venons de parler et certaines pour de longues périodes, sinon définitivement.

Ensuite parce que la nature du travail a changé. Ce sont les activités tertiaires qui deviennent prédominantes.

Faire évoluer la civilisation du travail

Il y a une tertiarisation de l'économie. D'où une série de conséquences :

- L'entrée dans le monde du travail requiert, plus souvent qu'avant, une qualification sociale. Il y a donc un cercle vicieux de l'intégration : pour pénétrer dans le monde du travail, il faut préalablement avoir été intégré dans la société. Une grande partie des RMistes sont des isolés qui, de ce fait même, ont du mal à s'insérer professionnellement.

- Dans une économie tertiarisée, la valeur produite par le travail est impalpable et par là même, le montant du salaire c'est-à-dire, finalement, la valeur du salarié ne repose pas sur des bases solides.

- Le sens du travail est plus difficile à percevoir. Or, pour être intégrateur le travail doit avoir, visiblement, une utilité sociale.

Du fait que l'intégration par le travail continue pour le moment à fonctionner mais mal, avec de nombreuses et graves défaillances, il faudrait donc que se mettent en place ou se confirment d'autres modes d'intégration sociale.

La difficulté principale vient du

fait que ceux qui ont un emploi sont souvent trop absorbés par celui-ci pour consacrer une partie de leur temps et de leur énergie à d'autres activités sociales. La diminution du temps de travail et la prise de conscience progressive qu'il existe d'autres valeurs que le travail permettent d'espérer un changement à cet égard. C'est ce que dit Roustang : « L'accroissement du temps de loisir ne doit pas être synonyme de retrait dans la sphère privée. D'où l'importance d'une vie culturelle authentique, de la sociabilité locale et de voisinage, du militantisme associatif et politique ».

Il s'agit de faire évoluer la "civilisation du travail" vers une autre forme de civilisation promouvant d'autres valeurs autour desquelles de nouvelles intégrations sociales pourraient s'effectuer.

Guy Bonvalot

les fausses explications du chômage

- **le niveau trop élevé de la protection sociale et des rémunérations** : dans les pays du Sud, où rémunérations et protection sociale sont au niveau presque zéro, les taux de chômage sont de l'ordre de 30 à 50 %.

- **la comparaison des taux de chômage entre pays** : au Japon, une journée de travail dans une année suffit à exclure la personne des taux de chômage annuels. D'autre part, dans la société japonaise, une forte pression sociale fait que si une femme n'a pas de travail, elle ne va pas s'inscrire au chômage.

Éléments de réflexion donnés par Christian De Brie lors de son intervention à People et Culture Corrèze

Quelle place pour les actions

Plusieurs IFAD* de Peuple et Culture Languedoc-R. organisent des stages d'insertion sociale et professionnelle pour des personnes en situation de non emploi. Nous avons questionné certains de leurs acteurs sur ce qui motive leur inscription dans ce domaine.

IFAD Institut

Comme en témoigne leur nouvelle plaquette (voir extrait ci-dessous), le rapport au secteur économique devient, à l'IFAD Institut, prédominant. L'idée est de proposer, dans le champ de l'animation, des actions de formation adaptées aux besoins des entreprises. Il s'agit donc de développer en amont la possibilité d'étudier au cas par cas les besoins en

formation, les perspectives d'évolution des métiers. L'IFAD propose depuis de nombreuses années des formations en alternance dans les domaines de l'animation, de la bureautique et de la photo, ainsi que des actions d'insertion sociale et professionnelle pour les publics de bas niveau de qualification, jeunes et adultes. Dans ce cadre, un travail constant est mené

avec les entreprises d'accueil et les employeurs potentiels. L'orientation aujourd'hui est de contribuer à définir et développer la fonction des tuteurs. Enfin, l'IFAD accentue sa fonction d'accompagnement des porteurs de projets, qui associe les démarches de formation, de recherche création d'emplois et de développement.

Marc Poujol ■

* IFAD (Information Formation Animation Développement) : structures locales ou spécialisées de Peuple et Culture Languedoc-Roussillon.

IFAD Institut

Une stratégie "Formation Emploi Développement"

L'institut de Formation Animation Développement a été créé en 1984 au sein de Peuple et Culture Languedoc-Roussillon. Il se veut un outil de concertation et d'accompagnement social, économique et culturel de notre région, en permettant la multiplication d'espaces d'initiatives, en apportant aux innovateurs et aux acteurs du développement des moyens concrets - théoriques et techniques - pour mettre

en œuvre leurs projets dans une démarche "Formation - Emploi - Développement". Cette démarche concerne des porteurs de projets qui souhaitent concrétiser leur idée par la création d'une activité ou la mise en œuvre d'une structure répondant à un intérêt collectif. Ce projet doit s'inscrire dans une stratégie de développement, c'est-à-dire apporter une innovation si possible reproductible.

IFAD Ganges

La dimension économique traverse toutes les actions de l'IFAD depuis son démarrage. C'est un aspect du travail d'animation et de développement. Le travail y est considéré en tant que problématique culturelle : ce sont souvent les représentations du travail, du salariat, qu'il convient de faire évoluer pour poursuivre avec succès une démarche d'insertion économique. L'IFAD a pour fonction d'être un espace de médiation entre des porteurs de projets, des personnes en recherche d'insertion professionnelle et le secteur économique. C'est ainsi que le projet pédagogique est bien de professionnaliser les formations proposées. Pour cela, les stagiaires sont sollicités en situation concrète de travail,

même lors de périodes de stage pratique. Par exemple, certains ont, au cours d'un atelier "mécanique", monté une véritable voiture de course à échelle réduite, réparé des motos, suscitant chez des entrepreneurs le désir de les aider en leur donnant du matériel. D'autres, engagés dans une formation "métiers du social", ont proposé des actions d'animation dans plusieurs écoles et dans des maisons de retraite, recevant un accueil et des évaluations très favorables.

L'IFAD a aussi permis la création d'une association loi 1901 ayant pour but de promouvoir les emplois familiaux à domicile, recrutant six personnes titulaires du CAP "petite enfance". Mais il s'agit surtout d'un travail individualisé et patient avec les chefs d'entreprise qui permet peu à peu de constituer un réseau de plus en plus proche de l'IFAD.

J. Auteroche ■

Ces différents témoignages ont été recueillis par Blandine Sagot, permanente de Peuple et Culture Languedoc-Roussillon.

l'emploi dans d'insertion ?

IFAD Lodève

Tout processus d'insertion est indissociable de l'économique : la fiche de paye est la base d'un processus d'insertion.

Le travail sur l'insertion à l'IFAD continue sous forme d'accompagnement des personnes, mais s'oriente aussi sur la sensibilisation et la

formation des élus locaux aux démarches innovantes, individuelles de création d'emploi. Implanté en milieu rural, sur une zone économiquement faible, l'IFAD voit apparaître une nouvelle population qui effectue une migration des grandes villes vers le secteur rural. Venues

de Paris, de Lyon... ces personnes trouvent à l'IFAD un accompagnement individualisé pour la création de très petites entreprises. A titre d'exemple, on peut citer : un projet de lieu de vie à la ferme pour des enfants difficiles autour d'une activité liée à la terre ; un menuisier-

ébéniste ; un projet de gîte d'accueil... L'IFAD a aidé en 1990 à la création de "La petite table", une association loi 1901, petit restaurant qui a recruté trois personnes en recherche d'emploi, à temps partiel sur des contrats à durée indéterminée.

J.-P. Dargaud ■

IFAD Paillade

A l'IFAD, "l'économique" a toujours été considéré comme un des axes du travail sur l'insertion sociale et professionnelle des publics en difficulté (toutes les formations sont sur le principe de l'alternance avec une période de stage pratique en entreprise). Plus récemment, l'IFAD s'est donné comme mission bien repérée de favoriser un travail sur la culture professionnelle et d'accroître l'accompagnement vers l'emploi. C'est ainsi qu'a été créé le restaurant "Le Bari" (du nom du quartier ; lire ci-contre), entreprise d'insertion à statut de société coopérative (scoop). Cette expérience illustre la volonté de l'IFAD de

réfléchir sur un modèle de rapport au travail particulier (la scoop permet une participation des salariés à toutes les étapes de la vie de l'entreprise, dont la constitution du capital). Cette entreprise permet l'embauche de personnes à la recherche d'un emploi en situation difficile et a pour vocation de rejoindre les autres préoccupations de l'IFAD : le restaurant est aussi un lieu de rencontre, une salle d'exposition et participe donc aux actions de développement culturel et de création de réseaux sur le quartier. Là aussi, l'économique est indissociable d'un travail sur la citoyenneté.

Claire Laget ■

Restaurant d'insertion "Le Bari"

L'insertion par l'économique redonne une place dans le monde du travail aux personnes qui en sont exclues depuis plusieurs années et qui cumulent parfois de nombreux échecs professionnels ou plusieurs handicaps (chômage, non qualification, âge...). Elle leur permet de trouver un "sas" avant leur retour à une vie normale. Dès l'entrée en insertion, elles bénéficient d'un statut de salarié et retrouvent ainsi une place à part entière dans la société. Par l'emploi de personnes exclues, l'entreprise d'insertion lutte contre la constitution d'un noyau dur de chômeurs qui ne trouvent pas de réponse dans les autres mesures gouvernementales mises en place. Les entreprises d'insertion ont pour particularité d'offrir un emploi, mais aussi d'assurer une formation individualisée et un accompagnement social. Ce n'est qu'en menant ces trois actes simultanément que l'entreprise d'insertion permet à ceux qui sont margi-

nalisés de retrouver une place dans le monde du travail et dans la vie sociale.

