

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**Penser le travail du point de vue de l'individu, face à
la problématique de l'appariement de l'offre et de la
demande dans le marché du travail**

Partie I : Le travail libéré au sens de Marx aurait-il trouvé une
voie de concrétisation dans les entreprises libérées

Partie II : Analyse de la problématique des pénuries d'emploi
sous l'angle des besoins des individus candidats à l'embauche

Auteur : **Mireille Kasongo**
Promoteur I : **Mark Hunyadi**
Promoteur II : **Thierry Dock**
Année académique 2018-2019
Master 60 en sciences du travail

A mon père, Dieudonné Kasongo Kimp'Evile ... Peut-être me lis-tu de là-haut, papa, peut-être pas... mais au cas où, eh bien je l'ai fait. Tu avais raison. Merci d'y avoir cru bien souvent tellement plus que moi. Ce moment, je te le dois.

A Dieu, Le Père Eternel, merci pour la folie de la foi qui a poussé une mère, épouse, travaillant à temps plein d'être allée au bout de cette incroyable année.

Remerciements

Je tiens réellement à remercier mes deux promoteurs, les professeurs Mark Hunyadi et Thierry Dock.

J'ai fait le choix du master en Sciences du Travail parce que j'avais encore beaucoup de questionnement quant à la pratique de la GRH telle qu'elle se fait aujourd'hui. Le cours de philosophie du travail a été pour moi comme une révélation et a pu poser des mots sur ce qui me freinait à me lancer dans une carrière en tant que Gestionnaire des Ressources Humaines. Professeur Hunyadi, mon travail de fin d'étude n'était pas envisageable sans que ce soit sous votre direction. Merci de l'avoir rendu possible.

Professeur Dock, je ne pouvais avoir meilleur encadrement que le vôtre. Merci pour votre disponibilité, vos recommandations et encouragements. Je ne serai pas arrivée au bout de ce travail dans les délais sans votre incroyable soutien et suivi.

Merci au corps professoral de l'UCLouvain pour l'excellence de l'enseignement que nous recevons et ce partage de tant de savoir.

Merci au corps administratif de l'UCLouvain, à madame Bray, à madame Dupont pour leur professionnalisme.

Mes remerciements à mes collègues d'UCLouvain avec une mention spéciale pour Serge Massaux. Ce fut une année de folie que vous avez rendue tellement plus plaisante.

Mes remerciements à Carole Barbé, ma coordinatrice, d'avoir compris ma soif de poursuivre ce master et de m'avoir soutenu tout le long.

Et enfin, à ma famille, à vous qui êtes là en tout temps, mes mamans, Léonie et Annie ; mes « coachs » de frères, Déo, Aimé, Eric ; mon époux, Christian-Didier ; mes enfants, Arone, Rébecca, Jelany et Imela. Merci de m'entourer d'autant d'amour et d'avoir consenti à autant de sacrifice.

TABLES DES MATIERES

Partie I : Philosophie du travail

INTRODUCTION	1
I. LE TRAVAIL CHEZ MARX	3
I.1. La pensée de Marx aux antipodes de celles de Smith	3
1° La division du travail	3
2° Le vrai travail Vs le travail aliéné	4
I.2. Le salariat, une relation d'exploitation	9
I.3. Le travail libéré selon Marx	10
II. LES ENTREPRISES LIBEREES ET Cie	12
II.1. Observation d'évolution vers de nouvelles formes d'organisation du travail	12
II.2. Les entreprises libérées	15
1° La liberté, ça marche !	16
2° Les 4 principes de l'entreprise libérée	16
3° Motivation à opter pour une entreprise libérée	18
II.3. Les trois dimensions pronominales des entreprises libérées	18
III. ANALYSE CRITIQUE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES LIBEREES A LA LUEUR DE LA PERSPECTIVE PRONOMINALE.....	19
CONCLUSION	21
BIBLIOGRAPHIE	25

Partie II : Economie du travail

INTRODUCTION	29.
I. PETIT RETOUR HISTORIQUE SUR L'EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL EN OCCIDENT	30.
I.1. Le travail et le marché du travail avant le capitalisme	30.
I.2. Le travail et le marché du travail depuis le capitalisme	31.
II. PRODUCTIVITE, VALEUR AJOUTEE, PIB : LA CROISSANCE AU CENTRE DES PREOCCUPATIONS	36.
III. LE TRAVAIL AU CENTRE DES PREOCCUPATIONS ... OU PAS	38.

IV. QUID DE L'INADEQUATION ENTRE LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ET LES BESOINS DES ENTREPRISES	40.
V. QUID DE L'INADEQUATION ENTRE LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS ET LES BESOINS DE LA POPULATION	42.
V.1. Catégories et caractéristiques des métiers en pénurie	43.
V.2. Les besoins des chômeurs	47.
VI. CRÉER DE L'EMPLOI EN PARTANT DES CAPACITES DES CHOMEURS LONGUE DUREE ET DES BESOINS DE TOUS LES AGENTS ECONOMIQUES : UNE EXPERIENCE FRANCAISE	50.
VII. CONCLUSION	52.
BIBLIOGRAPHIE	55.

Partie III : Note d'articulation

INTRODUCTION	61
I.TOTALITARISME ÉCONOMIQUE	62
II. MÉCANISME D'EXCLUSION ET D'APPAUVRISSMENT DES INDIVIDUS MOINS PRODUCTIFS	63
III. VERS UN PROCÈS D'INCLUSION ET DE PARTICIPATION PAR LE TRAVAIL	64
CONCLUSION	65
BIBLIOGRAPHIE	68
ANNEXES	

Université Catholique de Louvain

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE
COMMUNICATION

Partie I : Philosophie du travail

**Le travail libéré au sens de Marx aurait-il trouvé une voie de concrétisation dans les
entreprises libérées**

Par Mireille KASONGO MUNANGA

Promoteur : Mark HUNYADI

INTRODUCTION

Statbel nous rapporte qu'au premier trimestre 2019, le nombre de postes vacants était de 147.700¹ contre 343.485 chômeurs indemnisés dénombrés par l'ONEM en février 2019². Le nombre de chômeurs étant supérieur au nombre de postes vacants, ces postes vacants devraient être comblés, mais ce n'est pas qu'une question arithmétique. « La coexistence d'offres non pourvues et d'un chômage de masse signale des difficultés d'appariement » (Roulet, 2018, p.8)

Dans la littérature économique (Roulet, 2018 ; Nautet, 2018 ; Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018), l'appariement de l'offre et de la demande dans le marché du travail est souvent analysé du point de vue de l'employeur, de l'entreprise, de celui que Mark Hunyadi (2017) nomme la « troisième personne » dans son interprétation de la méthodologie de Marx qu'il présente comme une perspective pronominale. C'est ainsi que les solutions apportées, et relevées notamment par Roulet (2018), visent essentiellement à faire en sorte que les individus (la « première personne ») répondent aux exigences de la « troisième personne ». La Fédération des Employeurs Belges, en sigle FEB, propose d'ailleurs que l'enseignement s'adapte aux besoins du marché du travail³. Ne s'agirait-il pas, en somme, de former des individus prêts à l'emploi qui, dans le sens d'Arendt (1958), signifie “utilisation” ?

A contre-courant de la prépondérance de la « troisième personne » dans le marché du travail, une démarche est faite, au niveau micro-économique, par certaines entreprises dites « libérées » qui, elles, partent de l'individu ; de ce qu'il veut et peut offrir au lieu de lui présenter un profil de poste auquel il faut correspondre selon les besoins de l'entreprise (Carney et Getz, 2013). D'après Frémeaux et Taskin (2019), les entreprises libérées affirmeraient préconiser le dialogue comme mode de management, la collégialité comme mode de prise de décision et la "subsidiarité" comme pratique de l'autorité, c'est-à-dire que c'est uniquement au sujet de ce sur quoi les collaborateurs considèrent ne pas pouvoir prendre de décision qu'ils s'en réfèrent au manager ou au CEO.

Ces différents éléments nous évoquent quelque peu Marx (1891) qui considère le travail comme source de « l'épanouissement universelle des individus » allant de pair avec « les forces productives accrues » et comme source de richesse, pourvu qu'il soit coopératif et que soient pris en considération les capacités et les besoins de chacun.

¹ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants>

² <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/publications-statistiques/chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnisés/chiffres-federaux-2019/les-chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnisés-fevrier-2019>

³ <http://www.vbo-feb.be/en/business-issues/labour-market--jobs/marche-du-travail--emploi/leconomie-de-penurie--les-propositions-de-la-feb-sont-pretés/>

Gomez (2016) écrit au sujet de la pensée de Marx sur le travail, que c'est quand le travail rend l'homme libre de transformer son milieu selon sa volonté et sa force créatrice, que l'homme n'est plus dominé par ce milieu. Cette transformation de son milieu ou le fait que l'objet prenne vie par sa force de travail, fait réaliser à l'homme le créateur qu'il est, et donne ainsi un sens à son travail.

Marx opposait ce travail libéré à celui réduit en marchandise dans le système capitaliste. Le problème que Marx relevait concernant la conséquence de ce travail en l'homme, était l'aliénation, comme le fait que l'homme devient autre pour quelqu'un d'autre en vendant sa force de travail au profit de cet autre, le détenteur du capital. La place de l'homme est ainsi assignée par le système comme une pièce de puzzle (Gomez, 2016).

L'appariement de l'offre et de la demande pensé à la « troisième personne » (le détenteur du capital, l'économiste) semble renvoyer à cette aliénation, alors que dans les entreprises libérées il semble y avoir une adaptation réciproque entre le détenteur du capital et l'individu qui apporte sa force de travail.

Le travail libéré au sens de Marx aurait-il finalement été rendu possible dans ce même système économique qui l'a annihilé ? Aurait-il trouvé une voie de concrétisation dans les entreprises libérées ? Ces entreprises libérées semblant réconcilier la « première personne » et la « troisième personne » contribueraient-elles alors à un meilleur appariement de l'offre et de la demande de travail de l'une et de l'autre personne ?

Nous tâcherons, dans ce travail, d'analyser la problématique de l'appariement de l'offre et de la demande du travail en utilisant les entreprises dites libérées comme porte d'entrée – puisque présentant des éléments de perspective de la « première personne » -, en y croisant essentiellement le regard de Marx, penseur de la notion de liberté dans le travail.

Il nous semble donc essentiel, dans un premier temps, d'appréhender la conception du travail et du travail libéré chez Marx. Nous nous documenterons ensuite pour en savoir plus sur les entreprises libérées et, pour répondre à notre question de recherche, les situer par rapport au travail libéré selon Marx.

I. LE TRAVAIL CHEZ MARX

I.1. La pensée de Marx aux antipodes de celle de Smith

La pensée de Marx semble se construire aux antipodes de celle de Smith, notamment sur le travail, la division du travail et la valeur travail.

1° La division du travail

Pour Adam Smith (1776), le travail est source de la création des richesses ; richesse purement matérielle, désirée, recherchée, associée au bonheur. Smith (1776) vante la division du travail pour sa capacité à accroître la puissance productive de ce travail et donc à augmenter davantage la capacité à créer de la richesse. Cette division du travail chez Smith consiste à un découpage optimal du travail réparti en différentes tâches interdépendantes entre plusieurs individus (Lallemant, 2007), que Marx (1867) nomme les ouvriers parcellaires, dans cette division qu'il qualifie de manufacturière et que Frederick Taylor affinera par son organisation scientifique du travail (OST).

Marx (1867) critique le fait que, dans cette forme de division du travail, d'une part l'ouvrier ne s'appartient pas à lui-même, d'autre part, ne faisant plus partie que du maillon d'une chaîne, il perd le sens de son travail, puisqu'il ne l'assume plus de façon complète, de la conception à la production, comme c'est le cas dans la division sociale du travail. La division sociale qui renvoie au fait que les individus possèdent des savoir-faire différents, permettant d'exercer des métiers différents, n'est donc pas ce que rejette Marx ; bien au contraire, il la considère comme indispensable au développement des forces productives (Lallemant, 2007). Tout le monde ne peut pas tout faire, chacun fait librement le travail qui l'épanouit, fruit d'une idée de départ qui est la sienne et selon son expertise, son métier.

Ce à quoi Marx s'oppose c'est la division manufacturière. Elle a, certes, pour résultat un gain de temps important par rapport à un artisan - qui s'attèle seul à plusieurs tâches avant d'arriver au résultat, alors que plusieurs ouvriers, à force de répétition, se spécialisent dans une tâche bien particulière qu'ils exécutent de plus en plus vite - mais aliène parce qu'elle dépossède l'ouvrier de lui-même et de ses outils, fragmente son savoir-faire, le réduit aux mêmes mouvements simples et répétés.

L'aliénation est pire encore dans la division industrielle : le rapport entre le travailleur et l'instrument s'inverse dans l'usine, dans la mesure où ce n'est même plus l'ouvrier qui utilise les outils selon son savoir-faire mais c'est l'ouvrier qui sert la machine, qui est dicté par la technique (Marx, 1844).

Dans ses manuscrits de 1844, Marx définit la division du travail comme « l'expression économique du caractère social du travail dans le cadre de l'aliénation ».

Se développe alors chez Marx et chez d'autres philosophes qui lui sont postérieurs, une distinction entre le vrai travail et celui aliéné.

2° *Le vrai travail versus le travail aliéné*

L'aliénation est la notion qu'utilise Marx pour distinguer le vrai travail de celui déshumanisé, privé de son sens, voire de son essence dans la définition que lui en donne Smith et le système capitaliste.

Pour Marx, le travail est exclusif à l'être humain, dans la mesure où il ne consiste pas juste à accomplir différentes opérations – ce que fait l'animal – mais qu'il est le procès par lequel une idée, avec un but sous-jacent, finit par être réalisée. Cette réalisation n'est pas seulement due à sa corporéité mais aussi à des outils, à des moyens de travail (objets ayant des propriétés physiques, mécaniques, chimiques) qu'il crée comme un instrument de pouvoir sur d'autres objets qu'il utilise conformément à son but. Par le travail, l'homme s'approprie la nature à une fin utile pour sa propre vie et celle des autres. Ainsi, il transforme non seulement la nature mais sa propre nature également. (Marx, 1867)

Le travail chez Smith est rationnel et fait l'objet d'un échange marchand et doit donc être payé. Or pour Marx, « LE » travail n'existe pas, vu que c'est une activité subjective, idiosyncrasique comme dit Lallemand (2007) : ce qui est épanouissant pour l'un peut être pénible pour l'autre, ce que l'un fait en quelques jours, l'autre peut le faire en quelques heures. La dépense physique, mentale et psychologique dépend d'un individu à un autre. Ce travail subjectif, que Marx appelle le travail concret, ne peut donc servir de mesure du travail pour déterminer ensuite la valeur d'échange d'un objet.

L'économie a pourtant besoin de mesurer ce travail pour pouvoir échanger cette force de travail avec une contrepartie. Il faut donc passer par une abstraction du travail pour qu'il puisse être mesuré. Ainsi objectivé par la « troisième personne », le travail devient mesurable. Un « IL » qui observe le travail d'un « JE ». Le « IL » dira qu'1h de travail vaut 10€ par exemple. Le travail n'est pas reconnu tel qu'il est éprouvé ou vécu, mais objectivé, devenu « autre chose » de sorte à être mesurable ; il s'agit encore là d'une aliénation.

Deux critères majeurs permettent au « IL » d'objectiver le travail pour pouvoir le rémunérer : la complexité et le temps. Cette rémunération est la raison de travailler du travailleur même s'il peut y trouver du plaisir ou des satisfactions personnelles. Selon Gorz (1988), c'est la révolution industrielle qui a fait de ce travail un moyen d'obtenir un revenu. Le travail est de ce fait aliéné en soi et aliène l'individu, le vrai travail étant celui au sens anthropologique, celui qui est épanouissant, qui est autonome (Gorz, 1988).

L'autonomie de l'homme pour Gorz (1988), c'est l'autoproduction de son existence, c'est vivre des activités non-imposées, non rentables, là où la vie s'exprime. Ce travail autonome est effectué en dehors du système économique moderne, et n'a pas de valeur d'échange.

Ainsi, d'après Gorz (1990), les économistes et les sociologues considèrent que ce vrai travail est secondaire ou auxiliaire à l'économie primaire, puisqu'ils tiennent pour sujet le système, pendant que le sujet pensant et vivant (l'homme) est tenu pour instrument de ce sujet ; il ne servirait en effet qu'à reproduire la force de travail et à consommer. Cette optique révèle pour Gorz une racine de totalitarisme - Hunyadi ajouterait de la 3ème personne - dans la mesure où le système économique est présenté comme *“la totalisation de tout ce qui se passe dans la société”* (Gorz, 1988, p.170).

Or toutes les activités hors système économique ont, pour Gorz (1988), une utilité sociale et une utilité pour soi, et devraient être valorisées au même titre, voire plus que le travail au sens économique et même être rémunérées d'une manière ou d'une autre.

Selon Gorz (1990), déterminer cette rémunération pourrait être le rôle du syndicat, qui ne devrait pas se limiter à défendre les travailleurs (dans le sens économique), mais tous les citoyens, parce que la véritable lutte actuelle est de libérer petit à petit l'individu du salariat. Même s'il admet le rôle émancipateur du contrat de travail auprès de la femme - parce que contrairement à ses tâches familiales, il y a une limite, il y a des tâches définies- ce n'est pas le travail salarié en soi qui est émancipateur mais le fait du contrat.

Gorz (1988) oppose donc, lui aussi, deux types de travail : l'un, le vrai travail, autonome, épanouissant, hors système économique, ayant une utilité sociale et une utilité pour soi et l'autre hétéronome, rationnel, ayant une utilité économique, qui rejoint celle de Smith, et que le système capitaliste a engendré comme source de revenu et moyen de subsistance. Ce dernier travail assure la reproduction du cycle de la vie par la consommation (Arendt, 1958). Il implique une peine et un effort qui font partie de la vie, et les retirer ferait perdre ce goût qu'ils donnent à la vie (Arendt, 1958).

Dans son approche de la condition de l'homme moderne, Arendt (1958) distingue, elle, le travail, l'œuvre et l'action.

L'œuvre est l'activité qui permet de fabriquer des objets d'usage pour meubler le monde, le rendre habitable ; il vient également au secours de l'*animal laborans* (le type anthropologique qu'elle associe à l'homme au travail) en lui fabriquant des outils pour faciliter son activité.

L'action est, quant à elle, la seule activité qui mette les hommes en rapport, qui renvoie à la multiplicité des individus d'une même espèce humaine, vivant ensemble dans le monde.

Au travers toutes ces distinctions, Arendt (1958) a souhaité connaître la condition de l'homme moderne au travers de ce qu'il fait et qui est visible, observable.

Elle conclut premièrement que l'homme est conditionné par ce qui l'entoure, y compris les objets qu'il fabrique. Parmi ces objets, les outils qui rendent le travail moins éprouvant dissimule l'oppression du travail et maintient donc l'homme dans sa condition, ne pouvant se libérer d'une oppression dont il n'a plus conscience.

Elle conclut deuxièmement que le type anthropologique qui s'impose et décrit la condition de l'homme moderne est l'*animal laborans* même si on pourrait penser qu'à l'ère des progrès techniques ce serait plutôt l'*homo faber* (type anthropologique associé à l'homme qui produit l'œuvre) qui se sera imposé.

Elle l'explique, d'une part, par le fait que le travail ne peut être éliminé parce que lié à la vie, et d'autre part, par la division du travail, qui rend illimité la capacité de production exponentielle du travail – illustrée par la manufacture d'épingles de Smith (1776) – et rend infinie la force de travail, puisque les tâches, étant simples, sont facilement remplaçables.

Le problème, selon Arendt (1958), est que la capacité de production est infinie alors que celle de la consommation est finie (on ne peut excéder une quantité bien définie de nourriture).

La solution apportée à ce problème a été de rendre les objets d'usage des biens de consommation. Ce qui était prévu pour être durable est désormais programmé à être obsoléscent ; le produit de l'*homo faber* passe du régime de temporalité durable à celui volatile. La société moderne devient désormais une société de consommation de masse, donc de travail et non d'œuvre.

Arendt (1958) annonce que le dernier stade de la société du travail est la société d'employés avec un pur fonctionnement automatique, dans le sens où il ne s'agit pas ici de l'épanouissement de l'homme mais de savoir comment l'utiliser pour produire. C'est la société qui définit les tâches et l'homme doit faire en sorte de pouvoir les accomplir, d'être en adéquation avec les attentes de la société.

C'est ce qu'évoque Stiegler (2015) quand il parle d'emploi, activité rémunérée qu'il présente comme la « désintégration » du vrai travail et qui se conjugue à l'automatisation des esprits, facteur « d'entropie »⁴. Le vrai travail est pour Stiegler « la dimension positive de nos activités de production ou de service, rémunérées ou non. » (Stiegler, 2015, p.8). Le travail contribue à « l'individuation », c'est-à-dire qu'on devient un véritable individu qui développe ses capacités, met en œuvre le savoir, le savoir-faire, le savoir-vivre. Il contribue aussi à la construction de la singularité des autres, qui bénéficient du talent de l'individu et à la construction d'une économie contributive. En revanche, l'emploi est un facteur de « désindividuation » et emprisonne les individus dans une « économie de l'incurie », une économie qui ne prend plus soin des individus au point de les détruire peu à peu. L'Etat qui, en principe, devait prendre soin des citoyens, procéderait plutôt à une dérégulation de l'économie, sous l'impulsion des multinationales anglo-saxonnes (Stiegler, 2015).

Stiegler (2015) prône alors de faire mourir graduellement l'emploi pour que renaisse le vrai travail. D'où sa grande thèse : le travail tue l'emploi ! Il y avait au départ le vrai travail avec les artisans par exemple, puis l'emploi vient tuer le travail par l'automatisation après la révolution industrielle. L'automatisation tuera par la suite l'emploi, laissant le soin aux robots d'accomplir toutes les tâches ingrates et permettant à l'individu de faire valoir son savoir, savoir-faire et savoir-vivre comme c'est le cas dans les logiciels libres ou wikipedia. Cependant les technologies sont pour lui ce qu'il appelle un *pharmakon* qui est à la fois poison et remède.

⁴ L'entropie est un concept qui vient de la thermodynamique et qui renvoie à une désorganisation voire destruction irréversible de l'énergie (Smerlak, 2016).

A l'origine, internet était destiné à des fins militaires, militantes, de recherche, de partage d'information et la commercialisation en était interdite jusqu'à ce que le capitaliste finisse par mettre le grappin dessus (Bourdon et Schafer, 2012).

Stiegler (2015) dénonce l'utilisation que le système capitaliste fait du numérique de façon plus dangereuse encore, en nous automatisant, en faisant de nous des « « pronétaires » connectés accoutumés à des milliers de clicks qui génèrent du flux et in fine de la valeur d'échange.

C'est entropique parce que ça standardise les individus. Le numérique c'est le règne de l'«entendement», que Stiegler définit comme « tout ce qui est calculable ». Ce qui est véritablement humain, n'étant pas calculable est donc écarté.

Pour résister à l'entropie, Stiegler (2015) suggère la néguentropie, création du sens, et qui est de l'ordre de l'humain. C'est elle qui va empêcher le système de faire fonctionner la société de façon standard.

De Marx à Stiegler on en reste encore à la question du vrai travail, porteur de sens, humanisant, autonome, lié à la vie, opposé au travail aliéné par le capitalisme, qui automatise d'abord par les machines, puis le numérique, qui se calcule, qui est hétéronome, lié à l'économie.

Ce qu'il y a d'aliénant c'est que l'individu devient autre pour quelqu'un d'autre. Il vend sa force de travail au profit d'un autre. Il prend une place qui lui a été assignée par le système comme une pièce de puzzle (Gomez, 2016). C'est un autre qui détermine la temporalité et la loi auxquelles l'individu doit obéir. La loi est dictée par le détenteur du capital en particulier et par l'économie en général, autrement dit « la troisième personne », pour reprendre les termes de l'interprétation d'Hunyadi (2017) de la méthodologie de Marx qu'il présente comme une perspective pronominale.

Le travail économique, qui caractérise le capitalisme, éloigne l'individu de la vie, dans un système où l'emprise du « IL » sur le « JE » est maximale. L'individu est en somme au service du système économique et non au service de l'épanouissement de la vie. Ce travail dont s'est accaparée l'économie est par ailleurs couvert juridiquement par un des principes caractérisant le contrat de travail, celui du lien de subordination (Vatin, 2010). A côté du lien de subordination et de l'exécution d'un travail, le troisième principe est la rémunération de ce travail ; le salariat, nous le rappelons, qui vit le jour, selon Gorz (1988), avec la révolution industrielle et le système capitaliste qui lui est associé.

Ce salariat structure les rapports sociaux entre deux classes, les prolétaires et les détenteurs de capital - les premiers devant se soumettre aux deuxièmes pour des raisons de subsistance (Matthys, 2018) -, et établit une relation d'exploitation (Napoleoni, 1998). Nous nous proposons de rapporter, dans le point suivant, la manière dont Marx (1867) l'a détaillé.

I.2. Le salariat, une relation d'exploitation

Auparavant, l'échange se faisait sous forme de troc : une marchandise contre une autre.

Puis avec l'apparition de la monnaie, un échange standard se faisait entre marchandise – argent – marchandise. Dans ces deux types d'échange, le départ et l'arrivée (le but) c'est la marchandise.

Avec le capitalisme, il y a de l'argent au départ qu'on échange contre une marchandise à laquelle il faut apporter une valeur ajoutée pour obtenir plus d'argent. Dans cet échange la marchandise est intermédiaire. Le but c'est l'argent.

Les trois échanges peuvent être notées comme suit (Marx, 1867) :

- Troc : M-M
- Échange standard : M-A-M
- Capitalisme : A-M-A', $A' > A$ puisque $A = M_p + L$, alors que $A' = M_p + W$; $W > L$ ⁵

Dans le système capitaliste, il y a au départ l'argent qui permet de se procurer des éléments objectifs, les moyens de production M_p (les matières premières, les locaux, les machines) et l'élément subjectif, le travail L . Le tout est combiné de sorte à produire un bien ayant une valeur d'usage. Ce n'est pas ce travail qu'achète le capitaliste mais le potentiel de ce travail ou la force du travail (W) qui crée la plus-value (Vatin, 2010).

Comme vu plus haut, ce travail est objectivé pour être mesuré et rémunéré comme la marchandise a dû être objectivée pour lui attribuer une valeur d'échange ; la force de travail permet d'ajouter une plus-value à cette marchandise, plus-value que le capitaliste veut à chaque fois plus grande.

La différence entre A et A' et entre L et W c'est la création de cette plus-value que la force de travail ajoute à une marchandise (la plus-value renvoie à ce que les sciences économiques appellent aujourd'hui la valeur ajoutée et qu'ils définissent comme la valeur que les facteurs

⁵ A : argent ; M : marchandise ; M_p : Moyens de production ; L : travail ; W : surtravail

travail et capital apportent aux inputs intermédiaires) ; donc un surtravail qui ajoute une plus-value mais surtravail non rémunéré, puisqu'il est payé comme un travail et plus-value non redistribuée équitablement entre les détenteurs du capital et l'individu qui apporte sa force de travail. C'est là que se situe l'exploitation, une exploitation couverte par la loi. Le salaire est en somme une égalité juridique qui masque l'inégalité de l'échange (Pirou, 1939).

Des éléments recueillis de la pensée de Marx sur l'aliénation et l'exploitation, nous pouvons déjà avancer que Marx imagine le travail « non aliéné », libre de l'économie et que le travail libéré est celui qui s'exprime dans toutes les directions pronominales possible et ce, librement (Hunyadi, 2017).

I.3. Le travail libéré selon Marx

Plusieurs auteurs (Hunyadi, 2017 ; Vatin, 2010, ; Meda, 2018) font référence à l'extrait des Manuscrits de 1844 comme évoquant l'approche de Marx du travail libéré :

« Supposons que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre.

1° Dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité ; j'éprouverais, en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et, dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute.

2° Dans ta jouissance ou ton emploi de mon produit, j'aurais la joie spirituelle immédiate de satisfaire par mon travail un besoin humain, de réaliser la nature humaine et de fournir au besoin d'un autre l'objet de sa nécessité.

3° J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être reconnu et ressenti par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie nécessaire de toi-même, d'être accepté dans ton esprit comme dans ton amour.

4° J'aurais, dans mes manifestations individuelles, la joie de créer la manifestation de ta vie, c'est-à-dire de réaliser et d'affirmer dans mon activité individuelle ma vraie nature, ma sociabilité humaine.

Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre. Dans cette réciprocité, ce qui serait fait de mon côté le serait aussi du tien ».

Cet extrait peut illustrer ce que Hunyadi (2017) considère être la méthode marxienne, qui consiste à multiplier les points de vue sur la réalité, chaque point de vue ayant un domaine de réalité spécifique.

Il pose en effet que dans la « perspective pronominale » de Marx, le travail libéré représente :

1° le point de vue du **Je**, qui est acteur. Le travail libéré est relatif à son vécu, tel que le *Je* l'a éprouvé.

2° l'adoption du point de vue du **Tu**, qui emmène le *Je* à tenir compte du point de vue de cet autre *Je* en face de lui, et de satisfaire les besoins de ce *Tu*, en contribuant ainsi à un complément de l'être du *Tu*.

3° le *Je* comme médiation du **Tu** et du **Il**. Le **Il** renvoie au genre humain auquel le *Je* lie le *Tu* puisqu'il contribue au complément de son existence évoqué ci-dessus, le *Je* accomplit quelque chose dans l'humanité.

De la perspective du **Il** dépendent aussi résolument les faits sociaux, parce qu'elle permet une objectivation de la réalité.

4° le point de vue du **Nous** renvoie à la sociabilité humaine. Chacun est un *Je* et un *Tu* pour un autre *Je*. Donc ce que chaque *Je* fait pour un *Tu*, chaque *Tu* en tant que *Je* le fait pour l'autre *Je* qui devient alors *Tu*. Dans cette complémentarité réciproque entre les multitudes de *Je* et des *Tu*, tous forment une communauté de *Nous*.

Selon Hunyadi (2017), le travail économique renvoyant à la division du travail industriel, subordonne à la fonction et ne cultive pas la relation *Je-Tu*. La médiation avec l'humanité n'est pas visible puisque le travailleur n'est pas le concepteur du produit, ne décide pas à quel besoin il va satisfaire et parfois ne voit même pas le résultat final. Il n'est pas maître de tout le processus. Au lieu de construire ce *Nous*, le travail économique a plutôt tendance à diviser le genre humain : le producteur versus le consommateur, les différents contremaîtres versus le travailleur exécutant, les producteurs les uns contre les autres et même les travailleurs les uns contre les autres.

Le travail libéré chez Marx est donc le travail dont l'individu est propriétaire, un travail autonome dont la loi, les règles et la temporalité ne sont pas fixées par quelqu'un d'autre, un travail d'une subjectivité vivante. Ce travail épanouit l'homme dans sa véritable humanité, s'accomplit dans toutes ces dimensions pronominales selon l'interprétation d'Hunyadi (2017), alors que le travail économique déshumanise puisqu'il ne vise pas cet épanouissement mais bien la croissance du profit.

De nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises, notamment dans les entreprises dites libérées, semblent rendre possibles l'épanouissement, l'humanité, l'autonomie, au travers d'un travail qui n'est pourtant pas hors économie. D'où notre intérêt d'analyser ces entreprises avec les lunettes d'Hunyadi dans son interprétation de la méthodologie de Marx comme une perspective pronominale.

Commençons par prendre connaissance de ces entreprises.

II. LES ENTREPRISES LIBÉRÉES ET CIE

II.1. Observation d'évolution vers de nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

Uzan (2009) nous rappelle que dès les années 80, Jacques Delors relevait l'urgence de songer à de nouvelles formes d'organisation du travail, les différents indicateurs tels que le taux d'absentéisme, le fort taux de turn-over, les accidents de travail manifestant des signaux forts du rejet des salariés de l'Organisation Scientifique du Travail ou Taylorisme.

En France, le Groupe de Recherches en Conditions de Travail (GRCT) reçoit alors comme mission exclusive de concilier l'économie et le social ; en somme concilier le point de vue de la « troisième personne » et celui d'une série de « premières personnes ».

Dans la réflexion d'alternatives aux modes de gestion actuels, un mouvement verra aussi le jour en Angleterre : le *Critical Management Studies* (CMS). A partir du premier recueil d'articles, publié en 1992, par Hugh Willmott et Mats Alvesson, le CMS aussi souhaite rompre avec le management classique, conventionnel, et propose de porter un regard critique sur les pratiques de gestion (Paltrinieri, 2016).

De ces réflexions autour des pratiques de gestion, naîtra en Belgique, à l'Institut des sciences du Travail de Louvain-La-Neuve, une proposition de management des ressources humaines dont le principe organisateur est (ré) humaniser le travail : Le management humain. Pour ce faire, le management humain veille à ce que les pratiques et politiques RH soient justes, respectueuses des personnes et fassent sens. Sa finalité est de produire du sens et de la reconnaissance au travail. Ses objets sont le travail et les métiers (l'expertise). Le « manager bienveillant » est l'acteur clé qui y veille (Dietrich et Taskin, 2016).

Dietrich et Taskin (2016) nous donne l'urgence de cette optique, c'est que le mode de management classique ne marche plus pour les raisons suivantes :

- On ne regarde que les indicateurs. Ça détruit plus que ça ne construit.
- Mintzberg (1983) revient lui-même en arrière par rapport à sa démarche et dit que le management actuel crée sa propre tombe et lance les entreprises dans le vide. Plusieurs avec lui ayant conçu le modèle de management dominant ont fini par se rendre compte du danger de ce qu'ils ont eux-mêmes conçu.
- Une enquête sur les conditions de vie au travail montre qu'en termes de bien-être au travail il y a un souci du chef des managers et des travailleurs.
- Il y a une perte de centralité du travail : aujourd'hui on travaille de moins en moins. De 2700h à 1700h, certains pensent à un projet de quatre jours de travail par semaine, d'autres à l'allocation universelle qui ferait que le travail devienne vraiment un choix.
- Le contexte a changé. Notre réalité est très loin de celle des années précédentes. Des réponses ont été apportées aux questions qui se posaient il y a plusieurs décennies. Aujourd'hui, il y a plusieurs transformations : la numérisation, l'importance accordée au sens, la mondialisation - qui ramène a contrario la notion d'appartenance auprès des individus, qui s'accompagne de plus en plus de la délocalisation et ramène a contrario la « re-localisation » auprès de l'individu -, la robotisation - qui ramène à l'humanité de l'individu, humanité qu'il veut davantage revendiquer (robotisation vs humanisation).
- Les raisons démographiques. Dans les sociétés occidentales, on se reproduit de moins en moins, on produit de plus en plus, avec une injonction à la croissance, il faut de ce fait plus de

consommateurs. Quand une entreprise est sanctionnée par les marchés, pour qu'il y ait croissance malgré tout, elle réduit les coûts et prône pour un délocalisation en Afrique dont la population continue à augmenter. Si elle n'a pas de croissance en Occident, elle va la chercher ailleurs.