Ce restaurant répond à plusieurs besoins du quartier :

- besoins économiques : création de cinq emplois, soutien de l'économie locale par les achats, participation active à la politique d'insertion par l'économique et à ses réseaux en renforçant leur présence sur le quartier ;

- besoins sociaux : insertion par l'économique de trois personnes non-employables dans un autre cadre, fonction de service de proximité, de lieu de rencontre, fonction de prévention en contribuant, lorsqu'il ouvrira le soir, à la sécurité publique par une présence active aux heures les plus exposées ;

- besoins de formation professionnelle dans un secteur porteur d'emploi : pour des salariés en insertion, en appui aux stages de formation, pour les publics défavorisés. ■

Pour qui travaille le temps ?

Face à la difficulté d'un débat public sur la répartition du temps de travail, trois associations se regroupent pour engager un projet de "recherche-action" sur ce thème.



Lors d'un entretien diffusé par *Arte* il y a quelques mois, André Gorz indiquait : *"Le chômage et ses conséquences sont aujourd'hui au cœur du débat public. Partout, les politiques classiques de l'emploi se sont révélées insuffisantes et inadaptées. Partout, le partage et la redistribution du travail placent les responsables économiques et politiques, mais aussi le monde syndical, face à des défis entièrement nouveaux..."*

À plusieurs reprises, les débats sur le travail et sa répartition ont affleuré le débat politique : à l'automne 1993 lors de la discussion de la loi quinquennale, à l'hiver 1994 dans la "précampagne" électorale... Mais il ne s'est pas opéré de réelle jonction entre les travaux de différents "experts", économistes, sociologues et philosophes du travail, les préoccupations des partenaires sociaux, les jeux de pouvoir des politiques et les réflexions et questionnements des citoyens. Le débat esquissé s'est aussitôt désagrégé.

Tout semble se passer comme s'il y avait un double problème.

Un premier qui serait celui de l'emploi en général, lié plus ou moins directement à la question de la place du travail dans nos sociétés à une époque donnée et de l'intérêt général qu'il y aurait à repenser les rapports du temps et du travail, et cela pas uniquement dans l'optique d'une réponse au chômage.

Un deuxième problème serait celui de la possibilité du débat sur ce sujet. Cette question affecterait d'une part la structure du débat démocratique, en particulier la possibilité pour les citoyens d'interpeller les politiques et les experts, et également la capacité de ces derniers à sortir du sérail et des cercles ou feuilles spécialisées. D'autre part, des interrogations résident dans la nature de la question posée : le travail ne serait-il pas le nœud actuel d'un ensemble de questions, d'enjeux et de contradictions de nos sociétés ? On se prend à le penser dès lors que le débat sur le sujet entraîne presque inévitablement une "réinterrogation" en chaîne sur

la plupart de nos valeurs et représentations, et amène aux questions du sens.

Face à cela, une initiative

Devant cette difficulté ressentie assez largement, trois structures, *CAPP*, *Peuple et Culture*, *Savoir & Compétence*, sensibilisées par ces questions du fait de leurs engagements respectifs, ont décidé de rassembler leurs énergies dans un projet de "recherche-action" sur les évolutions actuelles du travail et les perspectives liées à la notion de temps choisi.

La spécificité de l'entreprise réside avant tout dans la démarche envisagée, qui s'inscrit dans le champ de l'éducation populaire et répond à des objectifs précis :

- prendre le temps et se donner les moyens d'explorer la question dans toutes ses composantes, à partir de la confrontation approfondie sur plusieurs journées des analyses de différents experts.
- dégager des propositions assorties de leurs conditions de faisabilité et de leurs implications sur l'ensemble des plans concernés.

“
Le débat sur le travail entraîne une réinterrogation en chaîne sur nos valeurs et représentations.
”

- formaliser les résultats et permettre à différents réseaux concernés de s'en saisir, d'en débattre à l'intérieur de leur structure, et de participer à une phase de médiatisation, de diffusion, des repères ainsi constitués.

- par l'intermédiaire de ces réseaux, donner à un ensemble de citoyens des repères et des outils pour comprendre et agir sur leur environnement.

Plusieurs spécialistes ont donné leur accord de principe pour ce travail et la démarche envisagée. La première phase, dite d'exploration, aura lieu à l'automne 1995. ■

• Bernard Scemama
Président de l'association *Savoir & Compétence*,
chercheur à l'ADAPT

Pour tout contact ou renseignement,
passer par Les Raisons de l'Ire qui transmettra.

Partage du travail : un débat à reprendre

par Alain Chouraqui

La question du partage du travail, resurgie inopinément, mais non par hasard, dans le débat public, a fait un petit tour et puis s'en est allée... après quelques échanges maladroits, plus souvent techniques que réellement économiques, sociaux ou politiques. Et une interrogation s'impose : ce débat tronqué n'est-il pas le gâcher le débat sur les vrais enjeux, après les avoir cachés ? Ou peut-il être le point de départ d'un vaste mouvement de réflexion posant clairement certaines questions essentielles, contribuant à une maturation collective, et revalorisant ainsi la fonction du politique ?

Quelques expériences passées incitent à la mesure et à la vigilance : le souci de la « qualité de la vie », après avoir émergé finalement en 1968, ne s'est-il pas à la fois concrétisé et enlisé dans des mesures techniques, certes nécessaires et importantes, de sauvegarde de l'environnement, alors qu'il permettait une réflexion sérieuse sur les finalités du développement économique dans les sociétés riches ? L'« expression directe et collective » des salariés (introduite par la loi Auroux de 1982) n'a-t-elle pas été largement reprise, mais aussi cassée, par les formes réductrices et très finalisées du « *management participatif* », alors que pouvaient converger vers l'implication des salariés sans cesse confrontés à la complexité économique comme les aspirations à la reconnaissance et à la citoyenneté dans l'entreprise ? Et la réduction du temps de travail à trente-neuf heures, par la modestie de ses effets, n'a-t-elle pas étouffé pendant dix ans le débat de fond sur les enjeux du partage du travail ? Dans ces trois cas, si la déception et le scepticisme ont trop souvent cédé à l'illusion, c'est avant tout par manque de préparation à des orientations qui méritaient explication, pédagogie, mais aussi controverses et polémiques, bref, maturation sociale. Le « court-termisme » et parfois la myopie des décideurs sans cesse confrontés à des urgences, leur font souvent négliger les priorités ; et même lorsque leurs décisions traitent de celles-ci, ils ne savent parfois pas les reconnaître ni les présenter comme telles.

En bonne méthode, ne faut-il pas avant tout poser les questions de fond ? Il s'agit donc ici seulement d'inciter et de participer à ce premier travail de questionnement, sans prétendre encore contribuer à des solutions. Car le partage du travail paraît très riche en débats potentiels, passionnants mais difficiles, si l'on veut bien en saisir l'occasion. De bonnes chances sont aujourd'hui fournies par la convergence, paradoxale mais efficace, d'intérêts très pragmatiques (liés au développement des entreprises et au marché de l'emploi) et d'aspirations plus idéelles et humanistes (à un projet mobilisateur face aux angoisses collectives, à une meilleure qualité de vie dans une société moins « rentabiliste » et plus solidaire). N'est-ce pas une convergence d'intérêts et de valeurs qui a réellement fondé la démocratie ?

Il s'agit d'abord de débiter de questions économiques et politiques centrales, et pourtant bien souvent étudiées, comme celle du principe, des sources et des modalités d'une compensation de la diminution des salaires : quelle redistribution des richesses produites, si

la part des revenus directs du travail se réduit, alors que ces richesses demeurent stables ou augmenteraient grâce aux nouvelles technologies de production ; quels autres canaux de redistribution que le travail salarié ? Ce qui conduit à une autre question majeure : celle du rôle moteur et « exemplaire » de la puissance publique, et, plus précisément, des entreprises publiques, dans un processus qui de toute évidence impliquerait plus que des ajustements entre le niveau, micro, des entreprises (dont l'intérêt immédiat peut être le remplacement des hommes par les machines) et celui macro de la cohésion sociale (appuyée sur le travail ou — mais comment ? — sur le revenu dissocié du travail). Et quelle action publique peut-elle être seulement étatique ? Quels relais aux niveaux régional et local ? Quelles coordinations supra-étatiques ?

Mais faut-il attendre une telle coordination européenne pour engager vraiment le processus de partage du travail, ou faut-il « jouer Valmy », c'est-à-dire, comme les révolutionnaires mal préparés et isolés dans une Europe monarchiste, compter sur la force des idées et des motivations pour déjouer les arguments « objectifs » et les rapports de forces, réunir seul d'abord, et convaincre plus facilement ensuite ?

Faut-il procéder à une réduction forte et générale du temps de travail, afin de tirer les leçons des trente-neuf heures, ou procéder à une baisse progressive, voire expérimentale ? Et dans ce cas, avec quels outils, et surtout dans quels délais, procéder à la difficile évaluation d'un phénomène autant qualitatif que quantitatif, nécessitant de longs apprentissages sociaux ? De ce point de vue, les mesures votées récemment, malgré — ou à cause de — leurs faiblesses, pourraient être un pas dans un long processus d'essais/erreurs.