Tout cela ne peut qu'amener à interroger les pratiques de gestion du travail. Avant, les recherches étaient au service du management et depuis, il y a des recherches sur le management, sur la manière dont on peut gérer les entreprises dans une société où les institutions de régulation du travail s'affaiblissent, une société de la connaissance, d'intensification du travail (quand il y a réduction du volume d'emploi, ceux qui travaillent, travaillent plus) et qui doit répondre aux attentes des nouvelles générations (Dietrich et Taskin, 2016).

Sans rejeter radicalement la GRH, le projet de Dietrich et Taskin (2016) est de l'humaniser davantage, par le choix d'un ensemble d'activités (pratiques et discours) et de théories qui visent à intégrer les hommes et les femmes dans l'entreprise. La démarche du management humain consiste à mettre à plat les choses avec toutes les parties prenantes, pour qu'elles expriment leurs besoins qu'il faudra satisfaire au moyen des politiques et pratiques RH. Même les besoins qui ne sont pas exprimés doivent être détectés par l'entreprise en fonction du contexte, des besoins exprimés par la société en général, notamment rapportés par des études. Les réponses à ces différents besoins apporteront une « HR Value », non seulement pour les actionnaires mais pour toutes les parties prenantes de l'entreprise, y compris le travailleur ; une proposition que les auteurs trouvent audible pour tous, parce que réaliste.

En Belgique encore, Frédéric Laloux (2015) proposera quant à lui, les entreprises OPALE comme alternative dont il présentera les modalités pratiques de la mise en place dans son ouvrage « Reinventing Organizations : Vers des communautés de travail inspirées ». Mais les entreprises libérées étant l'objet particulier de notre réflexion, nous ne nous étendrons pas davantage sur les autres modes de management alternatifs. Nous les évoquons surtout pour indiquer que nous sommes réellement peu à peu en train d'observer des transformations organisationnelles dans nos entreprises actuelles.

Parmi ces nouvelles formes d'organisation du travail, nous avons, disions-nous, dans le cadre de ce travail, porté une attention particulière sur les entreprises dites libérées.

II.2. Les entreprises libérées

L'ouvrage qui nous aura principalement permis de nous documenter sur les entreprises libérées sera celui de Carney et Getz, « Libertés et Cie. Quand la liberté des salariés fait le succès des entreprises ».

Comme déjà relevé par les partisans des autres nouvelles formes d'organisation du travail, Carney et Getz (2013) constatent que le management classique, la bureaucratie hiérarchique « commandement-contrôle », a atteint ses limites.

Ils avancent que mettre des barrières autour des travailleurs c'est en faire des moutons, héritage du Taylorisme où le maître mot était le « comment », bien défini, répétitif, que le travailleur doit exécuter rigoureusement. Ce mode de gestion fait partie du passé, selon Carney et Getz (2013). Il faut désormais accorder de l'espace aux travailleurs pour libérer leur créativité et leur permettre de prendre des initiatives. Ils citent Matsushita, industriel japonais, qui avait déjà dépassé le taylorisme, argumentant que le monde économique actuel est devenu trop complexe pour continuer à appliquer le taylorisme, et que garder l'exclusivité des idées aux patrons penseurs et réserver aux travailleurs la seule exécution serait plonger l'entreprise à sa perte.

Les principes des entreprises libérées sont hérités des pionniers tels que Gore, Townsend, McGregor, Richards. Townsend publiera même un livre dont le titre fait le lien entre le fait d'étouffer les gens et de bloquer les profits⁶. Les entreprises ont tout intérêt à se libérer, à libérer leurs travailleurs.

Carney et Getz (2013) proposent la libération des entreprises et des pistes de libération sans imposer de formules ; à chacun d'adapter à sa réalité.

Elle ne se fait pas en un tour de bras, passe par essai-erreur mais Carney et Getz disent leur livre permettre aux entreprises d'en éviter un bon paquet et de gagner du temps dans leur marche vers la liberté des salariés. Le livre aurait nourri l'espoir de plusieurs salariés de voir leur entreprise emboîter le pas de la libération et être heureux au travail.

⁶ « *Up the Organization : How to Stop the Corporation from Stifling People and Strangling Profits* »

1° La liberté, ça marche !

Les auteurs veulent contribuer davantage à la liberté, au bonheur et à la performance exceptionnelle.

« La liberté, ça marche ! » pour la santé des entreprises. En tout cas, c'est ce que défendent les auteurs.

Ils citent une série d'exemples de CEO ayant adopté ce mode de management et qui ont sauvé ou relevé des entreprises, même quand le contexte économique était défavorable pour leur secteur (par exemple, FAVI au Nord de la France avec comme leader Zobrist et GORE-TEX avec Gore).

Le succès de cette liberté est conditionné voire garanti par l'appropriation de la vision de l'entreprise par les travailleurs. Ce sera la source de leur motivation, de leur développement, de « l'auto-direction » et d'un véritable engagement.

Les leaders qui relèvent le défi de la libération défendent les hypothèses de la théorie Y de McGregor. A l'opposé de la théorie X - qui dit l'homme répulsif vis-à-vis du travail qu'il faut de ce fait l'y contraindre, le contrôler et le sanctionner si nécessaire -, la théorie Y dit le travail aussi naturel que le repos, et qu'au lieu du contrôle et de la menace, l'adhésion de l'individu à la vision de l'entreprise l'incitera à s'auto-diriger et s'autocontrôler. Sa plus grande gratification sera le résultat de ses efforts, la réalisation de soi, la satisfaction de son ego. L'individu moyen accepterait et rechercherait même la responsabilisation dans les conditions adéquates ; le potentiel humain serait partiellement exploité, sa créativité et son imagination pour répondre aux objectifs de l'entreprise, sous-estimées.

Le succès de la liberté tourne autour de 4 principes édictés par Gore (Carney et Getz, 2016).

2° Les 4 principes de l'entreprise libérée

Pour Gore, le succès de la liberté se tourne autour de 4 principes : liberté, équité, engagement, ligne de flottaison. Leur intégration par les associés se fait au moyen d'une sorte de coaching.

- La liberté

Zobrist (cité par Carney et Getz, 2013) relève qu'il y a d'une part, des entreprises de « comment » - soumises à d'innombrables règles et chaînes de « comment », qui ne se concentrent finalement plus sur ce qu'il y a de fondamental, la raison d'être, la finalité de

l'entreprise -, et d'autre part des entreprises du « pourquoi » qui se concentrent sur la finalité et où chacun décide du « comment » pour y arriver.

La liberté chez Zobrist était donc de remplacer le « comment » par le « pourquoi ». Il supprime le département GRH, les humains étant des gens et pas de ressources, il organisera les ouvriers en différentes équipes qui s'auto-dirigent, chacune pour la production d'un produit bien défini en leur donnant le « pourquoi » et le « pour qui » de leur travail. Le résultat est un succès chez FAVI dans un contexte de mondialisation qui en a coulé plusieurs, et même lors du repli économique de 2009 (Carney et Getz, 2013).

- *L'équité*

Elle suppose que la dignité humaine prend le pas sur les questions financières. Gore était donc très attentif aux conditions de travail de chacun, conditions qu'ils devaient eux-mêmes déterminer comme étant les plus optimales, vu qu'ils sont les mieux indiqués pour aborder un travail dont ils sont experts puisque ce sont eux, et pas un manager ou un CEO, qui l'effectuent.

- *L'engagement*

Il diffère de l'emploi en ce qu'il est choisi librement et pas imposé. C'est ainsi que ceux qui sont nouvellement engagés n'ont pas un emploi qui les attend, qui leur est imposé mais chacun voit le domaine dans l'entreprise où il en fera un meilleur usage, en fonction de ses talents, de ses compétences.

Les salariés sont désormais des associés, leurs emplois deviennent des engagements – voire des missions pour Davids, un autre leader libérateur, propriétaire de Sea Smoke Cellars -, et les managers, des leaders libérateurs.

- Une décision de la *ligne flottaison*

Elle renvoie à une décision à ce point majeure qu'elle pourrait soit couler le bateau soit considérablement le relever. C'est la seule décision qui mérite de consulter le leader ou les personnes ayant une plus forte expertise en la matière. La ligne de flottaison vient ainsi poser des garde fous pour que chacun use de la liberté de manière responsable et non dans l'anarchie.

Les associés travaillent par projet, sont mis au même pied d'égalité et chacun y contribue selon

ses compétences. La liberté s'exerce donc uniquement en mode collaboratif.

Elle ne peut fonctionner qu'avec l'impulsion du leader libérateur. Lewis (cité par Carney et Getz, 2013) définissait le leader comme « quelqu'un que les autres suivent naturellement ». C'est lui qui travaillera à l'adhésion aux finalités de l'entreprise. Il doit être crédible et sincère. A défaut, la productivité de l'entreprise en prendra un sacré coup.

Le prix de la liberté c'est une vigilance constante de la part du leader à rester le garant de la culture de l'entreprise.

3° Motivation à opter pour une entreprise libérée : La rentabilité mais pas que ...

Une petite poignée de dirigeants, à titre d'exemple Stan Richard, créateur de la plus grande agence de pub privée aux Etats-Unis aujourd'hui, auraient inventé leur propre organisation libérée par aversion des bureaucraties hiérarchiques qu'ils ont connues ou vécues ; a priori, leur motivation première n'est donc pas la recherche de plus de rentabilité.

Il en fut de même de Townsend, ancien leader d'American Express, qui se débarrassera de tout ce qu'il n'aimait pas en tant que travailleur et veillera à ce qu'il appréciait. Quoique représentant de la « troisième personne », son expérience en tant que « première personne » l'aiguille dans sa façon de diriger.

II.3. Les trois dimensions pronominales des entreprises libérées

Trois niveaux distincts d'analyse du champ du comportement organisationnel des entreprises libérées présentés par Carney et Getz (2013) nous font penser aux pronoms personnels qu'Hunyadi (2017) évoque dans son interprétation de la méthodologie de Marx :

Le travail subjectif - l'individu (Je)

Dans les entreprises libérées on sait l'homme au travail être réflexif dans le sens où il est bien plus qu'un simple exécutant ; raison pour laquelle il faut le « libérer » pour laisser tout son potentiel s'exprimer.

Le travail collectif - le groupe (*Nous*)

Dans les entreprises libérées, la liberté est accompagnée d'un travail dans la collaboration et de façon autonome. Les hiérarchies verticales de commandement (top down) seraient bannies au profit des relations plutôt horizontales de collaboration. Le « leader libérateur » en est le facilitateur en tant que ressource et non le « penseur-décideur » des modèles classiques de management.

Le travail objectif - l'organisation (*Il/elle*).

Dans les entreprises libérées, le travailleur vient certes avec son expertise et ses compétences mais ce qui compte c'est son agilité, au point que même si la travailleuse est une femme de ménage - comme celle de la société FAVI qui, lorsque un client a appelé tardivement l'entreprise, parce qu'on devait venir le chercher mais que son vol a pris du retard -, elle peut devenir le chauffeur sans se poser de question, considérant à ce moment-là, qu'elle représentait la société. C'est un peu comme si elle liait le *Tu* client au *Il*, l'organisation.

Ces trois dimensions, subjective, collective et objective semblent renvoyer à celles du travail libéré selon Marx, décrites dans l'extrait des Manuscrits de 1844 et semblent de ce fait s'accomplir dans toutes les dimensions pronominales selon l'interprétation d'Hunyadi (2017). Examinons point par point, avec les lunettes d'Hunyadi, ces différentes dimensions en comparaison de celles du travail libéré selon Marx pour répondre à notre question de départ.

III. Analyse critique du travail dans les entreprises libérées à la lueur de la perspective pronominale

Le travail libéré selon Marx aurait-il trouver une concrétisation dans les Entreprises dites libérées?

Le travail libéré du *Je* en tant qu'acteur, tel que le *Je* l'a éprouvé

Dans les entreprises libérées, la liberté du « comment » est accordé à l'individu ; si la finalité première de l'entreprise est définie par un autre, les objectifs à atteindre des différents projets sont fixés par les individus. Cela permet à l'individu de reconnaître « sa personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute » (Marx, 1844).

Il est également annoncé dans les entreprises libérées que ce sont les individus, collectivement, qui connaissant le mieux leur métier, leurs pratiques professionnelles et les conditions optimales pour atteindre leurs objectifs. Ainsi décident-ils du « comment » et de leur environnement de travail.

Cependant s'ils éprouvent une jouissance, ce n'est non pas de la "manifestation individuelle de leur vie" (Marx, 1844), mais de leur « vie » professionnelle au service de la vision d'un autre. La raison d'être d'une entreprise étant de créer de la valeur ajoutée, il apparaît clairement que le travail ne vise pas l'épanouissement de l'individu mais la croissance du capital ; cet épanouissement n'a d'intérêt que dans la mesure où elle est rentable et rend le travailleur plus productif.

Lorsque le propriétaire de FAVI fait appel à Zorbist, Carney et Getz nous rapporte qu'il lui aurait dit de lui faire gagner de l'argent sans aller en prison. Zorbist a vu en la liberté des travailleurs à prendre des initiatives selon leur expertise et en leur engagement, le moyen de les rendre plus productifs. Carney et Getz nous rapporte d'ailleurs que c'est généralement en moment de crise que les chefs d'entreprise se montrent plus ouverts à oser franchir le pas, un peu comme tenter le tout pour le tout. Et, « La liberté, ça marche ! »

L'épanouissement du travailleur semble en somme être instrumentalisé au profit de l'entreprise.

Par ailleurs, dans toute cette liberté, le propriétaire fixe les premières règles pour s'assurer de la rentabilité de son entreprise. Décider que tous les travailleurs doivent travailler en autonomie et collectivement est déjà l'imposition d'une règle en soi.

La relation Je-Tu : les entreprises libérées privilégiant le travail entre une multitudes de *Je* et donc chacun étant *Tu* pour ces différents *Je*, il est impératif de tenir compte du point de vue du *Tu*, collègue, puis du *Tu*, client puisqu'à terme, il s'agit de satisfaire son besoin.

Le Je comme médiation du Tu et du Il : Le *Je* semble bien lier le *Tu* au genre humain *Il*, puisqu'il contribue au complément de l'être du *Tu* collègue et du *Tu* client.

Cependant, selon le domaine d'activité de l'entreprise, le *Je* ne sera pas toujours reconnu et ressenti par le *Tu* client comme un complément à son propre être puisque le travailleur qui a produit n'est pas toujours en contact avec le client qui identifiera alors plutôt l'entreprise ou la marque comme celle qui aura satisfait à son besoin.

La construction du *Nous* : dans les entreprises libérées, ce qui est privilégié, voire recommandé, c'est justement de travailler en communauté, en groupe de travail, en complémentarité, chacun selon ses compétences et ses envies. Il semble que nous retrouvions ici le travail allant de pair avec « les forces productives accrues (...) pourvu qu'il soit coopératif et que soient pris en considération les capacités et les besoins de chacun » énoncé par Marx dans sa Critique du programme de Gotha.

Ce travail collectif sous-entend une coresponsabilité. Nous pourrions nous interroger sur le fait que cela pourrait représenter un risque de « co-contrôle », mais ce n'est pas le propos de notre travail.

Dans la société de tertiarisation et automatisation, le travailleur reste en général un maillon de la chaîne. Même s'il sait à quel besoin il répond, un autre a donné l'idée, un autre réfléchit à sa faisabilité, un autre à la technique, un autre met en œuvre, un autre commercialise.

Dans les entreprises libérées, cette possibilité de suivre un projet de A à Z est encouragé, pour autant qu'il soit mené de façon collective, chacun y contribuant selon ses compétences, ses envies, son expertise. Mais ce doit être fait pour autant que ça fasse sens aux finalités de l'entreprise – qui ne sont donc pas celles du travailleur- et que ce soit rentable. Le travailleur ne fixe ni la temporalité, ni les règles puisque même le fait d'être « libre » collectivement lui est imposé. A cet égard, le travail n'y est pas libéré dans le sens de Marx.

CONCLUSION

Avec les entreprises libérées, des exécutants de l'usine, des entreprises dont le mode de management est la bureaucratie classique du « Top-down », on est passé à des individus qui se fixent leurs objectifs, qui connaissent le but de leur travail, même si la vision originelle n'est pas la leur. Cela permet de les distinguer de l'araignée à laquelle fait référence Marx (1867), qui accomplit des opérations sans idée et but préalables et qui tisse tout simplement en changeant la forme d'un donné naturel. Le but fixé par l'individu lui-même, va, selon Marx (1867), « déterminer comme une loi les modalités de son faire et auquel doit se subordonner sa volonté » ; cette liberté dans les modalités de faire, nous fait penser à la liberté du « Comment » prônée dans les entreprises libérées. Elle se manifeste cependant dans le cadre d'un contrat de travail, se limite aux objectifs d'un projet isolé qui doit toujours répondre à la finalité première de l'entreprise, au but d'un autre.

Par ailleurs, qui dit contrat de travail dit salaire. Marx (1858) présente le salariat comme rébarbatif, au même titre que l'esclavage, comme « travail forcé de l'extérieur ». Même si la liberté, selon Marx, se trouve dans le travail, dès l'instant où on travaille pour le but d'un autre, c'est le non-travail qui est légitimement présenté comme une liberté, comme le repos.

En somme, en dépit du fait qu'on perçoit, dans les entreprises libérées, des éléments familiaux à la liberté dans le travail selon Marx, le travail des individus, faisant partie de l'entreprise, étant soumis au but d'un autre, demeure aliéné et pas encore libéré puisque la force de travail de l'individu ne lui appartient pas mais appartient plutôt à son employeur et la plus-value de ce travail reste accaparée par ce dernier. Lorsque la question de la rémunération a été évoquée avec Stan Richards (Carney et Getz, 2013), sa réponse a été que c'était au travailleur lui-même d'estimer s'il était suffisamment payé ou pas, en fonction de ses besoins et de ses réalités ; il était par contre interdit de discuter de salaire entre collègues, au risque d'un licenciement.

Une autre condition relevée par Marx (1858) pour que le travail soit libéré est que l'effort ne soit pas celui d'un être humain en tant que « *force naturelle ayant subi un dressage déterminé mais en tant que sujet intervenant dans le procès de production* » (Marx, 1858, p.570).

Dans les entreprises libérées, il n'y a point de dressage par rapport au comment ; plutôt un bon coaching sur le « Pourquoi », mais une fois encore, le « Pourquoi » d'un autre que soi, auquel l'autre, l'employeur, veut que l'individu adhère, veut qu'il s'en approprie, pour en faire sien. L'individu a donc un travail qui fait sens, mais sans que ce sens ne soit véritablement le sien. Le sens donné par autrui à son travail peut cependant s'approcher du sens qu'il souhaite véritablement lui donner. Cela ne semble-t-il pas une autre dimension, plus profonde encore de l'aliénation ?

Zobrist se vante d'être parvenu à intégrer le « pourquoi » dans la tête des travailleurs par l'illustration de la dame de ménage qui a naturellement pris l'initiative de faire ce qu'il fallait faire au nom de l'entreprise sans en attendre des lauriers, puisqu'elle considérait que ce qu'elle a fait, elle devait le faire simplement, le client ayant eu des attentes de l'entreprise (le chercher à l'aéroport) et qu'elle en était la seule représentante au moment où le téléphone a sonné, elle était l'entreprise. Et pour Zobrist, quand on a intégré le « pourquoi », prendre trois heures de son heure de travail puis retourner au bureau pour continuer son ménage, est vu comme « normal » ou « banal » dans une entreprise du « pourquoi », ajoutant que plus d'un employeur rêveraient de tels travailleurs.

Le « pourquoi » auquel adhèrent les travailleurs est en réalité « faire gagner de l'argent aux actionnaires, au propriétaire de FAVI comme il l'avait demandé à Zobrist dès le commencement et ce, à moindre coût. Le « pourquoi » semble mobiliser plus de travail que le « comment » puisque le travailleur n'a plus de limite si ce n'est celle horaire quand c'est la fin de la journée et encore ... la femme de ménage est allée bien au-delà de la raison pour laquelle elle a été engagée et bien au-delà de son horaire. On peut tout de suite s'inquiéter d'un éventuel burnout, mais aussi se demander si les entreprises libérées ne vont pas au-delà de l'exploitation ; avec ce surinvestissement des travailleurs au-delà de la simple exécution, n'ouvrent-elles pas une porte à la surexploitation ? Dans l'usine, en effet, le travailleur exécutait une tâche puis cela suffisait. Les entreprises libérées exigent d'aller au-delà de l'exécution, exige la proactivité, la créativité et la coresponsabilité qui, en notre sens, implique un réel engagement, cité, d'ailleurs, par Gore et rapporté par Carney et Getz (2013) comme un des quatre principes de l'entreprise libérée et qui n'est possible que lorsqu'on parvient à ce que les collaborateurs s'approprient la vision de l'entreprise, Gore parle même d'une véritable mission dont se sentent investis les collaborateurs.

Ajouté à cela le discours valorisant tenu par les adeptes des entreprises libérées, et qui joue avec la fibre de l'ego, de ce que Maslow appelle la réalisation de soi, le travailleur se doit à lui-même de se surpasser. Carney et Getz le rapportent, il n'est même plus utile de chercher à motiver son personnel, il suffit de favoriser leur développement et l' « autodirection », d'obtenir d'eux une forte adhésion à la vision et aux objectifs de l'entreprise, leur expliquer le « Pourquoi » et leur laisser la liberté du « Comment ».

Ce travailleur annoncé libéré, créateur, par Carney et Getz, mais pour autant que ça porte sens pour l'entreprise, ne reste-t-il pas de ce fait, quand-même exécutant des top managers qui ont déjà fixé la finalité de l'entreprise avec la volonté d'une concrétisation de leur idée à eux à l'origine, en laissant la liberté du « comment » aux travailleurs ? Imposer même un mode de management, quel qu'il soit, ne continue-t-il pas à porter atteinte à la liberté de l'individu ?

Les entreprises libérées prônent l'épanouissement de l'individu dans la liberté de ses actions, de penser, d'agir, pour autant que cela réponde à la vision de l'entreprise, en veillant à être rentable, dans des horaires et selon des règles fixées même si elles sont coconstruites, elles ne sont pas toujours unanimes. Le travailleur a autant de liberté qu'il veut, tant qu'il reste dans la grande cage, qui lui semble dorée.

Les entreprises libérées promettent aux travailleurs toujours plus d'autonomie. L'autonomie pour Gorz (1988), c'est l'autoproduction par l'homme de son existence par l'homme, c'est vivre des activités non-imposées, non rentable, là où la vie s'exprime. Pour Marx aussi, la vraie libération c'est de ne plus avoir besoin de l'économie (Hunyadi, 2017). Le discours prononcé par les entreprises libérées, emprunte à la philosophie des concepts clé remettant vigoureusement en question la logique économique pour leur ôter de leur essence et ne garder, nous semble-t-il, que ce qui leur servira à construire un mode de management permettant encore plus de gains. Nous pouvons y voir ici un exemple de la capacité du capitalisme à digérer ce qui lui est alternatif (Boltanski et Chiappello cités par Chessel et Cochoy, 2004), voire de le concocter pour le nourrir.

En ce qui concerne l'exploitation, alors qu'elle était source de conflit entre les prolétaires et les détenteurs de capital, dans les entreprises libérées, ce conflit semble étouffé par le pouvoir apparent qui est accordé aux travailleurs dans leur lieu de travail, ce que Ferreras (2012) appelle le pouvoir sur la gestion du travail, alors que le pouvoir sur le gouvernement de l'entreprise reste l'apanage des détenteurs du capital (Ferreras, 2012).

Comme le disait Arendt (1958) au sujet du travail facilité par la technique dissimulant que l'individu est esclave du travail, ce sont ici la liberté, l'autonomie prônées par Carney et Getz ainsi que tous les leaders libérateurs, qui semblent camoufler une dimension plus profonde encore d'une aliénation que l'individu ne perçoit absolument pas et dont il n'aura pas l'envie, et même pas la pensée de se défaire ... de se libérer.

.

BIBLIOGRAPHIE

- Arendt, H. (1958), *Condition de l'homme moderne*, University of Chicago Press
- Bourdon, J. & Schafer, V., (2012). Histoire de l'Internet/Internet dans l'histoire. *Temps Des Médias*.
- Carney, B. M. & Getz, I. (2013), *Liberté & Cie: Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*, Flammarion
- Chessel, E. & Cochoy, F. (2004), *Marché et politique : autour de la consommation engagée*, Ed. Presses universitaires du Mirail
- Dietrich, A. & Taskin, L. (2016), *Management humain*, Edition DeBoeck Supérieur
- Ferreras, I. (2012), *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*, Paris, Presses universitaires de France, 2012
- Fremeaux, V. et Taskin, L. (2019), Contribution à ouvrage collectif, Detchessahar, M. (coord.) ; *"L'entreprise délibérée. Refonder le management par le dialogue"*- p. 93-124
- Gomez, P.-Y. (2016), *Penser le travail avec Karl Marx*, Edition Nouvelle cité
- Gorz, A. (1988), *La métamorphose du travail*, édition Galilée
- Gorz, A. (1990), *"Andre Gorz"* film by Marian Handwerker, une production Formation Education Culture [en ligne] : <https://www.youtube.com/watch?v=hB4EeTEqLfY>
<https://www.youtube.com/watch?v=R5BoVDcBpYY>
- Hunyadi, M. (2017), Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme, *Les temps modernes*, 2017/5 n°696, pp 64-78
- Lallemant, M. (2007), *le travail, une sociologie contemporaine*, édition Paris Gallimard
- Marx, K. (1844), *Les manuscrits de 1844*
- Marx, K., (1857-1858) *Les manuscrits de 1857-1858 dit « Grundrisse »*, Réimpression photonumérique de l'édition Jean-Pierre Lefebvre aux Éditions sociales, « Les essentielles », Les Éditions sociales, Paris, 2011, pp 569-570
- Marx, K. (1891), *Critique du programme de Gotha*, trad. S. Dayan-Herzbrun, Ed. Sociales, coll. Geme, 2008
- Marx, K. 1867, *Le Capital*, Livre I, trad. J.Roy, Ed. Sociales, 1950

-Matthys, J. (2018) « Marxisme, justice et normativité. Que faire de la philosophie après Marx ? », *Cahiers du GRM* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 02 décembre 2018, <http://journals.openedition.org/grm/1260>

-Meda, D. (2018). Chapitre premier. L'avènement du travail. Dans : Dominique Méda éd., *Le travail*, pp. 7-42. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.

- Napoleoni, C. (1998), Valeur et exploitation : la théorie économique de Marx et au-delà. In: *Cahiers d'économie politique*, n°33, 1998. pp. 205-225.

- Paltrinieri, L. (2016). Les *Critical Management Studies* entre microémancipation et utopie. *Travailler*, 36(2), 121-137.

- Roulet A. (2018), Améliorer les appariements sur le marché du travail, Presse de Sciences Po

- Smith A., 1776, La Richesse des Nations

- Smerlak, M. (2016). Chapitre XI. La mécanique des trous noirs. Dans : Matteo Smerlak éd., *Les trous noirs* (pp. 96-100). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

- Stiegler B. (2015), *L'emploi est mort, vive le travail*, Edition Fayard/Mille et une nuits. Collection : Les Petits Libres

- Uzan, O. (2009). La conciliation en gestion : une notion urgente à définir pour éclairer l'action. *Humanisme et Entreprise*, 291(1), 63-76

- Vatin,F. (2010), *Marx et le travail : acte créateur et instrument d'aliénation*, Conférence publique lors de la Journée de l'économie du 13 novembre 2009 à Lyon, publié le 6 février 2010 dans le journal de Mauss

[En ligne] https://www.journaldumauss.net/spip.php?page=imprimer&id_article=634

Université Catholique de Louvain

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE
COMMUNICATION

Partie II : Economie du travail

**Analyse de la problématique des pénuries d'emploi sous l'angle des besoins des individus
candidats à l'embauche**

Par Mireille KASONGO MUNANGA

Promoteur : Thierry DOCK

INTRODUCTION

La coexistence d'offres non pourvues (147.700 au premier trimestre 2019⁷) et d'un chômage de masse (343.485 chômeurs indemnisés en février 2019⁸) signale des difficultés d'appariement (Roulet, 2018).

Les politiques publiques mises en œuvre pour y faire face, visent essentiellement à ce que les chômeurs répondent aux besoins des entreprises (Roulet, 2018 ; Nautet, 2018 ; CSE, 2018) : formation, encadrement dans la recherche d'emploi et dégressivité des allocations de chômage pour inciter le chômeur à retrouver un emploi, encouragement de la mobilité professionnelle, incitants financiers pour encourager la mobilité géographique et faire face aux pièges à l'emploi - que l'ONEM⁹ définit dans son étude comme une situation qui comporte pour les chômeurs trop peu d'incitants à rechercher ou à accepter un emploi- , encouragement de la population inactive, en particulier les jeunes, à opter pour des orientations répondant aux besoins du marché, etc.

Mais qu'en est-il des besoins et exigences des individus ?

A la fin des années 80, Pierre Héritier (1988), disait de la croissance économique qu'elle était en panne et à l'origine de l'explosion du chômage. Pourtant la problématique de l'écart entre l'offre et la demande de travail se pose aujourd'hui en termes de « métiers en pénurie » (CSE, 2018), de « pénurie de main d'œuvre » (CSE, 2018) et non de « pénurie d'emplois ».

Dans ce travail, nous souhaitons faire un pas dans le questionnement de cette problématique d'appariement de cet autre point de vue : non en partant des besoins des entreprises mais de ceux des individus. Et de ce point de vue, nous interroger sur les facteurs, qui créent un écart entre, cette fois, les besoins des individus et les caractéristiques des offres d'emplois proposées sur le marché du travail.

Pour répondre à notre question de recherche, nous commencerons par un bref retour historique de l'évolution du travail et du marché du travail.

⁷ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants>

⁸ <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/publications-statistiques/chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnis/chiffres-federaux-2019/les-chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnis-fevrier-2019>

⁹ <https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2000/Vallen/VallenFR.pdf>

Puis nous poursuivrons en observant l'état actuel de ce marché du travail. Nous verrons dans quelle mesure nous pouvons envisager, dans ce contexte, que la place de l'individu en général et du demandeur d'emploi en particulier soit prépondérante dans l'équilibre de l'offre et de la demande dans le marché du travail.

Nous finirons en nous arrêtant sur un projet en France, qui a opté pour la création d'emplois en partant des capacités des demandeurs d'emploi et non en répondant à des critères de sélection fixés par les entreprises.

I. PETIT RETOUR SUR L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN OCCIDENT

I.1. Le travail et le marché du travail avant le capitalisme

Nous commençons par un bref historique de l'évolution du travail et du marché du travail, pour tenter de voir ce qui est intrinsèque à l'homme, à l'individu - puisque c'est de son point de vue que nous construisons notre analyse -, et qui pourrait nous permettre de relever son intérêt ou manque d'intérêt pour le travail ou certains types de travail, aujourd'hui.

Dans cette évolution, nous souhaitons également relever des éléments pour tenter de comprendre la raison de la place prépondérante d'un agent économique, l'entreprise, le détenteur du capital, par rapport à l'autre agent économique, le travailleur, le détenteur de la force de travail.

Le récit biblique de la création, dans le livre de Genèse, nous rapporte qu'avant même le péché originel, donc avant que Dieu ne prononce « tu mangeras ton pain à la sueur de ton front », l'homme cultivait la terre. Cela nous laisse penser que le travail de la terre existait dès le commencement sans être pénible puisque le châtiment lui était postérieur.

Lorsque la femme arriva, selon le même récit, elle aura un rôle dans la procréation puis celui de nourrice. Deux enfants seront issus de l'union de l'homme et de la femme. L'un s'adonnera à la culture de la terre et l'autre à l'élevage. Rien que dans cette petite cellule familiale, nous pouvons percevoir ce que Marx (1867) a appelé une division sociale du travail, une répartition de tâches complémentaires qui rendent les individus interdépendants et contribuent à la cohésion sociale. Les tâches effectuées leur permettent de vivre et de survivre.

Renard (1927) nous rapporte que dans son état primitif, l'homme a d'abord transformé le bois comme arme de défense et d'attaque, en faisant un gourdin par exemple, puis a travaillé la coquille pour en faire un outil coupant ; la pierre, d'abord lancée pour attraper des fruits, passera de la pierre éclatée (Paléolithique) à la pierre polie (Néolithique). Le sauvage de Tasmanie, figure de l'homme en Europe dans la période inférieure du Paléolithique, avait comme outil le silex. Il aurait vécu de chasse, de pêche, de cueillette et aurait su construire des huttes rudimentaires. « Il aménage les peaux d'animaux, s'orne de graines de couleur, des dents de fauve, de coquillages perforées et enfilées ». (Renard, 1927, p.33).

Quand arrive le froid, il s'abrite dans des cavernes qu'il dispute avec les fauves et aurait parfois eu à manger ses semblables, faute de gibier. La difficulté de vivre, poursuit l'auteur, l'alternance du climat chaud et froid aurait poussé l'homme à puiser dans son imagination, à chatouiller sa créativité pour inventer des moyens de surmonter ces difficultés.

Jusqu'à l'homme de Cro-Magnon, si certaines techniques régressent, d'autres nouveaux outils sont créés (boomerang, lampes) ou perfectionnés (javelot avec propulseur) et la faculté artistique se développe fortement. Du poison aurait même été posé sur le javelot. Renard relève que pendant que l'homme se développait dans le moyen et l'art de vivre, il perfectionnait malheureusement aussi l'art de tuer.

Sans revenir sur toute l'histoire, il ressort, comme dit l'auteur, que l'humanité s'élève de la condition des bêtes par son désir de beauté, par le travail qui le rend de plus en plus maître de la nature, voire des autres hommes, avec toute son énergie (Marx (1867) disait avec toute sa corporéité). Les différentes activités, pêcher, chasser, étaient donc complètement autonomes, ponctuelles, individuelles ou collectives quand une famille s'y mettaient comme ce fut le cas pour l'agriculture (Cornu, 2015).

I.2. Le travail et le marché du travail depuis le capitalisme

Pour poursuivre ce bref regard historique, nous allons nous aider du tableau de l'évolution de la fonction RH issu de l'ouvrage « le management humain » de Dietrich et Taskin (2016). Il nous donne, par cycle, un aperçu de l'évolution de l'organisation du travail, de la fonction RH, corolaire à certains événements clé de notre histoire influant sur une conception de l'humain.