De nouvelles frontières à explorer

Toutes ces interrogations directement posées par le sujet ont, peu ou prou, affleuré durant ces quelques semaines. Elles devront être traitées. Moins évidentes sont certaines questions de société qui sous-tendent ces débats déjà bien lourds. Elles peuvent sembler abstraites et irréalistes. Et notre temps aurait déjà trop souffert d'idéalisme et d'illusions. Faut-il pour autant, devant la gravité des impasses actuelles, s'interdire d'oser ? Affirmons plutôt la conviction que le débat public sur le partage du travail ne fait que commencer, et qu'il convient de ne pas le laisser s'éteindre ou se dégrader, tant il est porteur d'enjeux majeurs pour les sociétés riches. Un débat sérieux n'est-il pas d'ailleurs la meilleure manière de faire la part du rêve et celle du possible ?

Le partage du travail ne pourrait-il permettre d'explorer enfin de nouveaux horizons, de « nouvelles frontières » ? Entre l'autonomie et l'héliotropisme, d'une part, entre l'économie et la société, d'autre part. La question du développement des autonomies et du recul des réglementations extérieures, hiérarchiques, autoritaires

ou simplement hétéromomes, est un débat vaste et ancien. Mais il est renouvelé par la croissance, chez les individus comme chez les micro-collectifs, des aspirations à l'autonomie, c'est-à-dire à l'autoproduction des règles dont chacun dépend, mais aussi par les possibilités nouvelles dont cette autonomie peut enfin disposer : développement de la formation et de l'information, multiplication de moyens technologiques à la portée de tous. Cette question majeure de qui décide quoi, et à quel niveau, se pose partout aujourd'hui, spécialement dans les relations de travail. Régulation centralisée, de branche, d'entreprise, d'établissement ? Régulation autoritaire, incitative, négociée ?

La procédure de mise en œuvre du partage du travail ne pourrait-elle pas devenir un vaste champ d'expérimentations de la tendance à l'autonomie régulée, qui consiste à articuler les niveaux et les modes de régulation plutôt qu'à choisir entre eux ? A reconnaître le rôle essentiel d'impulsion et de cohésion sociale de la puissance publique, tout en s'appuyant sur les acteurs de terrain et sur leur production décentralisée et négociée de règles complémentaires, adaptées à la diversité des situations ? Cette tendance a conduit, entre 1982 et 1984, au plus vaste mouvement négociatoire de l'histoire française (par l'obligation légale de négocier sur le droit d'expression puis sur les salaires et le temps de travail). Là encore la démocratie n'est-elle pas d'abord une procédure ? Et celle qui serait adoptée pour le partage du travail ne pourrait-elle préfigurer un renouveau de la démocratie et de son droit, mieux légitimés par le rôle accru des acteurs, et par la place nouvelle d'une puissance publique toujours essentielle, mais surtout coordinatrice et attentive aux déséquilibres dans les rapports de forces ?

D'autre part le partage du travail pourrait être un mode d'entrée dans la question du rapport entre économie et société. Celle-ci émerge de loin en loin dans l'histoire sociale, par le travail de certains penseurs, ou par l'irruption brutale de l'événement, voire de la révolution. La réduction du temps de travail, par le caractère potentiellement radical des problèmes posés, le nombre d'acteurs impliqués, la convergence des intérêts et des valeurs, ne pourrait-elle conduire à un débat public plus large, plus raisonné et plus durable ? Sur la place du travail — pas seulement du travail salarié — dans la société. Sur l'encaissement de l'économie dans la société ; et sur ce que cela implique quant aux facteurs sociaux et aux valeurs à prendre en compte au-delà des équations et des modèles ; sur l'hypothèse d'un véritable « défilé économique » qui conduirait à asservir l'homme — « variable d'ajustement » — au lieu de le servir ; sur les échecs successifs des approches trop strictement économiques, c'est-à-dire sur le « délire économiciste » qui conduirait certains spécialistes — comme ce fut le cas de certains juristes ou de certains politiciens — à croire pouvoir réduire la société à leur seule logique, alors qu'elle est le produit de l'articulation de l'économie, du politique, du juridique, du religieux...

Qui pourra jamais nier la part de chacun de ces modes de régulation dans les premiers ébranlements du monde

soviétique en Pologne ? Questions elles aussi souvent posées, et dont le renouveau est révélateur de la profondeur des crises, mais aussi de la diversité actuelle des possibles (compte tenu surtout du niveau de richesse objective atteint par les sociétés développées depuis la guerre, ainsi que de l'ampleur et de la rapidité des évolutions à canaliser) : la question d'un basculement de civilisation — posée par Georges Friedmann ou Hannah Arendt — resurgit ; et la question du « sens » — significative mais aussi orationnelle — semble aujourd'hui centrale et pertinente (1). Va-t-on d'une société du « toujours plus » — produire, acquérir, posséder — vers une civilisation du « toujours mieux » — partager, échanger, profiter ?

Une occasion de renouveau politique

N'est-ce pas parce que la classe politique a senti l'ampleur d'un sujet mal préparé que celui-ci a été peu développé ? Et ne serait-ce pas paradoxalement la confirmation que ces questions de société, bien travaillées, pourraient être l'occasion d'un renouveau — bien nécessaire — du politique ? A la fois par l'importance des enjeux à présenter à l'opinion, et la manière de les traiter. Le caractère profondément politique des questions à poser est évident, sur la subordination de l'économique au pouvoir démocratique, comme sur l'acteur ou le niveau de la décision, impliquant débat sur la diffusion du politique dans la société civile. Solidement présentées, ces « nouvelles frontières » peuvent même introduire un souffle dans le débat politique, enfin décollé du court terme et des « contraintes » paralytiques. Devant les inquiétudes et les attentes d'une opinion aujourd'hui prête à rouvrir le jeu des possibles, réduire le débat à une réponse technique, incertaine et défensive, serait une faute. Parler sérieusement d'un horizon du temps choisi et de développement des espaces de liberté, ne serait-ce pas redoubler une espérance à nos sociétés, et orienter le débat social vers la question du sens, bien absent aujourd'hui ?

Si les hommes politiques savent faire le lien entre la nécessaire technicité de certains débats et l'analyse des grandes perspectives dégagées, en se gardant bien d'une approche technocratique ou d'une facilité incantatoire ; si surtout ils savent inventer une « pédagogie de l'essentiel », permettant à chacun de mieux faire le lien entre ses problèmes particuliers et immédiats et les grands enjeux communs, alors, quelle qu'en soit l'issue, le débat sur le partage du travail aura servi la démocratie.

► **Alain Chouraqui est chercheur au CNRS (laboratoire économie et sociologie du travail d'Alx-en-Provence).**

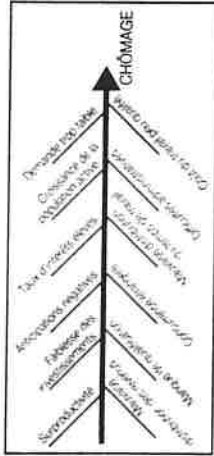
(1) *L'Économie contre la société : affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*, par B. Ferret et C. Roussang, Paris, Le Seuil, 274 pages.

1 | POUR LA SEMAINE DE 4 JOURS

COMBATTRE RADICALEMENT LE CHOMAGE

Les causes du chômage sont trop nombreuses pour que l'on puisse sérieusement considérer la réduction du temps de travail comme une panacée : ce n'est qu'en agissant sur toutes les causes du chômage et en mobilisant dans la durée tous les acteurs que l'on pourra vraiment casser le chômage de masse.

Quelques causes du chômage



Des actions nécessaires mais insuffisantes

Le retour de la croissance ne suffira pas à faire baisser fortement et rapidement le chômage. L'histoire récente montre que l'effet de la croissance sur le chômage est beaucoup plus limité en France que dans d'autres pays occidentaux : entre 1988 et 1990, malgré une croissance moyenne de 4,1% par an, le nombre des chômeurs n'a, au total, baissé que de 180.000.

Il ne s'agit pas, bien entendu, de renoncer à la croissance, à la couverture des besoins non satisfaits, à l'invention de nouveaux produits ou services. Mais simplement de convenir que, à elle seule, la croissance ne suffira pas à créer les emplois dont nous avons besoin et qu'il faut donc s'interroger sur des réformes structurelles capables de décupler l'effet sur l'emploi de la croissance qui vient.

On oppose parfois croissance et partage du travail. A tort ! Une croissance plus forte aurait, malgré tout, un impact positif sur l'emploi et faciliterait le partage du travail (en limitant la baisse des salaires) et, inversement, le partage d'actifs et de redistribuer au travail un grand nombre d'actifs et de redistribuer du pouvoir d'achat aurait un impact positif sur la croissance : croissance et partage du travail vont de pair et se renforcent mutuellement.

Améliorer la formation professionnelle est sans doute indispensable tant pour combattre le chômage de longue durée que pour assurer à nos entreprises leur

plein développement en évitant qu'il ne soit freiné par l'absence de qualifications disponibles. Cela dit, la formation ne constitue pas le facteur bloquant principal : il y a actuellement un grand nombre de gens très qualifiés au chômage (à tous niveaux de responsabilité et dans des branches très variées) et une forte disproportion existe entre le nombre de postes vacants (de l'ordre de 250 à 300.000) et le nombre d'actifs au chômage (plus de 3.300.000 dont au minimum 2.500.000 ont une employabilité bonne ou très bonne). Cela signifie que, même si la formation et la mobilité étaient parfaites, même si un cuisinier licencié à Brest le lundi pouvait devenir ajusteur à Paris le mardi, il y aurait 300.000 chômeurs de moins mais il en resterait près de 3 millions ! Une telle mobilité n'a d'ailleurs jamais existé : même quand notre pays organisait une immigration massive pour cause de défaut de main d'œuvre, le chômage frictionnel était du même ordre de grandeur. Améliorer la formation et la mobilité est donc nécessaire mais paraît insuffisant.