Ce tableau n'est évidemment pas à lire de façon tranchée ; ce qui émerge dans un cycle n'écarte pas forcément ce qui précède. Nous l'utilisons comme support nous permettant de garder une ligne chronologique de l'évolution du travail et non pour en faire une présentation exhaustive.

	Ancien régime	1789 > 1849 Premier cycle	1850 > 1896 Deuxième cycle	1897 > 1944 Troisième cycle	1945 > 1975 Quatrième	1975 > 2000 Cinquième cycle	2000 > ... Sixième cycle
Innovations majeures		Machine à vapeur, métier à tisser Jacquard	Acier Bessemer (chemin de fer)	Moteur à explosion, automobile	Électronique, pétrochimie, aéronautique	Informatique	TIC, nanotechnologies
Crise		Révolution française	Famines	Grèves, mouvements sociaux	Guerre mondiale	Crises pétrolières, économique et monétaire	Crises des marchés financiers
Type d'organisation	Corporation	Entreprises de petite taille, ateliers	Entreprises de grande taille (usines)	Entreprises de grande taille	Entreprises de grande taille	Restructurations, aplatissement des structures	Entreprises réseaux, entreprises globales
Organisation du travail	Transmission du savoir technique, logique de métier	Isolement du travailleur Pouvoir arbitraire et coercitif Contrôle simple et personnalisé	Emploi non qualifié massif. Dualisation entre travailleurs non qualifiés et qualifiés Contremaîtres	O.S.T./Fordisme Parcelisation, Séparation exécution/conception Contrôle mécanique	Bureaucraties M.B.O. Contrôle structurel	Just in time Flexibilité du travail NFOT Contrôle culturel	Externalisation (core business) Flexibilité du travail, employabilité Contrôle socioculturel + technocratique
Fonction RH				Administration du personnel Dispositifs réglementaires, administration du contrat de travail (salaire, règlements, congés)	Gestion des Ressources Humaines Sélection, appréciation, formation, carrières	GRH, partenaire des travailleurs et de la direction GPEC	GRH, acteur de changement, partenaire stratégique de la direction, création de valeur Knowledge management
Logique organisationnelle	Professionnelle	Entrepreneuriale	Industrielle	Planificatrice	Bureaucratique	De flexibilité	Agile
Conception de l'humain	Expert, artisan	Artisan	Peu qualifié, remplaçable	Fainéant, motivé par l'argent	Autonome, Ressource Motivable	Ressource économique	Actif financier (capital, talent)

Figure 1 : Management humain, Dietrich et Taskin, 2016

Le type d'organisation dominant au Moyen-âge est ici la corporation : structure qui regroupe obligatoirement les individus qui exercent un même métier. Elle est fort structurée hiérarchiquement (artisan, compagnon, maître) et fort réglementée. Le travail est axé sur le métier, un savoir et savoir-faire qui se transmet aux autres artisans et surtout apprentis, sous la houlette d'un maître (Fulconis et Kikuchi, 2017). La corporation est avant tout organisée à l'avantage des maîtres, qui contrôlent également les moyens de production. Les techniques sont secrètes et les artisans apportant de nouvelles techniques sont fort prisés. Une attention particulière est déjà accordée aux techniques permettant de réduire les coûts (Fulconis et Kikuchi, 2017). Si cela est avéré, cela signifierait-il qu'il y avait déjà une recherche de profit ?

D'après Lazare-Maurice Tisserand (cité par Anheim, 2013), l'artisan, le compagnon et le maître avaient la même vie et le même lieu de vie. Il n'y avait pas encore de jeu de concurrence en termes de profit mais de qualité, les prix étant fixés par convention (Gorz, 1990).

A côté des métiers inclus dans des corporations, les nombreux autres métiers, "libres", auraient été majoritaires par rapport aux métiers réglementés, mais très peu ou pas du tout repris par les historiens (Anheim, 2013). Il y avait également selon l'auteur, des artisans urbains, minoritaires, qui n'étaient pas liés non plus à une corporation. En relevant cela, Anheim dit attirer l'attention sur le fait que le travail réglementé n'a pas toujours existé ; l'artisanat n'aurait été réglementé qu'au 12ème siècle.

Les corporations seront supprimées en 1791, leur réglementation rigide faisant obstacle à la liberté d'entreprendre (Lucas, 2005).

La fin des corporations, les famines du 18ème siècle, puis les innovations marquant la révolution industrielle, conduiront les nombreux artisans et paysans dépourvus, vers les manufactures où ils effectueront chacun des tâches précises comme maillon de la chaîne de production. C'est à ce moment-là que Gorz (1988) situe le début du salariat et que Smith (1776) avait proposé la division du travail. C'est à ce moment-là que le travail passe, de façon généralisée, d'une activité autonome, individuelle ou familiale à un travail hétéronome, pour le compte d'un autre.

Gorz (1990) nous rapporte, par ailleurs, que les artisans ne travaillaient que 6h par jour et environ 165 jours sur 365 avant la révolution industrielle. Nous l'avons dit, quand nous avons évoqué les activités auxquelles s'adonnaient les hommes primitifs pour les raisons de vie et de survie, ces activités, que nous pouvons identifier comme étant le travail, étaient ponctuelles et n'occupaient pas la majeure partie de leur temps.

Avec ces quelques heures et ces 165 jours de travail, ce que les artisans gagnaient comme revenu suffisait à leur subsistance et ils n'en faisaient pas davantage. Le travail tel que nous le connaissons aujourd'hui n'a pas toujours existé, n'est pas intrinsèque à l'homme. Ce qui est immuable, c'est la vie, la survie ; et la société telle qu'elle s'est construite historiquement a conduit à un système où le salariat est devenu la voie principale pour obtenir des moyens de subsistance (Gorz, 1988). On veille à ne pas beaucoup rémunérer ce travail offert par les artisans et les paysans, notamment afin de les appauvrir, pour créer de la dépendance à ce travail, les artisans et les paysans ayant pour habitude d'arrêter de travailler dès qu'ils avaient assez pour vivre (Gorz, 1990).

Les conditions de travail lamentables conduiront à des mouvements de grève de grande ampleur et depuis, même s'il y a eu beaucoup de progrès par rapport aux conditions de travail, ce rapport de force entre les travailleurs et les employeurs perdure. En Belgique, il s'exprime sous forme de concertation dans des institutions réunissant les représentants des organisations patronales et ceux des travailleurs, les syndicats. Ces négociations aboutissent à des conventions collectives contraignantes tantôt au niveau national, tantôt sectoriel, tantôt au niveau de l'entreprise.

Ce bref retour historique peut nous permettre d'affirmer que dès son origine jusqu'à la naissance des différentes industries, l'homme effectuait différentes activités pour satisfaire ses différents besoins : manger, boire, dormir, se protéger du temps, des bêtes, se vêtir, se loger, perpétuer la race, exprimer ses idées, le beau.

En revanche, en ce qui concerne le marché comme lieu d'échange commercial, il était déjà présent dans la Grèce antique : l'agora (Helmer, 2017). L'émergence du commerce aurait été favorisée par le développement de l'agriculture qui produisait alors plus que le nécessaire et qui aurait permis aux individus de se tourner vers d'autres activités telles que la poterie, le travail du fer et à terme aurait permis aux agriculteurs d'échanger le surplus de récolte contre d'autres biens d'une quelconque utilité. Jusqu'à l'ère du capitalisme, on échangeait pour satisfaire un besoin et non faire du profit (Gorz, 1990). Comme l'expliquait Marx (1867) lorsqu'il aborda la question de l'exploitation, l'échange entre les individus était de l'ordre M-M (marchandise contre marchandise : le troc) ou M-A-M avec l'apparition de la monnaie. Dans les deux cas, l'objectif de l'échange est le bien. Le capitalisme changera la donne avec une relation A-M-A' où A' est supérieur à A grâce à la force de travail qui a ajouté une plus-value au bien. La finalité dans cette relation n'est donc pas le bien mais le profit que le capitaliste veut toujours croissant. Les échanges ne sont plus conventionnels mais font jouer la concurrence. La nouveauté avec le capitalisme est qu'il n'y a plus seulement un marché lieu d'échange de marchandise, mais aussi un marché lieu d'échange de travail.

Le point de vue de l'économiste est en effet que le travail est un bien ayant comme particularité qu'il est non dissociable du travailleur, incarné par lui, et que l'achat de main d'œuvre implique une relation directe entre le vendeur et l'acheteur entraînant une prestation, une subordination et une contrepartie qu'est la rémunération (Van Der Linden, 2010).

Cette force de travail, l'homme n'a-t-il pas, dans le fond, la liberté de la « vendre » s'il le souhaite (Van Der Linden, 2010) ? Mais peut-on parler de liberté quand le système actuel ne lui donne le plus souvent pas d'autres choix qu'un contrat de travail pour subvenir à ses besoins de manière plus ou moins assurée et vivre décemment ?

Aujourd'hui en posant le travail comme problème, parce qu'il en manque, ne posons-nous pas en réalité la question de la vie, de la subsistance de l'homme ?

A l'heure actuelle, il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde. Même si l'aide sociale existe dans certains pays comme la Belgique, ainsi que les allocations de chômage, elles sont clairement insuffisantes pour vivre déjà quand la vie suit tranquillement son cours et donc bien pire dès qu'un imprévu survient (Desplats, 2013).

Selon le tableau de Dietrich et Taskin (2016), nous sommes dans le cycle où apparaissent les nanotechnologies, où les types d'organisation sont plutôt des entreprises globales. Nous vivons dans un monde VUCA, où la mondialisation et Internet entraînent sans cesse des fluctuations dans le marché (Volatile), rendent les prédictions dans le marché encore plus difficiles (Uncertainty) voire impossibles tant les innovations s'enchaînent, augmentent la diversité et les données à analyser (Complexity), et ces données varient sans cesse, sont incomplètes, imprécises, contradictoires, (Ambiguity) (Dorbes Lecœur, 2015).

Ce monde demande de la flexibilité de la part des travailleurs ; on attend d'eux qu'ils veillent à leur employabilité (Dietrich et Taskin, 2016). "Employabilité"... le mot est lâché.

Chamorro commentera une enquête de Manpower sur la pénurie d'emploi menée en 2018, en ces termes : "les entreprises qui parviennent à instaurer la culture de la curiosité et d'entretenir la soif de connaissance de leurs salariés ont toutes les chances de distancer leurs concurrentes moins curieuses dans les années à venir".

Cela nous laisse penser que les entreprises seront encore plus sélectives, voire élitiste, lors du recrutement. Ce qui accentuera la difficulté d'appariement de certaines offres et demandes dans le marché du travail et réduira la chance de nombreux chômeurs de trouver un emploi ; tandis que la productivité du facteur « travail » quant à elle, pourrait sensiblement augmenter.

Les hommes sont, en effet, perçus comme des actifs financiers par leur talent qu'il faut leur permettre d'exprimer pour être plus productifs et faire face aux enjeux actuels.

A quoi renvoie cette notion de productivité du travail ?

II. PRODUCTIVITÉ, VALEUR AJOUTÉE, PIB : LA CROISSANCE AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS

Dans une entreprise, la croissance est fonction du travail et du capital : $VA = f(L, K)^{10}$. C'est la relation élémentaire. Elle implique que pour augmenter la Valeur Ajoutée, il faut jouer sur le volume d'un ou des deux facteurs de production. Le coût du travail étant élevé en Belgique (deuxième coût salarial horaire le plus élevé au sein de l'UE en 2017), jouer sur une augmentation du volume de travail n'est pas l'option préférée des employeurs.

Cependant, à volume de travail égal et au stock de capital égal, il est quand-même possible d'augmenter la Valeur Ajoutée en augmentant la productivité d'au moins un des deux facteurs (Denayer, 2008). Au lieu d'engager du personnel, les entreprises vont avoir tendance à minimiser leurs coûts et maximiser leur profit et donc plutôt réfléchir à la capacité des facteurs en présence dans l'entreprise à produire plus. Cela entraîne une exclusion des travailleurs les moins productifs du marché du travail (OCDE, 2003). Nous pouvons l'observer dans la figure 2 : en 2000, la Belgique est le deuxième pays accusant le plus faible taux d'emploi mais également le deuxième pays avec la productivité la plus élevée.

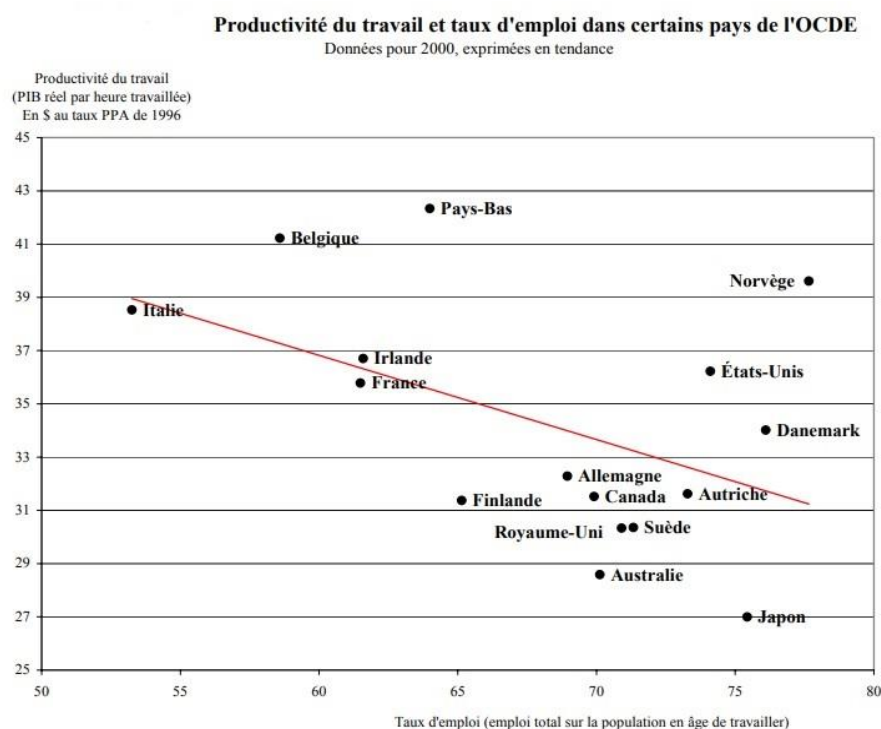


Figure 2. Source OCDE

¹⁰ V.A. : Valeur Ajoutée ; K : capital ; L : Travail

Tandis que Les Etats-Unis font carton plein en présentant un des plus forts taux d'emploi et une productivité de travail correcte quoique inférieure à celle de la Belgique mais un PIB par employé plus élevé (voir figure 3).

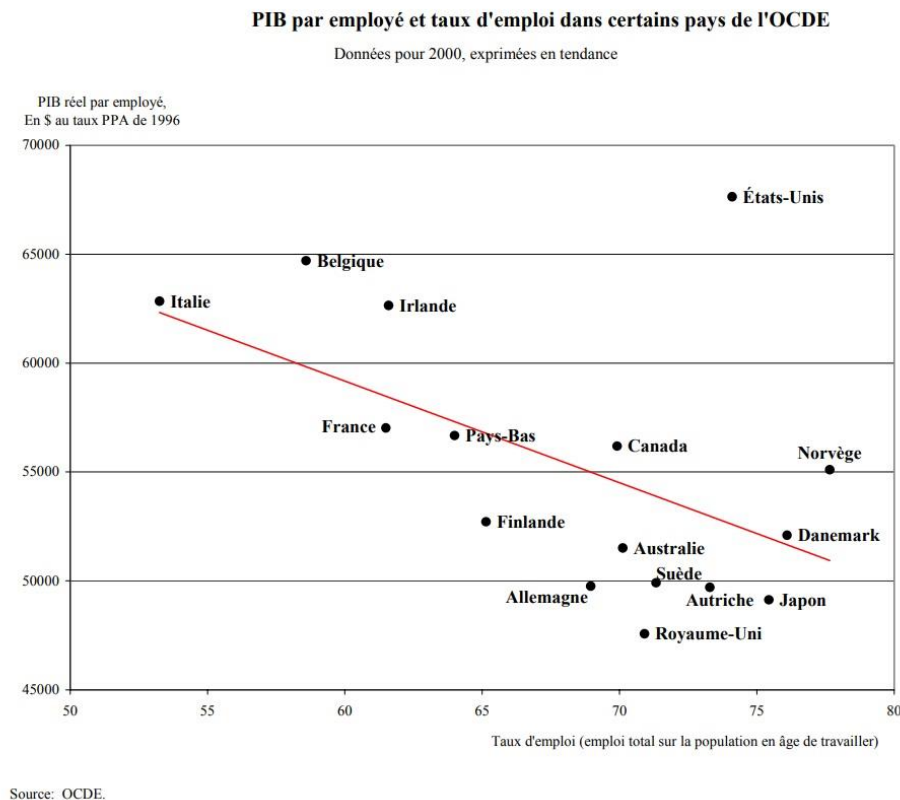


Figure 3. Source OCDE

Le PIB est la valeur ajoutée d'une économie.

Au niveau de l'entreprise, les facteurs de production (le capital et le travail) et les inputs intermédiaires (les biens et services d'autres entreprises, l'énergie, les matières premières, etc.) sont utilisés pour que la production soit réalisée. Ce sont les facteurs de production qui ajoutent de la valeur ajoutée aux inputs intermédiaires. La création de cette valeur ajoutée est la raison d'être de l'entreprise. La valeur ajoutée représente donc la différence entre la valeur des biens et services et la valeur des inputs intermédiaires.