Développer les emplois de proximité ou de services aux personnes, permettre à une personne âgée de rester à domicile ou de vivre dans une maison à taille humaine en recevant l'accompagnement et les soins dont elle a besoin ; mieux accueillir chaque enfant, sauvegarder et mettre en valeur notre environnement sont des nécessités qui doivent, sans tarder, déboucher sur la création de vrais emplois et, potentiellement, de lien social. Mais, s'ils ne doivent en aucun cas être négligés, ces «emplois de qualité de vie» ne constituent manifestement pas un gisement à la hauteur des enjeux : le BIPE et l'INSEE n'y ont recensé qu'un potentiel de 150.000 à 200.000 nouveaux emplois dont le financement n'est pas encore clairement identifié.

La baisse du coût du travail peu qualifié est également une piste importante : un salarié payé au SMIC reçoit 5.000 francs de salaire net mais coûte à son

«La réduction du temps de travail n'est pas la panacée.»

Pour la semaine de 4 jours

non pas 22,2 millions de personnes pour produire le même volume de richesse, réaliser le même PIB, mais 11,7 millions. Schematiquement, on peut dire que la baisse de la durée du travail a permis la création de 10,5 millions d'emplois en un siècle. On a joué à la fois sur la durée de vie active, la durée annuelle et la durée hebdomadaire pour adapter l'emploi aux besoins de l'économie.

«Globalement, travailler autant ou plus, être plus nombreux à travailler et travailler mieux.»

Ce mouvement de régulation de l'emploi par la baisse du temps de travail individuel est pratiquement stoppé depuis 20 ans. Or, si l'on raisonne globalement, la réduction du temps de travail «consommé par notre économie» a continué : du fait des gains de productivité réalisés dans tous les domaines, la richesse par tête a considérablement augmenté en France depuis 20 ans mais le temps de travail humain nécessaire pour produire biens et services a baissé de 10%. En 1974, le total des heures travaillées était de 37,9 milliards d'heures⁵. Ce volume n'était plus que de 34,1 milliards en 1991. Dans le même temps, l'offre de travail - la population active - a, au contraire, augmenté de 10% passant de 22,3 à 24,5 Millions d'actifs.

Richesse marchande produite, activité et population active en 1974 et en 1991

	1974	1991	Evolution
P.I.B.	Base 100	144	+ 44%
Total des heures travaillées (en milliards)	37,9	34,1	- 10%
Population active (en millions)	22,3	24,5	+ 10%

L'écart qui s'est creusé entre besoin de travail et offre de travail est donc d'environ 20% !

Certes, la durée individuelle du travail a un peu baissé (cinquième semaine de congés, 39 heures, études plus longues et retraite plus précoce) mais nettement moins que dans la période précédente : «Entre 1930 et 1960, en trente ans, nous avons réduit de 20 heures la durée de la semaine de travail en passant de 60 heures de travail effectif à 40 heures. Entre 1960 et 1990, trente ans à nouveau, nous n'avons réduit que d'une heure la durée de travail effective en passant de 40 à 39 heures !» remarquait René Monory, le Président du Sénat⁷.

entreprise quelques 9.000 francs par mois utile. C'est un frein à l'emploi dans des secteurs où le service ou la production mensuelle n'est pas rentable à ce niveau de coût. Supprimer toutes ou partie des cotisations pesant sur le salaire minimum (sans toucher au salaire lui-même) en évitant un effet d'accumulation⁴ nécessite une importante réforme fiscale : nouvelles taxes sur l'énergie, la valeur ajoutée, les revenus de l'épargne, le bénéfice des sociétés ou augmentation de la CSG....

Alléger, au total, de 300 milliards (ce qui est considérable) le coût du travail pourrait permettre de créer entre 200 et 350.000 emplois. Mais, étant donné l'effet d'appel que peut entraîner la création massive d'emplois peu qualifiés, la baisse du chômage pourrait être inférieure à 100.000 : le remède n'est pas à la hauteur du mal !

La simplification des procédures administratives qui limitent les créations d'entreprises, un meilleur financement des nouvelles activités ou des actions de recherche qu'elles présupposent, un soutien plus actif des PME-PMI qui exportent, une revalorisation des métiers manuels, une meilleure stabilité des principales monnaies occidentales... La liste est longue des actions à mettre en oeuvre pour favoriser la pleine activité.

Mais, face à l'efficacité limitée des solutions «classiques» et en tenant compte de la gravité et de la globalité de la crise, il semble urgent d'explorer aussi d'autres voies dont la réduction du temps de travail...

Réduire le temps de travail

Parler de réduire le temps de travail en temps de crise, n'est-ce pas paradoxal ? Le bon sens ne voudrait-il pas, au contraire, que l'on travaille plus ? L'opposition n'est qu'apparente : il s'agit, globalement, de travailler autant (si ce n'est plus), d'être plus nombreux à travailler, de travailler mieux !

Comme le rappelle Jacques Rigaudiat⁵, la réduction du temps de travail est une tendance séculaire de notre économie : nous travaillons tous à mi-temps par rapport à nos trisaïeux grâce aux gains de productivité. La durée annuelle de travail a été divisée par deux depuis 1900. Si nous travaillions aujourd'hui le même nombre d'heures qu'en 1886, il faudrait actuellement

4 Voir par exemple les propositions d'Edmond Malinvaud dans Le Monde du 16 novembre 1993.

5 Réduire le temps de travail, Syros 1993.

6 Comptes de la Nation.

7 La Tribune, Janvier 1996.

Si le besoin de travail diminue alors que la durée du travail reste constante ou augmente par le biais des heures supplémentaires, c'est le chômage qui augmente avec les conséquences humaines, sociales et économiques que l'on sait.

Parmi tous les leviers à notre portée, la réduction du temps de travail est sans doute l'un de ceux que l'on a le plus négligés depuis l'échec du passage aux 39 heures en 1982. L'analyse de cet échec permet de dégager quelques facteurs clés de succès d'une réduction du temps de travail réussie :

Réduction du temps de travail : leçons de 1982 et facteurs-clés de succès

1982	1996/1998
ERREURS ET FAIBLESSES	7 FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS
Décision unilatérale	1. Débat, décision démocratique, négociations par branches et dans l'entreprise
Réduction faible (39h/40h = -2,5 %)	2. Réduction "massive"
Augmentation des coûts salariaux	3. Masse salariale inchangée
Application immédiate et générale	4. Temps laissés aux entreprises pour se préparer
Liberté totale de ne pas embaucher	5. Souplesse de mise en oeuvre
	6. Dérogations possibles
	7. Incitations fortes à l'embauche

Que faire pour rattraper ce retard et réduire le temps de travail ?

Il n'y a pas de solution unique.

De même que la lutte contre le chômage nécessite d'agir sur un grand nombre de leviers, la réduction du temps de travail passe par la mise en place négociée de dispositifs très divers : temps longs de formation, préretraites, congés parentaux, temps partiel choisi, récupération des heures supplémentaires.... Mais, vue la gravité de la crise, face aux blocages actuels, une impulsion forte paraît nécessaire⁹.

Faut-il aller vers les 37 heures ?

Autant une réduction faible du temps de travail peut se concevoir dans une optique défensive (voir les nombreux accords de sauvegarde de l'emploi signés depuis deux ans), autant la généralisation des 37 heures ne paraît pas de nature à créer massivement des emplois : les gains de productivité potentiels ou très sureffectifs existants sont tels que peu d'entreprises embaucheraient si elles devaient passer aux 37 heures.

Aller vers les 35 heures ?

L'expérience montre que la semaine de 35 heures peut être créatrice d'emploi : chez Fleury Michon, par exemple, on a embauché 80 personnes lors du passage aux 35 heures travaillées des salariés chargés de la production.

Mais il ne semble pas, pour autant, que les 35 heures soient, aujourd'hui, le meilleur objectif que l'on puisse se donner : le passage aux 35 heures (5 journées de 7 heures) n'aurait sans doute que très peu d'effet pour tous ceux, de plus en plus nombreux, qui ne comptent pas leurs heures et pour qui une journée commencée est toujours travaillée jusqu'au bout : conducteurs de camion, cadres, techniciens, commerciaux... Le passage aux 35 heures risquerait donc d'accroître le fossé existant entre "ceux qui ont des responsabilités" et qui, ne comptant pas leurs heures, ne bénéficieraient pas de la réduction du temps de travail d'une part, et les travailleurs cantonnés dans des tâches d'exécution d'autre part. Les heures supplémentaires et les gains de productivité limiteraient là aussi fortement les créations d'emplois éventuelles. Enfin, pour la plupart des salariés (en particulier ceux ayant de longs temps de trajet) le passage aux 35 heures n'influerait ni sur le temps passé dans les transports, ni sur le coût de ces transports. La qualité de vie ne serait guère améliorée...

Pour ces raisons, afin que le plus grand nombre de salariés soit concerné, le paramètre sur lequel il faut agir n'est pas la durée quotidienne mais plutôt le nombre de jours travaillés : aller vers la semaine de quatre jours à la carte.

«La redistribution du temps de travail passe par la mise en place négociée de dispositifs très divers.»

QUATRE JOURS À LA CARTE, MODE D'EMPLOI

La semaine de quatre jours à la carte, ce n'est pas "Tout le monde à 32 heures !".

«Pas de perte de revenu pour les plus faibles salaires.»

La mise en oeuvre concrète du passage à la semaine de quatre jours, négociée au niveau des branches, des branches décentralisées, des entreprises et des établissements, serait différente d'un endroit à l'autre. Pour beaucoup, ce serait effectivement la semaine de quatre jours : l'usine et le bureau restent ouverts cinq jours de suite comme actuellement (ou éventuellement accroissent leur durée d'ouverture) mais chaque salarié ne travaille que quatre jours (la durée de travail quotidienne pouvant augmenter légèrement). Pour d'autres, ce n'est pas au niveau de la semaine mais au niveau du mois ou de l'année que se concrétiserait le "4 jours sur 5" : ici, les semaines travaillées resteraient de cinq jours mais les congés payés seraient plus longs ; là, on alternerait des semaines longues et des semaines courtes. Pour d'autres encore⁹, ce sera plutôt une année sabbatique tous les 4 ans...

La diversité sera grande mais l'évolution pourrait, schématiquement, être semblable pour tous : une réduction de 15% du temps de travail (moyenne hebdomadaire passant de 39 à 33 heures) sur deux ans et une baisse du salaire (à négocier évidemment) limitée à 3% en moyenne. Pour les plus faibles salaires, la compensation devrait être intégrale à l'extérieur de l'entreprise : la perte de salaire (d'environ 150 francs) serait exactement compensée par une augmentation de l'allocation logement ou le versement d'une nouvelle allocation.

Au moment où l'entreprise passe à la semaine de quatre jours, elle est complètement et définitivement exonérée de cotisations chômage (8,8% du salaire brut en moyenne depuis le 1/08/1993). Cette exonération ne serait effective qu'à la condition que l'entreprise ait accru ses effectifs permanents de 10%.

A productivité et activité constantes, une baisse du temps de travail de 15% devrait "mécaniquement" conduire à augmenter de 18% les effectifs pour maintenir constant le nombre d'heures travaillées¹⁰. Mais on sait que dans de nombreuses entreprises, le passage à la semaine de quatre jours sera l'occasion "d'éponger des sureffectifs" ou d'améliorer la produc-

tivité en changeant l'organisation et le management. Pour cette raison, les créations d'emplois attendues ne sont pas les 18% théoriques mais seulement d'environ 10%.

Une économie de 11,8% par salarié (3% sur le salaire + 8,8% sur les cotisations), une augmentation des effectifs de 10% : au total, la masse salariale devrait rester constante.

Effet du passage aux 4 jours/5 sur la masse salariale :

Salaires	- 3,0%
Cotisations chômage	- 8,8%
Embauches	+ 10,0%
Impact masse salariale	Équilibre

Sans doute ce calcul est-il trop global pour être vraiment significatif mais il montre que l'équilibre de la masse salariale sera la règle générale¹¹. Pour les branches et entreprises où les créations d'emplois seront plus importantes, la négociation permettra de décider quelles autres exonérations de charges peuvent assurer la stabilité de la masse salariale. Ainsi, par exemple, comme l'explique un responsable d'union patronale : "Dans les transports urbains, ce n'est pas 10% d'emplois qu'on va créer mais plutôt 20% : il n'y a pas de sureffectif et peu de gains de productivité à attendre. Si quatre chauffeurs de bus font chacun un jour de moins, il faut en embaucher un cinquième : les effectifs augmentent de 25%. Il faudra donc que l'Etat soit plus "généreux" pour éviter une augmentation des coûts nuisibles à notre activité. Il s'y retrouvera sur les économies faites sur le chômage."

«La masse salariale reste constante.»

En résumé, trois points clés :

- une réduction massive de la durée du travail à 33 heures (en moyenne) réparties sur quatre jours ;
- une réduction faible du salaire, égale en moyenne à 3% ;
- l'exonération totale et définitive des cotisations chômage pour les entreprises embauchant au moins 10% de salariés supplémentaires.

⁹ des chercheurs par exemple. 10.100 x 39 heures = 3.900 heures = 118 x 33 heures. ¹¹ en réalité, 3% sur le salaire net et 8,8% sur le salaire brut = 10,6% d'économie pour un salaire moyen de 10 000 F brut.

Quel impact sur les finances publiques ?

Le passage à la semaine de quatre jours à la carte va entraîner trois dépenses principales :

- ① Financer l'UNEDIC : il restera encore un très grand nombre de chômeurs et il n'est pas question de modifier le volume ou le mode de gestion de leurs allocations. C'est l'équivalent de 130 milliards (chiffres 1993).
- ② Compenser la perte de salaire pour les salariés payés au SMIC ou juste au-dessus : la compensation intégrale, à l'extérieur de l'entreprise, entre SMIC et SMIC + 10% représente l'équivalent de 6 milliards en année pleine.
- ③ Financer l'effort de réorganisation, de recrutement et de formation lié au passage à la semaine de quatre jours (subventions aux branches et aux entreprises, baisse momentanée des cotisations), ... : à peu près 15 milliards.

«Une opération blanche pour les finances publiques : il n'y aura pas besoin d'augmenter les impôts ou les taxes.»

à gagner sont d'environ 148 milliards soit un coût total de l'ordre de 410 milliards de francs (63 milliards d'Écus).
Sur ces 410 milliards, combien le passage à la semaine de quatre jours pourrait-il faire économiser ?

Il ne faut pas se montrer trop optimiste : environ un tiers de ce coût peut être considéré comme un coût constant à moyen terme.
Les politiques de formation ou d'insertion (FMI...) par exemple, devront garder des budgets constants (si ce n'est en augmentation). En revanche, près de deux-tiers des dépenses actuelles devraient baisser de façon proportionnelle (ou légèrement surproportionnelle) au nombre de chômeurs recevant une allocation. Le passage à la semaine de quatre jours devrait permettre de réduire le nombre de chômeurs de 1,5 millions. L'économie sur les 410 milliards pourrait donc être de 160 ou 170 milliards de francs.

Impact du passage aux 4 jours sur les finances publiques

Financement UNEDIC	- 130 milliards FF
Compensation SMIC	- 6 milliards FF
Aide à la mise en place	- 15 milliards FF
Economies sur les dépenses liées au chômage	+ 160/170 milliards FF
Total Equilibre	+10/20 milliards FF

Le passage à la semaine de quatre jours est donc une opération blanche pour les finances publiques : il n'y aura pas besoin d'augmenter les impôts ou les taxes.

plémentaire va entrer dans les caisses de maladie ou de retraite. En fait, si on fait des calculs exacts, le projet de semaine de 4 jours augmente l'assiette de 4,5 ou 5% (alors que les déficits actuels sont de l'ordre de 3% pour le régime général).
En outre, ces calculs ne tiennent pas compte des conséquences bénéfiques pour la sécurité sociale de la baisse du petit absentéisme dans les entreprises, dont le coût va diminuer.

Quel impact pour la sécurité sociale ?

Le passage aux 4 jours permettra de créer massivement des emplois, de casser l'angoisse liée au chômage et de relancer la croissance. Être plus nombreux à créer des richesses et plus nombreux à cotiser aura un impact positif sur les finances sociales. Si les salaires baissent en moyenne de 3% mais que nous sommes 10% de plus à cotiser, l'assiette des prélèvements s'accroît schématiquement de 7% (-3+10). Avec le même taux de cotisation, 7% d'argent sup-

Les salariés souhaitent-ils réduire leur temps de travail ?

Oui, assurément. La grande majorité de nos contemporains souhaite travailler moins. Les travaux les plus récents sur ce sujet sont ceux du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)¹³ réalisées à la demande de la Fédération de la chimie CFDT auprès de 11 000 salariés interrogés durant le premier semestre 1995.

«86% des salariés sont favorables à une réduction massive du temps de travail.»

Selon Le Monde¹⁴, «la proximité des principales conclusions avec celles d'une enquête menée en 1994 par la métallurgie parisienne CFDT auprès de 7 000 salariés montre que les enseignements à en tirer dépassent la seule chimie.

Premier résultat : la réduction du temps de travail est une aspiration forte des salariés, toutes catégories confondues. 86% la jugent «indispensable» ou «nécessaire». Qu'en attendent-ils ? Des créations d'emplois bien sûr (37%), mais aussi davantage de temps libre (19%) et une amélioration de la vie quotidienne (20%). Cette dernière motivation est particulièrement vraie pour deux catégories : les femmes et les cadres. 48% d'entre eux mettent en avant ce facteur personnel.

L'exigence de réduction du temps de travail, avant d'être centrée sur le partage de l'emploi, est d'abord une

demande de liberté : on veut disposer de plus de temps pour la vie de famille, pour les loisirs ou pour se former. La semaine de 4 jours est le premier choix des salariés comme forme de réduction du temps de travail et semble désormais être entrée dans le champ du possible. 75% des salariés sondés se déclarent intéressés par cette formule. Toutes les catégories professionnelles placent en premier choix la semaine de 4 jours mais les ingénieurs et cadres sont les plus demandeurs : 80% d'entre eux sont intéressés par une semaine de quatre jours.

Les cadres ont le pressentiment qu'ils continueront à faire de longues journées. Au moins, la semaine de quatre jours paraît constituer une garantie que la réduction du temps de travail sera effective.

Les salariés manifestent le besoin de règles collectives. Ils montrent un certain réalisme sur les modifications que pourrait entraîner des réductions du temps de travail (réorganisation du travail, accroissement des charges individuelles...). Ils ne les redoutent pas et sont ouverts à des aménagements du temps de travail. Aménagements qui doivent cependant rester limités : le travail de nuit, du samedi ou du dimanche est massivement rejeté.

«80% des ingénieurs et cadres sont intéressés par une semaine de 4 jours.»

La baisse des salaires proposée est-elle acceptable par les salariés ?