Dans la même logique, la valeur ajoutée d'une économie sera-t-elle égale à la différence entre la valeur des biens et services consommés, investis et exportés et la valeur des importations (qui équivalent aux inputs intermédiaires au niveau d'une économie). Cette valeur ajoutée au niveau d'une économie est à comprendre également comme la somme des valeurs ajoutées des différentes entreprises au niveau national. Le PIB est l'indicateur clé qui permet de mesurer la

production des richesses d'un pays par les résidents et la croissance économique d'un pays lorsqu'elle est comparée d'une année à une autre. C'est sur base du PIB que le FMI établit un classement des pays les plus riches.

Dans notre relation $V.A. = f(K, L)$, il y a moyen d'accroître L puisqu'il y a 147.700 postes vacants qui ne trouvent pas preneurs. Cela représente un réel manque à gagner en termes de croissance.

La croissance au centre des préoccupations

Le gouvernement belge est donc particulièrement préoccupé par cette question d'appariement de l'offre et de la demande de travail dans le marché du travail et tente de trouver une issue à cette problématique. Le travail faisant partie des facteurs structurels de croissance -à côté du capital évidemment mais aussi du cadre institutionnel et de l'efficacité (De Nayer, 2008), il est en effet, au même titre que la croissance, au centre des enjeux économiques.

Cependant, la croissance n'est pas forcément l'enjeu central de la vie des individus en dépit de la pensée économique que nous devons à Smith, que De Nanteuil et Pourtois (2004) considère comme une véritable philosophie morale puisqu'elle fixe une finalité pour la société, celle du « welfare », du bien-être et de la prospérité. Cette philosophie de croissance semble en dissonance avec ce que nous avons évoqué plus haut avec les artisans, qui ne voyaient pas la nécessité de travailler davantage, puisque ce qu'ils gagnaient avec leurs œuvres suffisaient à la vie. Le travail n'occupait donc pas la plus grande part dans la vie d'un individu. Aujourd'hui il semble avoir une place centrale.

III. Le travail au centre des préoccupations des individus ... ou pas

L'enquête menée par Patricia Vendramin (2016) auprès des chômeurs, notamment pour connaître la centralité du travail à leurs yeux, nous fournit des éléments de réponse.

Elle a distingué, dans son enquête, la centralité absolue du travail- qui renvoie à la place que les chômeurs accordent au travail sans être comparé à une autre sphère- puis la centralité relative en comparaison aux autres sphères. En ce qui concerne la centralité absolue, 20% de chômeur accordent au travail seul la valeur la plus importante. Parmi ces 20% de chômeurs, 24% sont les moins diplômés et 24,6% sont d'origine étrangère contre 15% de belges de souche. 67% disent que le travail compte parmi les valeurs les plus importantes.

2% seulement des chômeurs interrogés considèrent le travail comme faisant partie des valeurs les moins importantes.

En ce qui concerne la centralité relative, c'est-à-dire comparée aux autres sphères, c'est le couple et la famille qui viennent en tête ; 55% des chômeurs interrogés considèrent que le couple et la famille sont les plus importantes valeurs contre 44,5% qui considèrent que c'est le travail. 3% considèrent les loisirs comme la valeur la plus importante.

En creusant les raisons pour lesquelles les chômeurs accordent de l'importance au travail, la dimension du regard d'autrui est fort présente. 33% se disent gênés et 20% agacés lorsque leur entourage prend des nouvelles de l'évolution de leur recherche d'emploi (Vendramin, 2016).

Dietrich et Taskin (2016) avancent qu'une perte de centralité est à observer parmi les grandes transformations de la société actuelle, notamment parce que la valeur travail est désormais concurrencée par des valeurs d'autres sphères. Si l'enquête de Vendramin confirme cette concurrence, elle semble indiquer que le travail garde quand-même bien une place de choix.

A ce stade, nous pouvons nous accorder sur le fait que le travail reste une des préoccupations centrales des différents acteurs du marché du travail que sont les entreprises, l'Etat et les travailleurs. Les entreprises ont besoin de travailleurs pour leur croissance et les individus ont besoin de travail pour vivre. Aujourd'hui il existe une difficulté d'appariement entre ces deux agents économiques mais les solutions ne sont envisagées qu'en réponse aux besoins des entreprises. Qu'en est-il de ceux des candidats à l'emploi ?

Revenons premièrement brièvement à la manière dont la problématique est abordée actuellement.

IV. QUID DE L'INADEQUATION ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ET LES BESOINS DES ENTREPRISES

Roulet (2018) et Nautet (2018) relèvent différents éléments qui expliqueraient qu'il y ait autant de postes vacants, alors que le nombre de chômeurs représente plus du double des postes vacants :

- le temps qui s'écoule pour que le travailleur et l'employeur soient informés des besoins de l'un et de l'autre, puis qu'ils se rencontrent ; ce qui explique ce que Borjas (2013) appelle « le chômage frictionnel », limité dans le temps
- le décalage entre les besoins des entreprises et les caractéristiques de la population active
- l'abandon du processus de recrutement faute de trouver le candidat adéquat ou faute de budget
- les responsabilités familiales portées par les femmes, freins à la recherche d'emploi
- la dimension géographique (la distance travail-domicile)

Et en ce qui concerne les caractéristiques de la population et des besoins des entreprises, Nautet (2018) présente un état des lieux pas très réjouissant :

- Le taux de décrochage scolaire des de 18-25 ans est encore très important : 1 jeune sur 10
- Le pourcentage des 30-34 ans diplômés dans le supérieur est élevé mais pas dans les filières nécessitées par le marché de l'emploi. Les besoins du marché sont d'une part des professions hautement qualifiées (comme les TIC, l'ingénierie, les sciences) et d'autre part des filières techniques et professionnelles qui sont souvent des seconds choix parce que dévalorisées par les étudiants et les parents.

Pour remédier à la problématique d'appariement de l'offre et de la demande, elle propose :

- D'investir dans les formations initiales : intégrer dans les programmes scolaires des notions de base de TIC et de codage et former les enseignants pour qu'ils puissent transmettre ces nouvelles compétences. Le plan d'action STem (Science Technology Engineering Mathematics), en Flandre, vise à inciter les jeunes à ces filières. En communauté française, le pacte d'excellence intègre les sciences et les techniques comme un des domaines d'apprentissage pour attirer plus d'attention sur ses filières

Les résultats ne seront, d'après elle, sans doute visibles que dans quelques années.

-D'investir dans les formations continues

La loi du 5 mars 2017, dite la loi du « travail faisable et maniable », préconise une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein dans le secteur privé.

Au niveau des régions, il existe plusieurs dispositifs de formation (chèques formation, Congé éducation payé, ...). En Wallonie, des incitants financiers sont prévus pour ceux qui réussissent une formation à un métier en pénurie. Au niveau fédéral, c'est un gel de dégressivité des allocations de chômage qui leur est proposé. (Nautet, 2018)

-D'encourager le retour à l'emploi des travailleurs expérimentés et qualifiés et qui sont au chômage à la suite d'une restructuration et perçoivent un complément d'entreprise.

-D'encourager la mobilité professionnelle, c'est-à-dire soit passer d'un statut professionnel à un autre, soit passer d'un emploi à un autre, soit d'un emploi au chômage, soit de l'inactivité à l'emploi.

-D'encourager la mobilité géographique, c'est-à-dire la mobilité entre régions. Elle est peu développée en Belgique à cause de la barrière linguistique et du coût de déplacement domicile-lieu de travail.

Pour la FEB, il est plus que nécessaire d'encourager la reconversion et l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour combler un emploi vacant. La FEB préconise une collaboration entre les services d'orientation des jeunes, les services de placement et les organisations patronales pour orienter les jeunes vers un choix qui réponde aux besoins du marché préalablement identifiés. Elle encourage le système de limitation et de dégressivité des allocations de chômage et suggère un complément d'allocation pour ceux qui auront opté pour une formation qui oriente vers un métier en pénurie, une formation qui permet d'occuper un poste vacant.

Et les pouvoirs publics, nous l'avons vu, ont suivi la plupart de ces orientations.

Le problème, que nous avons déjà évoqué plus haut, est que nous vivons dans un monde VUCA. Ainsi, les besoins peuvent changer durant le temps de la formation ou inciter plusieurs personnes vers un métier qui risque d'avoir finalement plus d'offres de travail que de demandes. Exemple : le magasinier était un métier en pénurie en 2017 et ne l'était plus en 2018. Nous supposons que pour augmenter leur chance de trouver un travail, des chômeurs ont opté

pour la courte formation visant à obtenir un brevet donnant accès à ce métier. Résultat en 2018 : à Bruxelles, 3756 candidats magasinier ont été recensés par Actiris contre 212 offres d'emploi seulement reçues (Voir annexe I. c.). Le risque de consacrer du temps à une formation qui, à terme, ne garantit pas réellement de trouver un emploi dans une société VUCA, est bien présent.

Voilà ce qu'il en est de l'optique habituelle des besoins des entreprises et du marché du travail. Nous nous proposons à présent de nous intéresser aux facteurs qui créent un écart entre les besoins des individus et les caractéristiques des offres d'emplois, proposées sur le marché du travail.

V. QUID DE L'INADEQUATION ENTRE LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS ET LES BESOINS DE LA POPULATION

Pour répondre à notre question de recherche, nous pensons essentiel de garder premièrement en tête qu'il y a une multitude d'individus, une multiplicité de leurs besoins et donc une multiplicité de facteurs créant un écart entre les offres d'emploi et leurs besoins. Cependant, notre recherche exploratoire nous a permis d'en relever quelques-uns selon le profil des individus.

Il est d'ores et déjà évident qu'il y a une pénurie d'emplois, dans la mesure où nous comptons 343.485 chômeurs et 147.700 postes vacants. Quand bien même on arriverait à embaucher 147.700 chômeurs, 195.785 seront quand-même sur le carreau. Il n'y a déjà clairement pas assez d'emplois pour tout le monde.

Au regard des métiers critiques et/ou en pénurie à Bruxelles (Annexe I.a. à I.c. et Annexe II), en Wallonie (Annexe III. a. et III. b), en Flandre (Annexe IV) et au niveau international selon une enquête de Manpower sur 43 pays (annexe V), nous avons pu classer ces métiers en 5 catégories : les métiers dits "peu nobles", les métiers pénibles, les métiers qui demandent de longues années d'étude, les nouveaux métiers TIC, les métiers qui ne suscitent peut-être simplement pas d'intérêt auprès des individus.

Ces 5 catégories ne sont pas tranchées dans la mesure où un métier peut se trouver dans plus d'une catégorie.

V.1. Catégories et caractéristiques des métiers en pénurie

1. Les métiers peu nobles et mal rémunérés

Dans son article consacré au « Sale boulot » en France, Lhuilier (2005) relève trois catégories de professions dans le monde du travail : les professions valorisées, celles méconnues et celles dévaluées. Celles qui sont dévaluées sont celles qu'il appelle « sale boulot », - dirty work" qu'il dit emprunter à Hughes – et qui renvoient aux métiers qui font « face à la souillure et à la transgression » (Lhuilier, 2005, p.1). Le sale boulot, c'est le boulot qu'on aime déléguer ; dans l'antiquité il était délégué aux esclaves, aujourd'hui à des individus qui y consentent par un contrat de travail. Stiegler (2015) espère que les tâches relatives à tous ces types de métiers seront automatisées dans le futur.

Exemple des aides-soignants

Pour l'heure, des individus exercent encore de sales boulots. Lhuilier cite l'exemple des aides-soignants dans son article. Le monde des soins distingue les métiers thérapeutiques - médecins et dans une certaine mesure les infirmiers – et les métiers de service d'épuration, de traitement de déchets - les aides-soignants et les techniciens de surface. Ces derniers n'ont pas les mêmes bénéfices matériels ni symboliques que les médecins et les infirmiers. Ce sont en général des métiers laissés aux catégories sociales plus basses. (Lhuilier, 2005). En France, les emplois qui demandent le moins de qualifications dans les services gériatriques, aides-soignants, auxiliaires de vie, agents du service par exemple, sont occupés majoritairement par la population issue de l'immigration et celle venant des Dom-Tom (Bertossi et Prud'Homme, 2011).

Dans cette mesure, la division du travail n'est pas seulement à comprendre comme une division sociale et technique, mais aussi morale et psychologique (Lhuilier, 2005). La profession est en effet un élément fortement considéré pour porter un jugement sur un individu - attribution d'une identité sociale - mais qui influe aussi sur la manière dont l'individu se juge lui-même (Grumbach et Pina, 2000).

Le métier d'aide-soignant est encore un métier en pénurie en Flandre mais semble ne plus l'être à Bruxelles et en Wallonie. Nous supposons que c'est parce qu'en Belgique, comme en France, le métier d'aide-soignant a particulièrement été promu auprès de la population allochtone plus enclin à accepter des métiers qui augmentent leur chance de trouver du travail sans que ça

demande de longues périodes d'étude. La profession d'aide-soignant peut être exercée dès la réussite de la 7ème professionnelle aide-soignant après agrément du SPF Santé publique.

Autres exemples : les soudeurs, les agents de production et machinistes

Dans le top 10 de l'enquête de Manpower sur la pénurie des talents, les soudeurs, les agents de production et machinistes peuvent aussi entrer dans cette catégorie.

Leur impopularité est aussi liée à la manière dont les filières qui les préparent sont présentées dans le parcours scolaire : la filière technique et surtout celle professionnelle sont celles dans lesquelles on relègue ceux qui n'ont pas réussi en secondaire général.

Pour Lhuilier (2005), la problématique centrale est la reconnaissance et l'amplification de la précarité de sens du sale boulot. Si les métiers correspondant aux sales boulots sont utiles socialement, ils ne sont cependant pas valorisés socialement et encore moins en termes de rémunération.

2. Les métiers pénibles

La définition de la pénibilité des métiers ne fait pas l'unanimité et continue à être un sujet de débat, notamment parce que la pénibilité vécue est relative et subjective (Sarhou, 2010). Mais nous avons fait le choix de Sarhou (2010) dans le cadre de notre travail, et entendons comme « métiers pénibles » ceux répondant aux critères objectifs qu'il a relevés : le travail de nuit, le travail à la chaîne et le déplacement de charges lourdes, l'exposition à des produits dangereux ou un environnement agressif. A titre d'exemple, nous pouvons citer les enseignants qui trouvent que l'environnement scolaire devient de plus en plus agressif mais aussi les commerciaux B2B, les opérateurs de call center, outbound surtout, qui doivent généralement faire face à l'agressivité des interlocuteurs, à leur refus, à un rejet.

Dans le top 10 des métiers en pénurie de l'enquête de Manpower, les chauffeurs poids lourds et livreurs arrivent en 4ème position. On relève une forte demande de ce métier avec l'essor du e-commerce, accompagné d'une plus forte demande de livraisons. Les chauffeurs poids lourds travaillent souvent en horaire de nuit pour effectuer des livraisons dans les supermarchés avant l'heure d'ouverture, ou dans les dépôts, lieux de stockage des différentes marchandises commandées sur Internet.

3. Les métiers qui demandent de longues années d'étude

Dans le top 10 des métiers en pénurie de l'enquête de 2018 de Manpower, les ingénieurs arrivent en 3ème position et les experts comme les chefs de projet, les avocats, les chercheurs, arrivent à la 8ème position.

Poursuivre de longues études n'est pas toujours possible pour les jeunes provenant des familles défavorisées. Keeley (1993) mettait en lumière le fait que les jeunes issus d'une famille pauvre étaient deux fois moins nombreux qu'ils ne l'auraient été à l'université si les groupes sociaux y étaient présents de façon proportionnelle. En 2014, la pauvreté infantile concerne 40% d'enfants à Bruxelles, 25% en Wallonie, 10% en Flandre selon L'UNICEF¹¹ ; un facteur non négligeable nous laissant déjà entrevoir que la situation socio-économique des familles réduit ou ferme l'accès à certaines études menant à l'exercice de cette catégorie de métiers, les familles pauvres n'ayant pas les moyens de financer, surtout sur le long terme, l'éducation et le développement des compétences de leurs enfants (Angel Gurria, préface de l'ouvrage de Brian Keeley, 1993).

Les données recueillies par Eurostat, dans son enquête sur les forces du travail dans différents pays de l'Union européenne, révèlent un lien entre le niveau d'étude et le chômage : plus le niveau d'étude est élevé, plus le taux de chômage est faible et inversement¹².

Dans sa préface de l'ouvrage de Keeley (1993), Gurria suggère la création d'une économie donnant à tous les moyens de parvenir à la réussite, pour réduire cette inégalité.

4. Les “nouveaux” métiers TIC

Les métiers de spécialistes IT (expert en cybersécurité, administrateurs réseau, etc.) sont en pénurie partout en Belgique et arrivent en 6ème position du top 10 de l'enquête de Manpower qui touche 43 pays. Nous les avons évoqués au point précédent (cf chap.IV.p.)

Autant nous pensons que le rôle de l'école ou de l'université n'est pas de former des individus “prêts à l'emploi”, mais comme le défend Beaud et al. (2010), de transmettre d'hommes libres à hommes libres, « un savoir garant de leur liberté » (Beaud et al., 2010), autant nous pensons que l'enseignement ne peut faire fi des réalités de la société où il se développe.