Certes, un sondage ne remplace pas un débat démocratique ou une négociation mais il semble que pour gagner un jour de liberté et contribuer à la lutte contre le chômage, nombreux sont ceux qui accepteraient une baisse des salaires. Et parmi les 7% qui refusent une baisse de 5%, certains accepteraient sans doute notre proposition puisque la baisse serait de 3% en moyenne et que la compensation serait intégrale (à l'extérieur de l'entreprise) jusqu'à SMIC + 10%.

De nombreux exemples de solidarité témoignent de l'évolution des mentalités face à la gravité du chômage : «On voit que les Français sont prêts à faire des sacrifices s'ils sont absolument certains que la contrepartie existera en matière d'emplois. (...) A partir du moment où le contrat est tout-à-fait clair, ils sont prêts à travailler moins et gagner moins. Le scepticisme de certains s'explique par l'expérience

Moins de 5%	7%
5%	38%
10%	38%
15%	6%
Plus de 15%	5%
Sans opinion	6%

87% de oui

Un sondage Sofres/Le Nouvel Observateur (16/11/1993) confirme cette très forte majorité favorable à la réduction du salaire : «Si par exemple vous travailliez 32 heures par semaine (quatre jours au lieu de cinq), de quel montant seriez-vous prêt à accepter une baisse de votre salaire ?»

14 Le Monde, 12/01/1996.

13 Ce chiffre ne tient pas compte de toutes les dépenses des villes, départements et régions liées au chômage.
14 Premières synthèses du Ministère du Travail-Janvier 94.

de la décennie qui vient de s'écouler, où, au nom de l'emploi, des sacrifices ont été demandés aux salariés qui ont vu au total la situation empirer. On se trouve ici devant une question de société, celle de la capacité des responsables à fixer une règle du jeu claire dans le rapport entre les efforts demandés aux salariés et la capacité du corps économique et social à augmenter l'emploi.¹⁵

Autant une baisse des salaires proportionnelle à la réduction du temps de travail (15%) ne serait pas acceptable par le plus grand nombre (c'est l'un des principaux obstacles au développement du "temps partiel choisi"), autant une baisse de 3% en moyenne, intégralement compensée (à l'extérieur de l'entreprise) pour les plus faibles salaires, semble bien acceptée. "Pour gagner une journée de liberté, être à peu près sûr de garder son emploi et lutter contre le chômage, perdre 5% de salaire, c'est revenir au pouvoir d'achat d'il y a quatre ou cinq ans : il ne faut pas exagérer, on ne vivait pas si mal il y a quatre ou cinq ans ! Si on ne touche pas aux plus bas salaires, c'est acceptable" affirmait en substance Frank Vandembrouck, le Président du PS flamand, devant ses troupes¹⁶.

Pour certains, la baisse des salaires est perçue comme une mutualisation du risque chômage : "Souffignez cet aspect "mutualisation" : celui qui a un travail sera presque assuré de le garder. La baisse de salaire, c'est le prix de cette quasi-sécurité de l'emploi. Si l'on ne fait rien pour casser le chômage, qui est sûr de ne jamais être au chômage ? Dans ce cas, ce n'est pas 4 ou 5% qu'il perdra mais 40 ou 50%."

La majorité de nos concitoyens a bien conscience que, quoiqu'on en dise, on ne sortira pas de la crise sans un effort financier : "Le choix est limité : cotiser pour le chômage ou payer pour l'emploi."¹⁷ La crise qui dure depuis vingt ans, le très grand nombre de familles ayant été confrontées -directement ou non- au chômage (et donc à la baisse des revenus) mais aussi une relative satiété matérielle expliquent sans doute une

évolution récente du rapport à l'argent qui facilite le partage nécessaire.

Le projet de passage aux quatre jours à la carte exposé plus haut semble réunir les trois conditions nécessaires pour que la baisse des salaires soit acceptable (y compris dans les fonctions publiques) :

- que cette baisse soit limitée et équilibrée.
- que la réduction du temps de travail conduise bien à une nouvelle qualité de vie (la semaine de quatre jours semble ici plus porteuse qu'une réduction de la durée quotidienne du travail).
- que les créations d'emplois soient réelles.

Rappelons aussi que les ménages disposent d'autres revenus que les salaires. Une baisse de 3% des salaires n'entraîne donc pas une baisse de 3% du revenu.

Rappelons enfin que le passage aux 4 jours peut être l'occasion de faire des économies :

"Je fais chaque jour vingt kilomètres pour aller à l'usine. Donc quarante kilomètres aller-retour. Si le kilomètre coûte deux francs, j'économise 80 francs par semaine en évitant un aller-retour. Le repas de midi coûte au moins 15 ou 20 francs de plus que si je mangeais à la maison. J'économise donc au total 95 ou 100 francs par jour non travaillé. Donc 400 francs par mois. Si ma baisse de salaire est de 550 francs, je n'y perds que 150 francs par mois (sans compter que je paierai moins d'impôts)" explique un salarié.

"Je perdrais peut-être 300 francs de salaire mais je gagnerais 400 ou 500 francs sur la garde de mes deux enfants. Financièrement c'est neutre. Il reste le plaisir d'être ensemble plus souvent" explique une jeune maman.

Chez Briche Pasquier, la réflexion sur la semaine de 4 jours a commencé lors d'une grève pour plus de salaire. Finalement, ce n'est pas une hausse des salaires qui a été retenue mais plutôt le passage aux 4 jours avec une baisse (limitée mais générale) des salaires.

«87% des salariés accepteraient une baisse de salaire de 5% pour travailler 4 jours.»

Extrait de la brochure "la semaine de 4 jours à la carte" - Nouvel Equilibre -

15 Entretien avec Stéphane Bizès, directeur des études d'opinion à l'Institut CSA.
16 Bruxelles le 11 janvier 1994.
17 Chantier Communiste Confédération Générale des Cadres.



REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL : UNE NECESSITE

Succédant aux "trente glorieuses", trente années de croissance économique particulièrement rapide, les "vingt médiocres", que nous subissons depuis 1974, passent aux yeux de beaucoup pour une simple période de crise. Une période difficile, certes, mais qui ne serait que transitoire. Soyons patients, aménageons et préservons l'existant et tout, bientôt, redeviendra comme avant. Bientôt la sortie du tunnel et, avec elle, le retour du plein-emploi...

B IEN plus, la fin de la profonde récession que nous connaissons depuis le milieu de l'année 1990, vient, semble-t-il, conforter cette vision. Avec la croissance rapide enfin retrouvée, c'est le retour tangible de la création d'emploi, la réalité d'une quasi-stabilisation du chômage, et l'espoir retrouvé de son reflux spontané.

A ces belles illusions, il faut malheureusement opposer une vision moins irénique de notre évolution économique : jamais, en effet, à elle seule, la croissance économique n'a permis la réalisation du plein-emploi.

Quant à l'embellie que nous pouvons espérer pour les mois à venir, tout comme celle que nous avons connue entre 1987 et 1990, elle ne sera, selon toute probabilité, qu'un rebond conjoncturel dans des économies désormais devenues très cycliques.

Cela ne saurait être suffisant, mais procurera néanmoins un répit appréciable. Essayons de savoir l'utiliser.

En matière d'emploi, la macro-économie c'est d'abord du bon sens, deux relations banales mais essentielles servent ici de guide à la réflexion :

* il faut que la croissance économique permette une création d'emploi ;

* il faut que, à son tour, cette évolution de l'emploi soit suffisante pour absorber la croissance de la population active.

Si tel n'est pas le cas, alors le chômage est voué à s'aggraver.

C'est ce que nous connaissons depuis maintenant vingt années (1). Pour nous en tenir ici au mode de comptabilisation internationalement reconnu, de fin 1973 à fin 1993, nous sommes passés de 673.000 chômeurs, au sens du B.I.T., à 3,150 millions. Le calcul est donc simple : un peu plus de 125.000 chômeurs supplémentaires par an pendant vingt ans...

Or, et c'est le fond du problème, il n'y a pas de raison particulière pour que la croissance de l'économie engendre spontanément une évolution de l'emploi qui soit conforme à celle de la population active. Dans des économies de marché, l'économie n'est pas régulé par le social.

En règle générale, c'est même d'ailleurs plutôt l'inverse qui se produit. A travers des processus divers, "spontanés" ou institutionnels : retrait du marché du travail pour les femmes, prolongation de la scolarité pour les jeunes, départ en retraite plus précoce pour les plus âgés, mesures pour l'emploi décidées par les pouvoirs publics... c'est le social qui tente tant bien que mal de s'accorder à l'économique.

QUI TRAVAILLE ?

Même si elles ont permis de la limiter, ces mesures ont été impuissantes à contenir la montée du chômage ; en outre ces réponses commencent désormais à trouver leurs limites.

S'agissant du travail des femmes, devant l'insécurité économique croissante, la nécessité d'un second salaire est de plus en plus ressentie par les couples et, par ailleurs, le désir d'autonomie économique des femmes va s'accroissant. Quelque nostalgie que puissent en avoir certains, désormais pour les femmes adultes le travail professionnel est la norme, l'inactivité l'exception.

Quant au double phénomène de montée de la scolarité et d'abaissement de l'âge de cessation d'activité, on a pu à son propos parler d'un "modèle de partage du travail entre générations (qui a conduit) en France à des taux d'emploi (2) des hommes de plus de 55 ans parmi les plus bas des pays industrialisés (...), la France est aussi le pays où le taux d'emploi des jeunes a le plus diminué au cours des années 1980. (...) Notre modèle est bien celui où une seule génération travaille" (3).

Il n'est pas de notre propos de développer ici plus longuement cette thématique, mais il est aujourd'hui de plus en plus clair qu'un tel modèle

de partage implicite du travail ne peut se développer sans produire des conséquences gravement négatives. Outre son coût financier non négligeable pour la collectivité, il tend en effet à disqualifier les salariés âgés, pour lesquels le retrait d'activité est devenu la norme ; quant aux plus jeunes, il retarde et précarise leur entrée dans la vie professionnelle.

On ne peut impunément manger la vie active par les deux bouts...

QUE FAIRE ?

Face à cela qu'est-il donc encore possible de faire ?

Reprenons les relations économiques précédemment évoquées.

Il faut tout d'abord, c'est l'évidence, que la croissance économique permette de créer plus d'emplois. Pour cela deux exigences et deux seulement : soit augmenter la croissance, soit réduire la productivité.

En effet, la production n'est en définitive jamais que le résultat du travail effectué, c'est-à-dire, pour les économistes, le produit de la productivité moyenne de l'heure de travail par le nombre d'heures travaillées. Chercher à maximiser celles-ci, revient donc à minimiser celle-là, ou, voie royale, agir sur la croissance.

Or, dans des économies ouvertes comme le sont les nôtres, les marges de manœuvre sont limitées, ce qui ne veut pas dire nulles.

La croissance est désormais, pour l'essentiel, sous la dépendance du contexte international ; quant à la productivité, elle est un facteur premier de la compétitivité d'entreprises désormais soumises à la concurrence internationale.

Dans ces conditions le seul levier véritablement significatif qui soit encore disponible est celui de la productivité, et donc de l'emploi dans le secteur non directement soumis à la concurrence internationale, le secteur "abrité", celui des services rendus aux ménages. Il y a là, il est vrai, des gisements potentiels d'emplois non négligeables.

Mais cela suppose que, selon le secteur, marchand ou non, où l'on se situe, deux conditions soient réunies, dont il n'apparaît pas qu'elles puissent l'être facilement.

LE SOCIAL ET L'ÉCONOMIQUE

Pour qu'il y ait création d'emplois dans le secteur marchand des services aux ménages, il faut en effet que le consommateur accepte de modifier ses choix individuels en fonction d'un impératif de solidarité qui n'est que trop étranger à ses arbitrages. Il faut, pour être plus brutal, qu'il consente une perte de pouvoir d'achat ; ainsi, par exemple, qu'il aille là où l'essence est plus chère parce qu'il y a un pompiste, plutôt que là où l'essence est moins chère parce qu'en libre-service.

Quant au secteur non-marchand, les besoins étant illimités, il n'est certes pas difficile de concevoir que des créations d'emplois significatives puissent s'y opérer : soutien scolaire, garde des jeunes enfants, aide aux personnes âgées...

Le problème est ailleurs, dans le fait que, ces besoins étant non solvables, la rémunération de ce type d'emplois passe par un prélèvement supplémentaire sur le contribuable.

De tout cela retenons donc que des actions sont possibles, et à vrai dire nécessaires, dans le champ de l'économie, mais qu'il est difficile d'en attendre une réponse satisfaisante au problème du chômage de masse que nous connaissons maintenant.

Il est d'ailleurs relativement simple de faire les comptes. Pour cela fixons-nous un objectif apparemment modeste, sinon timoré : réduire de moitié le chômage à l'horizon de 2005, dans dix ans donc.

Compte tenu de la situation actuelle, environ 3,2 millions de chômeurs, cela signifie que chaque année le nombre de chômeurs diminuera de 160.000. Comme, par ailleurs, nous attendons environ 140.000 personnes supplémentaires chaque année sur le marché du travail, cela signifie donc que l'économie doit, chaque année, créer au moins 300.000 emplois nets par an au cours des dix années à venir.

Or, l'agriculture perd environ 50.000 postes de travail par an et, compte tenu des difficultés actuelles que connaissent les finances publiques, le tertiaire non marchand va sans doute plafonner dans l'avenir.

Il faut ainsi que les autres secteurs, l'industrie et le tertiaire marchand, parviennent à créer 350.000 emplois chaque année. La croissance de

l'emploi devrait donc y être de 2,4 % l'an.

Compte tenu de gains de productivité qui ont été à peine inférieurs à 3 % sur la période 1974-1991, on voit que cela signifie que la croissance économique devrait être très fortement supérieure à 5 % l'an pour que l'on puisse espérer réaliser l'objectif, pourtant limité, que l'on vient de se fixer.

On peut, certes, toujours l'imaginer mais la probabilité de parvenir désormais à une telle croissance sur une telle durée est quasi nulle.

De tout cela retenons que l'ampleur des défis qui nous sont lancés est telle que tous les leviers disponibles devront être utilisés, et, en premier lieu, ceux qui restent à disposition de l'économiste. On ne voit pas toutefois qu'ils puissent être suffisants pour répondre aux difficultés que rencontre notre société.

L'EMBARRAS DU CHOIX

Dans ces conditions, la réduction du temps de travail devient une nécessité absolue.

D'ailleurs en a-t-il jamais été autrement ?

C'est que croissance signifie le plus souvent productivité accrue plutôt que travail supplémentaire. Ainsi, de 1949 à 1974 la croissance française a été particulièrement forte - environ 5,2 % par an -, en dépit de cela, le nombre d'heures de travail offertes par l'économie n'a que peu augmenté - passant de 37,2 milliards d'heures à 37,9 milliards (4). Cela signifie que les gains de productivité ont été à peu près aussi rapides que la croissance économique.

Dès lors c'est dans l'importance relative qui sera donnée à chacune des possibilités de leur affectation, augmentation du pouvoir d'achat et réduction du temps de travail, que se jouera l'essentiel de l'évolution de l'emploi.

Dans nos économies, ce n'est pas de la croissance qu'il faut aveuglément attendre la création d'emplois, car celle-ci passe d'abord par des choix collectifs quant à l'utilisation des gains de productivité.

Depuis plus d'un siècle toutes les économies développées ont été confrontées de manière récurrente à



ce lancinant problème de la lutte contre le chômage et d'une croissance structurellement insuffisante pour absorber l'évolution de la population active. Toutes y ont répondu de manière analogue, sinon totalement identique : en un siècle, tous les pays qui composent aujourd'hui l'OCDE ont pratiquement réduit de moitié la durée annuelle du travail.

Ainsi, dans notre pays, peut-on résumer près d'un siècle d'évolution en quelques chiffres :

1896		1991
60	jours libres	139
305	jours de travail	226
10 h 30 min.	heures de travail journalier	7 h 48 min.
	soit	
3.197	heures de travail annuel	1.763

Pratiquement, nous travaillons à mi-temps par rapport à nos arrière-grands-parents.

La réduction du temps de travail est, de manière quasi universelle, le mode principal de régulation du marché du travail dans les économies capitalistes développées, c'est-à-dire d'ajustement entre le social et l'économique.

La question dès lors n'est plus : faut-il ou ne faut-il pas réduire le temps de travail ? Mais comment se fait-il que ce mode de régulation ne soit plus opérant chez nous, car le blocage que nous connaissons en ce domaine depuis 1982 est bien une quasi-spécificité française(5).

En effet, à travers des modalités diverses qu'il serait sans aucun doute fructueux de comparer et de discuter pour en tirer les leçons, le temps partiel aux Etats-Unis et dans nombre de pays européens (les Pays-Bas en particulier), la réduction collective négociée en Allemagne, le développement (timide !) des congés au Japon..., le temps de travail continue de se réduire dans l'ensemble des grands pays développés.

Pourquoi la France ne se situe-t-elle plus dans cette voie ? Sans aucun doute pour les (mauvaises) raisons exposées en liminaire : le développement du partage du travail entre générations, d'ailleurs en partie liées à l'échec rencontré en 1982 avec l'ordonnance sur les 39 heures. C'est que le processus centralisé et généralisé de réduction légale du temps de travail n'est plus de mise aujourd'hui, où l'on vise non seulement, comme hier, à réduire le temps de travail pour lui-même, mais aussi à le faire pour créer des emplois.

L'ordonnance de 1982 a, certes, permis de réduire efficacement le temps de travail – sur ce plan ce fut une réussite –, mais la création d'emplois induite fut bien en deçà des espérances.

Devant l'inefficacité et l'impuissance avérées d'un processus qui se veut totalement central, la conclusion alors s'impose : c'est seulement par la négociation décentralisée, dont l'Allemagne donne aujourd'hui le meilleur exemple, que ce processus peut prendre forme et sens.

Mais il est clair que, dans un pays comme le nôtre où les organisations syndicales sont faibles et divisées, il

est évidemment plus facile pour les partenaires sociaux, syndicats comme employeurs, de s'accorder sur un plan de départs en préretraites, que de se mettre autour d'une table pour discuter de la réduction et de la réorganisation des temps de travail et d'une meilleure utilisation des machines, des problèmes que pose la compensation salariale des réductions d'horaires, et de l'utilisation, notamment sous forme d'embauche, des gains de productivité que ne manque pas d'engendrer un tel processus.

Réduire le temps de travail, ce n'est pas simplement modifier un grandeur, c'est aussi remettre en cause l'ensemble des équilibres organisationnels de l'entreprise, c'est difficile, complexe et... risqué.

Cela n'en est pas moins une urgence absolue.

Jacques Rigaudiat (6)

1. Du moins de façon ouverte, en réalité, la montée du chômage remonte au début des années soixante.

2. Le taux d'emploi d'une population (ici une classe d'âge) représente la fraction de cette population prise dans son ensemble (occupée et inactive) qui est détentricrice d'un emploi.