¹¹ <https://www.unicef.be/fr/le-taux-de-la-pauvrete-en-belgique-reste-inquietant/>

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond/fr&oldid=435574

Ce n'est donc pas tant une question de contenu, en notre sens, qui attribue à l'enseignement la finalité de rendre les gens "employables" mais une question de manière.

5. Les métiers qui ne suscitent pas d'intérêt

Nous supposons ces métiers soit méconnus, soit ne portant pas sens aux personnes. Le sens que l'individu donne à une activité est fort subjectif ; il serait donc périlleux de désigner, parmi les métiers en pénurie, ceux qui font sens et ceux qui ne le font pas. Nous tenons simplement à le relever en nous référant par exemple à Gorz (1990) qui partage les conclusions d'une enquête disant que ce qu'une bonne partie des jeunes interrogés veulent, c'est un travail qui les intéresse, qui a un sens et qui soit socialement utile. L'idéal pour les jeunes est de trouver un travail qui soit une mission, une œuvre personnelle (Gorz, 1990). Sinon c'est un gagne-pain qu'on peut changer aussi souvent que possible pour ne pas devenir idiot (Gorz, 1990). Ces métiers qui connaissent un fort turn-over, que Lecoœur (2015) appelle métiers sous tension, augmentent la difficulté de réduire les postes vacants.

Hors notre catégorisation des métiers sur base de leurs caractéristiques, un autre frein à l'appariement de l'offre et de la demande est le fait que les entreprises deviennent de plus en plus exigeantes vis-à-vis des candidats à l'embauche. (Valentin, 2012).

En parallèle des caractéristiques des métiers en pénurie, nous avons voulu relever les besoins des chômeurs pour les confronter aux caractéristiques de ces métiers. Rappelons que notre posture dans ce travail est bien d'envisager la problématique de l'appariement de l'offre et de la demande de travail, de leurs points de vue, en partant de leurs besoins et non plus des besoins des entreprises. Différentes études (Dietrich et Taskin, 2016 ; Malenfant, Larue, Mercier et Vézina, 2002 ; Vendramin, 2016) nous permettent d'en détecter quelques-uns.

V.2. Les besoins des chômeurs

1. Avoir un gagne-pain

“Je veux juste un emploi” est la réponse de 24% de chômeurs lorsqu’on leur demande quel type d’emploi ils souhaitent (Malenfant et al., 2002).

Les trois premières raisons générales évoquées par les chômeurs pour expliquer leur difficulté de trouver un emploi sont la mauvaise situation économique (pour environ 80% des chômeurs interrogés par Vendramin (2016)), l’exigence excessive des employeurs (pour environ 68% interrogés) et les actions insuffisantes des politiques (pour 57,6% des chômeurs interrogés).

L’une des raisons principales évoquées par les personnes interviewées par Malenfant et al. (2002), dans une enquête menée auprès des chômeurs au Canada, d’avoir un boulot à tout prix, quel qu’il soit, est le fait d’avoir des responsabilités familiales.

Sans responsabilités familiales, 37% des jeunes 18-30 ans, faisant partie de l’échantillon de l’enquête de Vendramin (2018), sont également prêts à faire n’importe quel travail, pourvu qu’il soit rémunéré. En Belgique, cela peut d’autant plus s’expliquer par le fait que, depuis 2012, les allocations d’insertion sont limitées à 36 mois et assorties de conditions de recherche d’emploi pendant les 310 jours de stage d’insertion¹³. Depuis 2015, ces allocations ne sont plus accessibles aux jeunes qui en font la demande après 25 ans¹⁴, et donc qui terminent leurs études dans leur vingt-quatrième année, ni aux jeunes sans diplôme du secondaire supérieur avant 21 ans (Ludovic Voet, postface de l’enquête de Vendramin, 2018).

2. Un emploi stable

Dans l’enquête menée par Malenfant et al. (2002), la majorité des interviewés âgés de moins de 35 ans recherchaient un emploi stable, depuis au moins 5 ans, lassés de passer d’un contrat précaire à un autre (CDD, contrat intérimaire). Poussés aux études par leurs proches, comme une garantie de trouver un bon emploi et d’avoir une bonne situation, une grande majorité des jeunes interviewés sont complètement désillusionnés.

¹³ <https://www.onem.be/fr/nouveau-regime-pour-les-jeunes-sortant-des-etudes>

¹⁴ Arrêté royal du 30 décembre 2014, modifiant l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

Une jeune infirmière interviewée par Malenfant et al. (2002) se rend disponible de jour, de nuit, tous les jours de la semaine, y compris les week-ends, pour gagner sa croûte. Ce qui implique le sacrifice d'une vie sociale tout en la maintenant dans l'incertitude d'avoir un job, d'avoir un revenu pour payer son loyer, son auto, etc. Elle s'imaginait bien que quelques mois après ses études, elle ne trouverait pas tout de suite le job et le type de contrat qui lui conviendraient mais ne s'attendait pas du tout à ce qu'elle n'en trouve toujours pas au bout de 6 ans de recherche.

Ces difficultés d'installation dans une vie professionnelle, offrant un minimum de sécurité et de perspectives, obligent les jeunes adultes à postposer leurs nouveaux projets de vie, comme l'installation dans son logement, la vie en couple, la construction d'une famille (Vendramin, 2018).

« L'aspiration de la jeunesse à la sécurité d'emploi tranche vraiment avec l'aspiration du gouvernement et des patrons à flexibiliser de plus en plus les contrats » (Ludovic Voet, postface de l'enquête de Vendramin, 2018). 96,5% de l'échantillon d'un peu plus de 6000 jeunes de l'enquête menée par Vendramin (2018) considèrent la sécurité d'emploi comme un élément important dans un travail.

3. Un emploi changeant

Nous l'avons dit en introduction de ce point, il y a une multitude d'individus avec des besoins divers et complètement différents. Tandis que les uns recherchent un emploi stable, d'autres souhaitent multiplier les expériences, motivés plutôt par un désir d'apprendre et de se réaliser (Malenfant et al., 2002).

4. Avoir une place dans la société, être reconnu

Le travail est vu comme un élément clé permettant de définir l'individu en face de nous et par lequel l'individu se définit déjà lui-même. (Malenfant et al., 2002).

La rémunération et le caractère exaltant du travail, représentent, aux yeux des individus, une reconnaissance de leur savoir-faire, les moyens par lesquels la société leur accorde une place et leur confère un statut. Ce statut peut évoluer, par ailleurs, au moyen des mêmes éléments, la rémunération et la caractéristique du travail.

Nous pouvons donc comprendre qu'au-delà d'une question purement financière, Winant (2008) voit la situation de chômage comme une souffrance sociale, d'une part, par rapport au regard que porte autrui sur la personne qui ne travaille pas, donc qui ne contribue pas à la création de richesse dans la société, mais vit aux crochets des autres, d'autre part, par rapport à l'individu lui-même qui a le sentiment de ne pas être utile à la société (Malenfant et al., 2002). Cette raison d'utilité à la société conduit bien souvent à s'engager dans le bénévolat (Kebers, 2005; Ferrand-Bechman, 2011).

5. Créer des liens

Le besoin de rencontrer d'autres personnes, d'être en contact avec les autres, de créer un réseau, motivent même certains à faire du bénévolat, à côté du fait de se rendre utile (Ferrand-Bechman, 2011). Le travail est un lieu d'échange. L'ambiance et le climat dans le lieu du travail peuvent être à ce point déterminants qu'ils peuvent prendre le pas sur la sécurité financière. (Malenfant et al., 2002).

6. Un travail selon leurs compétences

70% des chômeurs interrogés par Vendramin (2016) souhaitent un travail en lien avec leur expérience et/ou formation surtout chez les plus diplômés. 39% des plus diplômés trouvent que l'emploi disponible est de faible qualité. Une tendance qui se confirme dans l'enquête de Vendramin (2018) auprès des jeunes entre 18 et 30 ans : plus le niveau de formation est élevé, plus ils recherchent un travail en lien avec leur diplôme. 57% des plus diplômés ne sont intéressés que par les emplois qui correspondent à leur diplôme contre 15,9% qui sont prêts à prendre n'importe quel travail rémunéré. Alors que parmi les moins diplômés 55% sont prêts à accepter n'importe quel emploi contre 20% seulement qui recherchent dans leur domaine.

7. Un travail qui fait sens

Nous l'avons évoqué, lorsque nous avons parlé des caractéristiques des emplois pour lesquels les individus ne portent pas d'intérêt parce qu'ils ne leur font pas sens. Nous avons également vu plus haut qu'une catégorie de personnes interviewées par Malenfant et al. (2002) ne portaient d'intérêt que pour les emplois changeants, par désir de se réaliser.

8. Ne pas travailler

2% des chômeurs interrogés par Vendramin (2016) classent le travail parmi les valeurs les moins importantes. Vendramin n'a pas donné les profils qui sont derrière ce pourcentage, mais Nautet (2018) nous rapporte que parmi les inactifs, on compte essentiellement, d'une part, les jeunes qui ne cherchent pas du travail principalement à cause de leur niveau d'éducation, et d'autre part, les femmes à partir de 25 ans qui ne cherchent pas de travail pour des raisons de responsabilité familiale en général. Il y a aussi ceux que révèle l'enquête de Malenfant et al. (2002), qui sont épuisés professionnellement, épuisés de la routine, de la vie métro-boulot-dodo et qui ne recherchent plus d'emplois stables malgré l'insécurité financière. Malenfant et al. (2002) précisent toutefois que les personnes interviewées faisant partie de cette dernière catégorie, avaient suffisamment de ressources financières et professionnelles pour se permettre ce choix. Il y a aussi ceux qui sont épuisés par plusieurs recherches d'emploi n'ayant pas porté de fruit. Ces différentes recherches qui n'aboutissent pas à un travail stable ou pas du tout à un travail, sont profondément vécues comme un échec et ont comme effet une forte baisse de l'estime de soi des individus. (Malenfant et al., 2002)

Compte tenu de cette diversité d'individus et de besoins, est-il réaliste d'envisager de partir des individus pour un meilleur équilibre de l'offre et de la demande dans le marché du travail?

VI. CRÉER DE L'EMPLOI EN PARTANT DES CAPACITES DES CHOMEURS LONGUE DUREE ET DES BESOINS DE TOUS LES AGENTS ECONOMIQUES : UNE EXPERIENCE FRANCAISE

Valentin (2012) défend en tout cas l'idée qu'il est possible de partir des compétences des chômeurs pour ne pas répondre seulement aux besoins des entreprises mais aussi des différents autres agents économiques (les institutions, les ménages, les habitants, ...) et que s'il n'y a pas d'emplois pour tout le monde, ce n'est pas le travail, visant à répondre aux besoins de tous les agents économiques, qui manque.

Il lance "L'opération Territoires zéro chômeur de longue durée" qui va dans ce sens. Nous y avons porté un vif intérêt dans la mesure où il adopte le regard que nous avons souhaité porter sur le marché du travail : celui du demandeur d'emploi.

Cette opération est basée sur la conception de l'emploi comme droit ; il n'y a pas de critères de sélection auxquels le chômeur doit répondre, mais un projet professionnel qui se construit autour de ses capacités et de son intelligence, en réponse aux besoins de la société et pas uniquement à ceux des entreprises et de leurs exigences. "Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi" (Préambule de la Constitution française de 1946 article 5). Mais les individus en sont privés, non parce qu'ils manquent de capacités et d'intelligence profitables à l'économie mais à cause de fortes exigences des entreprises.

Pour Valentin (2012), c'est du gâchis économique mais aussi financier, psychologique, sociétal et social.

Toutes les dépenses publiques directes (allocations de chômage et l'accompagnement du chômage par différentes organisations) et indirectes (coût du travail social pour chercher des solutions aux difficultés financières dues au chômage, coût de l'aide sociale pour palier à ces difficultés, coût de l'enfermement des chômeurs longue durée dans l'assistanat sans qu'ils n'apportent plus de cotisation sociale par ailleurs, coût du suivi psychologique et de soins dus au mal-être entraîné par le chômage, etc.) seraient d'une plus grande utilité si elles étaient allouées au financement d'emplois pour ceux qui en sont privés. D'autant plus que ces dépenses n'attaquent pas les problèmes de fond qui appauvrissent et les individus et l'Etat, ce, sur le long terme, notamment à cause de la reproduction cyclique de la pauvreté et du chômage à longue durée.

En effet, le chômage de longue durée n'a pas que des conséquences auprès de l'individu mais aussi de sa famille, des enfants qui se retrouvent assez vite pris dans la spirale infernale de la pauvreté. La pauvreté des parents peut entraîner des problèmes de santé physique et de santé mentale auprès de l'enfant. Outre le fait que les soins coûteux appauvrissent davantage les parents et donc l'enfant, un enfant malade ou touché par le mal être dû à la situation financière de ses parents, s'absentent plus souvent à l'école. Ce qui entraîne bien souvent l'échec scolaire et, d'années en années, provoque le découragement d'un enfant qui quittera l'école sans qualification et donc qui aura plus de mal à trouver de l'emploi à son tour et le cycle du chômage longue durée peut se répéter ainsi indéfiniment. (Valentin, 2012).

Chapelle (2019) nous informe qu'en Belgique, le non-emploi coûte plus cher que le financement de l'emploi : 32.000€ par individu et par an. Ajoutés à cela tous les autres coûts directs et indirects liés au chômage longue durée, il y aurait assez pour financer l'emploi pour ceux qui en sont privés (Valentin, 2013).

La proposition de Valentin est donc qu'il soit accordé un contrat à durée indéterminé aux demandeurs d'emplois, que le travail et les conditions de travail soient adaptés à chacun et que l'emploi soit un emploi formation. On part de ce qu'ils savent faire, ce qu'ils veulent faire et ce qu'ils veulent apprendre.

Concrètement, le projet consiste à créer un fonds pour réorienter les dépenses passives du chômage. Il ne le voit réalisable qu'au niveau des territoires de 10.000 habitants maximum pour responsabiliser les acteurs sociaux et harmoniser les activités, pour éviter les concurrences avec les emplois déjà existants. L'opération doit s'effectuer sous l'autorité d'un élu local, via la création d'Entreprise à But d'Emploi (EBE) qui signe une convention avec le fonds et le comité local pour accueillir les chômeurs envoyés par ce dernier.

“L'économie a pour objectif la création et le partage des richesses. La création est remarquablement réalisée par l'économie moderne, le partage beaucoup moins bien et en particulier parce que pour partager les richesses, il faut participer à leur création” (Valentin, 2012). Ce projet veut permettre à tous d'y participer.

L'idée a déjà séduit en France ; une loi ayant été votée à l'unanimité par le parlement pour autoriser l'expérimentation sur dix territoires. L'article déjà évoqué du journal Le Soir nous révèle que trois expériences pilotes vont être menées à Bruxelles et en Wallonie.

CONCLUSION

La problématique des difficultés d'appariement de l'offre et de la demande dans le marché du travail est posée, au regard du système, en termes de pénurie de métier ou de main d'œuvre, renvoyant à la non-adéquation des profils des mains d'œuvre disponibles aux différents postes vacants.

Dans notre travail, nous avons souhaité analyser la problématique en termes de pénurie d'emplois, renvoyant non seulement à l'inadéquation entre des emplois disponibles (les postes vacants) et les profils, les besoins, les exigences et les réalités des individus, mais renvoyant aussi à la non-existence d'emplois pour un nombre considérable de chômeurs recensés par l'ONEM.

Un retour historique sur l'évolution du travail et du marché du travail nous a permis de nous rendre compte que le travail tel que nous le connaissons aujourd'hui n'est pas intrinsèque à l'homme ; par contre la question de vie et de survie l'est.

Quant au commerce dans son état rudimentaire, il consistait à échanger un bien subjectivement de moindre utilité contre un bien plus utile, puis en contrepartie d'un étalon lorsque la monnaie apparût.

C'est avec la révolution industrielle et le capitalisme que l'objectif final est devenu le profit et que le travail a été assimilé à une marchandise qui peut être vendue en contrepartie d'un salaire et devient ainsi, au moyen d'un contrat de travail, la manière plus ou moins sûre de subvenir à ses besoins.

Le problème est qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde et lorsqu'il y en a, les employeurs sont souvent trop exigeants. Par ailleurs, Roulet et Nautet rappellent bien qu'une bonne partie de postes vacants sont notamment dus au chômage frictionnel et à l'abandon du processus de recrutement. Cependant, toute une série de mesures touchant à l'emploi et au chômage, assorties de sanctions, sont prises ou envisagées de sorte que les chômeurs soient poussés à satisfaire les besoins des entreprises.

En réponse à notre question de recherche, nous pouvons affirmer que les différentes caractéristiques des métiers en pénurie sont des facteurs qui constituent des freins à un meilleur appariement de l'offre et de la demande dans le marché du travail.

A y regarder de plus près, une grande part des métiers en pénurie s'avèrent peu attrayants, parce qu'ils sont soit mal rémunérés et peu nobles, soit pénibles, soit demandent de longues années d'études pas toujours accessibles à une population en situation de précarité, sont soit les nouveaux métiers TIC auxquels peu sont formés, soit des métiers méconnus ou qui ne font pas sens pour l'individu.

Pour rappel, en Belgique, à 147.700 postes vacants contre 343.485 chômeurs au premier trimestre 2019. Il y a donc un manque à gagner dû à cette vacance du côté des entreprises mais surtout un manque d'emploi manifeste du côté des chômeurs. Dans leur optique de réduire le coût au maximum, dans le but de maximiser les profits, les entreprises semblent faire le choix de réfléchir à la capacité des facteurs en présence à produire plus au lieu d'embaucher.