3. Mireille Elbaum, "Pour une autre politique de traitement du chômage", *Esprit*, n° 8-9, septembre 1994.

4. Soit l'équivalent d'environ 370.000 emplois en un quart de siècle, soit moins de 15.000 par an.

5. Que nous partageons il est vrai avec la Grande-Bretagne.

6. Vient de publier *Réduire le temps de travail*, aux éditions Syros - Alternatives économiques.

Opération

AlterErgo

**SÉMINAIRE
1, 2, 3 JUILLET 1996**

.....> ***Réduire le temps de travail pour quoi faire ?***

*Des experts et des réseaux de citoyens
s'interrogent sur ses implications sur l'emploi,
les richesses, le temps choisi, la citoyenneté*

.....
les 1, 2 et 3 juillet 1996
de 9h30 à 18h

dans les locaux de
Savoir & Compétence
21, rue Voltaire
75011 Paris
Tél : (1) 43 70 56 59
Métro Boulets-Montreuil

PROGRAMME

En présence de :

Alain Chouraqui, sociologue, chercheur au LEST (CNRS)

Pierre Larrouturou, consultant, fondateur de Nouvel Equilibre

Jacques Rigaudiat, économiste, conseiller à la Cour des Comptes

Un séminaire animé par :

Marc Mentré, journaliste, et **Catherine Planeix**, responsable de formation

Lundi 1^{er} juillet

9h	Accueil des participants	
:		
9h30	Présentation du séminaire	<ul style="list-style-type: none">• le collectif AlterErgo• l'objet du séminaire• les contenus et le déroulement des trois journées
:		
10h	Questions introductives	
:		
	Présentation libre des experts	<ul style="list-style-type: none">• leur parcours• leur constat de la crise actuelle• leur positionnement par rapport au temps de travail
:		
	Premières approches	<ul style="list-style-type: none">• du travail• du temps de travail• de la réduction du temps de travail
:		
13h	<hr/> <i>pause déjeuner</i> <hr/>	
:		
14h30	Obstacles, préalables et modalités de mise en œuvre*	
:		
	Echange libre entre les trois experts	
:		
	Recentrage sur la grille	
:		
17h	Questions des participants	

* Le contenu de chacun des chapitres s'appuie sur les différents points de la grille de questionnement

Mardi 2 juillet

9h30 **Obstacles, préalables et modalités de mise en œuvre (suite)**

Résumé des réflexions de la veille et mise en évidence des convergences et divergences et reprise des points non abordés

12h Questions des participants

13h *pause déjeuner*

14h30 **Implications dans l'entreprise, sur le marché du travail, sur l'emploi**

Echange libre entre les trois experts

Recentrage sur la grille

17h Questions des participants

Mercredi 3 juillet

9h30 **Implications sur les modes de vie**

Echange libre entre les trois experts

Recentrage sur la grille

12h Questions des participants

13h *pause déjeuner*

14h30 **Conclusions : quelles propositions ?**

16h **Perspectives : comment engager le débat public ?**

Réflexion collective sur la formalisation des repères constitués et sur les modes de réappropriation du débat dans les réseaux

17h **Conférence de presse**

INVERSER LA SPIRALE

Réduire le temps de travail pour créer des emplois et mieux vivre

"M'sieur, j'aimerais dire quelque chose..."

- SILENCE ! Ici, on s'occupe de choses sérieuses : supprimer des emplois !

Que chacun se taise et laisse les "responsables" trouver les vraies solutions aux problèmes de travail ou de chômage ! Car ce sont eux qui ont en main toutes les données pour les résoudre au mieux de "l'intérêt général". Car les impératifs sont là, incontournables : la mondialisation, l'Europe, l'intérêt des entreprises, les économies de l'Etat...

Comment dans ces conditions, un citoyen aurait-il encore le front d'essayer de comprendre et de proposer ? Une fois pour toutes, les problèmes de chômage sont affaire de spécialistes. Qu'on se le dise !"

- Face à ces discours, nous sommes de plus en plus nombreux à vouloir inverser la spirale dans laquelle on nous a engagés.
- Nous sommes de plus en plus nombreux à faire le bilan de ces quinze dernières années qui ont vu défilé, face à la "crise", la panoplie des "mesures pour l'emploi", du "tout formation" au CIE, en passant par le CES, avec toujours les cycliques appels à la relance de la consommation, les attentes de la sortie imminente du tunnel et le retour de la croissance...
Toutes mesures réutilisées sous des formes diverses et des appellations nouvelles, par les politiques successives que notre pays a connues depuis 1983.
Toutes politiques claironnées comme la panacée susceptible de combattre efficacement le chômage et de créer des emplois.

Curieusement, la piste de la réduction du temps de travail a été soigneusement évitée dans ces expérimentations à répétition.

Or, si nous savons qu'elle ne résoudra pas tout, nous sommes de plus en plus convaincus que la solution à certains de nos maux et en particulier celui du chômage, passe en grande partie par la RTT.

D'ailleurs, une conclusion ressort des analyses de la plupart des économistes : jamais, depuis que le capitalisme existe, la croissance n'a été le vecteur principal de la création d'emplois, jamais sans l'appui de la RTT.

Le taux annuel d'heures de travail a été divisé par 2 en 100 ans et chaque année depuis 20 ans, nous perdons un certain nombre d'heures de travail ce qui se traduit par des pertes d'emplois : 50.000 emplois dans l'agriculture et 100.000 dans l'industrie disparaissent chaque année.

Il y a donc éviction tendancielle du travail vivant dans le mode de production de nos sociétés et si cette répartition continue à se faire de manière sauvage, le processus continuera à exclure les plus faibles.

Car enfin, outre les terribles difficultés de vie et les drames humains de ceux qui subissent la précarité et l'exclusion, quelles sont les conséquences du chômage et d'un marché du travail déséquilibré ?

- Les règles en matière de droit du travail sont profondément remises en cause : les statuts se multiplient et les contrats précaires se généralisent.
- La baisse du niveau des rémunérations et du pouvoir d'achat concerne de plus en plus de gens, car la redistribution d'une partie des richesses qui se faisait jusque-là par le salaire, ne se fait plus aujourd'hui. S'il y a augmentation de la productivité - par la flexibilité du travail, la mécanisation et l'éviction progressive du travail humain - et globalement des profits, ceux-ci ne sont plus directement redistribués par le biais des salaires.

Alors, soit nous allons vers une extension de la précarité, une dislocation et une déshumanisation de plus en plus forte de la société, avec la montée des extrémismes qu'elle génère inévitablement, soit nous inversons cette spirale et faisons renaître l'espoir en appliquant massivement une réduction de la durée du travail.

Il faut lever les obstacles à la réduction du temps de travail :

La situation des 15 dernières années nous a conduit, après tant de désenchantements, à la frilosité et la peur du changement devient dominante.

- Les entreprises sont souvent convaincues qu'elles n'y ont pas intérêt, car elles la voient comme une charge, elles ne veulent pas renforcer leurs problèmes de gestion et alourdir leur fonctionnement. Sauf à organiser la flexibilité dont elles ont besoin face à la mondialisation de l'économie. Sauf à être, et c'est le cas de certaines d'entre elles, plus sensibles au devenir de la collectivité.
- Les salariés ont de plus en plus un rapport égoïste au travail et la notion de solidarité ne suffit pas à les convaincre. La fragilité des situations, la crainte du partage et de la perte de salaire n'incitent pas au sacrifice et s'ils aspirent à avoir plus de temps, ils craignent d'avoir à le payer, les organisations syndicales reprenant souvent ces points de vue.

**Pourtant, nous sommes en train de nous libérer de la vieille malédiction,
"tu gagneras ton pain à la sueur de ton front", mais saurons-nous, collectivement,
nous saisir de cette évolution pour la maîtriser
et en faire enfin une bonne nouvelle pour notre société ?**

C'est pourquoi il y a urgence à engager le débat, à organiser un référendum pour réduire le temps de travail à travers un processus collectif et général, mais diversifié dans sa forme et ses modalités :

1. Elaborer une loi cadre qui fixera les objectifs, définira la philosophie qui sous-tend la mesure et engagera tout le pays.
2. Mener parallèlement des procédures de négociation et d'adaptation de la RTT, par branches, secteurs, entreprises, ateliers.
3. Promouvoir un rapport de réduction qui soit bien de 5 à 4. Même si le processus doit être diversifié il faut privilégier partout où c'est possible la semaine de 4 jours.
4. Transformer les dépenses passives liées au chômage en incitations financières pour les entreprises engagées réellement dans le processus.
5. S'appuyer sur toutes les propositions et mutualiser les expériences existantes pour résoudre le financement de la compensation salariale.
6. Instaurer une taxe de 1% sur le capital financier.
7. Susciter parallèlement une réflexion sur l'utilisation possible du temps libre pour tous.

La RTT n'est pas une solution-tampon de plus, qui serait inefficace face à l'ampleur des mutations qui sont en cours. Car s'engager dans une baisse significative de la durée du travail, c'est aussi se mettre sur la voie d'une redéfinition du sens et de la valeur du travail dans notre vie.

Un tel changement des temps sociaux n'ouvre-t-il pas en outre de belles perspectives, si on sait le préparer collectivement, pour la vie associative, le bénévolat et le développement de la citoyenneté ?

**Cette fuite en avant ne peut plus durer,
Il faut laisser la place à l'imagination et à l'audace.
Pour mieux vivre et créer massivement des emplois,
Il faut réduire massivement la durée du travail !**

Maintenant, à vous de jouer, rejoignez le collectif
Signez et faites signer ce manifeste et renvoyer-le à AlterErgo

AlterErgo
21, Rue Voltaire - 75011 Paris
Tél. : 01 43 70 56 59 - Fax :01 49 29 42 80