C'est aussi pour cette raison que le projet de Valentin, qui propose le financement d'emplois formation par un fonds qui alloue à l'emploi les dépenses liées au chômage, n'est pas inintéressant. Il permettrait d'accroître le volume de travail et donc d'accroître la Valeur Ajoutée dans la relation $VA = f(K, L)$ sans que cela ne coûte davantage à l'entreprise. Cela étant dit, Valentin (2012) ne voit pas les entreprises comme les agents principaux de l'amélioration des conditions d'existence de tous, ni les seuls à satisfaire. Aujourd'hui, si elles continuent à être des lieux de création de richesse, leurs exigences en matière d'emploi créent de la pauvreté et de l'exclusion par le chômage.

Si les chômeurs sont jugés inemployables par un bon nombre d'entreprises, c'est un point de vue discutable. En tout cas s'ils ne répondent aux exigences des entreprises, les chômeurs sont utiles par ailleurs. Le chômage en lui-même n'est pas insurmontable. La condition sine qua non pour trouver des pistes pour l'éradiquer, serait d'oser repenser l'organisation et les conditions de travail : ce ne sont pas les gens qui devraient être employables mais c'est le travail qui devrait s'accommoder à l'individu (Valentin, 1992). Cela est réellement possible, pour Valentin (1992) et ne peut se faire que grâce à une conscience collective de ce qui se joue principalement dans la problématique de pénurie d'emplois et la problématique du chômage : le problème de justice et la question de choix de société. Avec une proposition comme celle de Valentin, l'emploi n'est plus qu'un simple outil de production mais la possibilité donnée à chacun d'être utile à la société.

BIBLIOGRAPHIE

- Anheim, É. (2013). Les hiérarchies du travail artisanal au Moyen Âge entre histoire et historiographie. Annales. Histoire, Sciences Sociales, 68e année(4)
- Beaud, O., Caillé, A., Encrenaz, P., Gauchet, M. & Vatin, F. (2010). Avant-propos. Dans : , O. Beaud, A. Caillé, P. Encrenaz, M. Gauchet & F. Vatin (Dir), Refonder l'université: Pourquoi l'enseignement supérieur reste à reconstruire (pp. 5-13). Paris: La Découverte.
- Bertossi, C., et Prud'Homme D. (2011) « Identités professionnelles, ethnicité et racisme à l'hôpital : l'exemple de services de gériatrie », Gérontologie et société, vol. 34 / 139, no. 4, 2011, pp. 49-66
- Borjas, G. (2013), Labor Economics, sixth edition
- Chapelle, G. (2019), A Bruxelles et en Wallonie, des zones sans chômage de longue durée paru le 24 juillet 2019 [En ligne <https://plus.lesoir.be/238337/article/2019-07-24/bruxelles-et-en-wallonie-des-zones-sans-chomage-de-longue-duree> . Consulté le 29 juillet 2019
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI, rapport 2018
- Cornu P. (2015), L'agriculture familiale L'exploitation familiale au regard de l'histoire longue du développement rural en France (19e – 20 e siècles), Bulletin de l'association de géographes français Géographies 92-3 | 2015
- De Nanteuil M. & Pourtois H. (2004), L'Etat social actif : une réponse au défi de l'intégration par le travail ? Université catholique de Louvain Avril 2004
[En ligne]
[https://cdn.uclouvain.be/public/Exports%20reddot/etes/documents/DOCH_137_\(de_nanteuil_Pourtois\).pdf](https://cdn.uclouvain.be/public/Exports%20reddot/etes/documents/DOCH_137_(de_nanteuil_Pourtois).pdf)
- Denayer L. (2008), Rapport Général de l'Atelier sur les concepts macroéconomiques essentiels à l'usage des négociateurs qui participent au dialogue tripartite, Douala du 08 au 12 décembre 2008
- Desplats, M.(2013), « Un emploi, sinon un revenu garanti et décent ». Entretien avec Marc Desplats du Mouvement national des chômeurs et précaires », Mouvements, vol. 73, no. 1, 2013, pp. 71-78.

- Dorbes Lecoeur E (2015), Gérer les compétences : guide pratique, 2ème édition. Edition De Boeck Université
- Ferrand-Berchmann, D. (2011) « Le bénévolat, entre travail et engagement. Les relations entre salariés et bénévoles », VST - Vie sociale et traitements, vol. 109, no. 1, pp. 22-29.
- Fulconis M. & Kikuchi C. (2017), Ce que le marché du travail du Moyen Âge nous dit de celui de 2017 paru le 22 juillet 2017 [En ligne] <http://www.slate.fr/story/148854/droit-du-travail-moyen-age>
- Gorz, A. (1988), La métamorphose du travail, édition Galilée
- Gorz, A. (1990), "Andre Gorz" film by Marian Handwerker, une production Formation Education Culture
<https://www.youtube.com/watch?v=hB4EeTEqLfY>
<https://www.youtube.com/watch?v=R5BoVDcBpYY>
- Grumbach, T. & Pina L. (2000), 35 heures : Négocier les conditions de travail, éditions de l'Atelier
- Helmer É. (2017), « Le marché chez Platon : un lieu de justice et de vérité », Études platoniciennes [En ligne] URL : <http://journals.openedition.org/etudesplatoniciennes/1164>
- Héritier P. (1988), Nouvelle croissance et emploi, Ed.Syros Alternatives
- Kebers, C. (2005), « L'éthique du bénévolat. Soins curatifs et soins palliatifs », Pensée plurielle, vol. no 9, no. 1, 2005, pp. 93-100.
- Keeley B. (1993), Inégalité de revenu, l'écart entre les riches et les pauvres, Les essentiels de l'OCDE
- Lhuillier D. (2005), Le « sale boulot ». Revue Travailler, 14(2), 73-98
- Lucas, F.-X. (2005), « La liberté du commerce et de l'industrie », Le droit des affaires. Presses Universitaires de France, pp. 85-97.
- Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L. & Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. Nouvelles pratiques sociales, 15 (1), 111–130.
- Marx K. (1867), Le Capital, Livre I

- Nautet M. (2018), Plein emploi, inadéquations et réserve de main-d'œuvre, BNB Revue économique, pp 135-152.
- Renard, G.(1927), Le travail dans la préhistoire, édition F. Alcan
- Roulet A. (2018), Améliorer les appariements sur le marché du travail, Presse de Sciences Po
- Sarthou-Lajus, N. (2010). Pénibilité du travail. Études, tome 413(11), 436-438.
- Stiegler, B. (2015), L'emploi est mort, vive le travail, Edition Fayard/Mille et une nuits. Collection : Les Petits Libres
- Valentin, P. (1992), Le chômage d'exclusion, comment faire autrement ? Ed. FeniXX réédition numérique (Chronique sociale) (1 janvier 1992)
- Valentin P. (2012), "L'emploi conçu comme un droit. Pour une expérimentation de suppression du chômage de longue durée sur un territoire". Note de présentation d'un projet d'expérimentation locale initié par le Mouvement ATD Quart Monde, 13 novembre 2012
- [En ligne] https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ContributionATDQuart_Monde.pdf
- Valentin P.(2013), « Pour des territoires « zéro chômeur de longue durée » », Revue Projet, vol. 336-337, no. 5, pp. 72-78
- Van Der Linden B. (2010), Advanced Labour Economics, cours du novembre 2010, UCL
- Vendramin, P. (2016), « Expérience du chômage en Wallonie et Bruxelles, enquête auprès des chômeurs » dans Dynamique régionales 2016/2 (n°4) pp 18-28
- Vendramin P. (2018), Jeunes et travail en Belgique : Enquête auprès des jeunes de 18 à 30 ans, Rapport réalisé pour les Jeunes CSC par la Chaire Travail - Université (UCL, CIRTES – Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société)
- Winant, P. (2008). L'allocation universelle, outil de lutte contre la pauvreté? Regards croisés sur l'économie, 4(2), 213-214.

Université Catholique de Louvain

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE
COMMUNICATION

Partie III

Note d'articulation

Par Mireille KASONGO MUNANGA

Promoteur 1 : Mark HUNYADI

Promoteur 2: Thierry DOCK

INTRODUCTION

Nous nous sommes penché sur la problématique de la difficulté de l'appariement de l'offre et de la demande dans le marché du travail, pour comprendre comment il est possible que 147.700 postes soient vacants au premier trimestre 2019 alors que l'ONEM dénombre 343.485 chômeurs en février 2019. Les deux acteurs clé dans le marché du travail sont les entreprises qui offrent de l'emploi et demandent du travail et les travailleurs, qui cherchent un emploi et offrent leur travail. Mais cette problématique n'est essentiellement abordée que d'un point de vue : de ceux qui - selon l'interprétation de la méthodologie de Marx qu'Hunyadi (2017) présente comme une perspective pronominales - correspondent à la "troisième personne" : l'entreprise, l'économiste, le //.

Nous avons souhaité analyser la problématique de l'autre point de vue : de ceux qui correspondent à la « première personne » - les individus (et ici en l'occurrence les chômeurs) et leur vécu, le *Je*. Nous n'avons donc pas posé la problématique en termes de métiers en pénurie, selon les exigences et les besoins des entreprises, mais en termes de pénurie d'emploi selon les exigences et les besoins des chômeurs.

Cette difficulté d'appariement a plusieurs causes complètement indépendantes des chômeurs (le chômage frictionnel, l'incompétence de certains recruteurs, l'abandon du processus de recrutement faute de budget, des employeurs de plus en plus exigeants), mais la pression est mise sur eux pour tenter de rééquilibrer l'offre et la demande. À titre d'exemple, les mesures de dégressivité et de privation des allocations de chômage, ont été prises pour les inciter à chercher du travail ; pourtant si on fait le calcul, il apparaît clairement que 195.785 chômeurs sont sûrs de ne pas trouver d'emplois. Il y a donc une pénurie d'emplois en terme quantitatif. Il y a également pénurie en terme qualitatif pour répondre aux besoins parfois contradictoires des individus, qui vont du besoin d'avoir juste un gagne-pain à un travail qui fait sens, d'avoir un travail stable à un emploi changeant qui permet de varier les expériences, mais aussi un travail selon leurs compétences, un travail par lequel ils sont reconnus, un travail qui leur permet de créer des liens.

A côté de ceux qui cherchent un emploi, il y a ceux qui n'en souhaitent pas, pour diverses raisons telles que se consacrer à l'éducation des enfants. Ils sont classés parmi les inactifs et considérés inutiles dans la société. Le travail s'est en effet imposé dans ces derniers siècles comme la raison de la vie (Gorz, 1990), alors qu'il n'est qu'une activité parmi d'autres nécessaires à la vie (Gorz, 1988) ; ce que l'histoire de son évolution, vue dans notre papier économique, nous confirme.

Aujourd'hui, l'objectif économique de la création des richesses - notamment par le travail - semble s'être imposé comme l'objectif d'une nation ; tout semble s'articuler autour de l'indicateur de croissance, le PIB et peut nous laisser penser à une forme de totalitarisme capitaliste (Lepesant, 2013).

I. TOTALITARISME CAPITALISTE

Si la façon la plus rationnelle de gérer l'entreprise est l'économie capitaliste, pour Gorz (1990) elle ne peut s'étendre à d'autres sphères de la vie, elle ne peut s'imposer dans une nation où coexistent une multitude d'individus pris dans toutes leurs multiples dimensions, ayant chacun des aspirations et des besoins différents. Pourtant, il semble que le système économique capitaliste s'y impose : les écoles doivent former en fonction des besoins des entreprises, les allocations de chômage doivent être dégressifs pour inciter les citoyens à chercher du travail, à demeurer dans le marché. Toute autre activité hors marché économique va jusqu'à perdre socialement de sa valeur ; quand quelqu'un n'a pas d'emploi, il est considéré comme ne faisant rien et même comme n'étant rien. Un sentiment d'inutilité qui touche à quelque chose d'existentiel, crée un mal-être profond et un manque d'estime de soi qui devient, à terme, même un frein à la recherche d'un emploi.

La croissance s'est à ce point imposée, qu'elle semble être devenue une philosophie morale (De Nanteuil et Pourtois, 2004), la raison indiscutable de toute décision, de tous les choix opérés dans une société, même s'ils peuvent être faits au détriment des individus qui la composent, à l'instar de la dégressivité des allocations de chômage qui réduit les revenus d'un individu, d'un couple, d'une famille, alors qu'il n'existe certainement pas d'emplois pour au moins 195.785 chômeurs indemnisés.

II. MECANISME D'EXCLUSION ET D'APPAUVRISSMENT DES INDIVIDUS MOINS PRODUCTIFS

Aujourd'hui, dans notre monde VUCA¹⁵, le ticket gagnant pour les entreprises est un employé flexible, avec une forte capacité d'adaptation et qui puisse intégrer ce que Chamorro appelle la culture de la curiosité et la soif de connaissance. Les entreprises libérées l'ont compris et misent désormais sur la liberté des travailleurs dans leur manière de contribuer à la finalité de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, après s'être assurées qu'ils ont bien intégré le « pourquoi » de l'entreprise, désormais perçu par le travailleur comme une mission qu'il s'engage à accomplir. Quand le travailleur va ainsi au-delà de la simple exécution, il se surinvestit et épuise davantage dans ses ressources, dans ses capacités, et est encore plus productif. Rappelons-nous de l'exemple de la femme de ménage à laquelle Zobrist (cité par Carney et Getz) fait référence. On passe de la relation A-M-A' à la relation A-M-A'' voire A-M-A''', où une création de valeur ajoutée considérable a lieu sans augmentation du volume de travail ni de stock de capital, donc avec un coût infime pour l'entreprise. La rémunération des travailleurs évolue-t-elle en proportion de ces gains de productivité ?

A l'instar des entreprises, l'économie a le double objectif de la création des richesses et de son partage. Le partage se fait entre actionnaires dans une entreprise et entre tous les citoyens dans une économie. Quand bien même les salariés reçoivent des primes par rapport aux résultats obtenus par l'entreprise grâce à leur travail, la répartition des bénéfices est-elle faite de façon équitable ? Au niveau de l'économie, le partage des richesses, qui se fait via la Sécurité Sociale et la fiscalité – plus présentes sur les revenus que sur les capitaux -, n'a jamais été aussi inégalitaire entre les riches et les pauvres (Dock, 2014).

Le marché du travail semble emboîter le pas de l'inégalité : dans la course des entreprises à but de lucre d'avoir toujours plus de profit, et celle du gouvernement vers toujours plus de croissance, les individus ne répondant pas à une certaine attente en termes de productivité sont exclus de cette création des richesses de la nation et sont donc considérés inutiles.

Il semble que nous ayons affaire à une économie qui crée de la richesse mais crée aussi des pauvres, notamment les chômeurs longue durée.

¹⁵ Volatility Uncertainty Complexity Ambiguity

A terme, la reproduction cyclique de cette pauvreté, de génération en génération, ne représente-t-il pas un risque de pauvreté de cette économie qui supporte un chômage qui coûte, pour chaque individu, plus que ne coûte le financement d'un emploi ? Pour cette économie qui a besoin de développement de compétences, qu'un tiers d'enfants en Belgique pourront difficilement acquérir parce que leurs parents n'ont pas les moyens de financer ce développement ? Quand on considère par exemple que certains métiers en pénurie demandent de longues années d'études et qu'on sait que 25% d'enfants bruxellois, 40% d'enfants wallons et 10% d'enfants en Flandres sont pauvres, due à la pauvreté de leurs parents pour la majeure partie d'entre eux, comment imaginer que demain ces enfants pourraient répondre à ce besoin d'ingénieurs ou d'experts juridiques, quand leurs parents n'ont pas les moyens de financer de longues études ayant déjà du mal à joindre les deux bouts au quotidien ?

C'est entre autres pour cet état de fait que le projet « Territoire zéro chômeur longue durée » proposé par Valentin (2013) a mérité notre plus grande attention dans la posture prise pour mener notre analyse.

III. VERS UN PROCES D'INCLUSION ET DE PARTICIPATION PAR LE TRAVAIL

S'il n'y a pas d'emploi, ce n'est pas le travail qui manque (Valentin, 2013). Valentin (2013) rappelle que ce ne sont pas les chômeurs longue durée qui sont inutiles, mais les exigences des entreprises qui sont telles que tout le monde ne peut répondre à leurs critères pour être embauché, et plusieurs peuvent finir ainsi au chômage, vivant dans la pauvreté. Les entreprises ne sont pas les seuls agents économiques à satisfaire, d'autres ont besoin de ce que les individus ont comme capacités.

Cette proposition de Valentin (2013) nous ramène à la division sociale du travail qui, selon Marx, est indispensable au développement des forces productives (Lallemant, 2007). Cette division sociale renvoie au fait que les individus possèdent des savoir-faire différents permettant d'exercer des métiers différents (Lallemant, 2007). En somme, tout le monde ne peut pas tout faire, chacun fait librement le travail qui l'épanouit, fruit d'une idée de départ qui est la sienne et selon son expertise, son métier.

Le contrat de travail qui est proposé n'est pas la réponse à une offre d'emploi à laquelle le chômeur doit répondre selon des critères bien déterminés mais concerne un "emploi formation" sur base d'un projet professionnel relatif à ce qu'il sait faire, ce qu'il veut faire et ce qu'il veut apprendre (Valentin, 2013).

L'emploi, dans ce cas, n'est plus un outil pour enrichir l'entreprise mais l'entreprise peut se proposer pour être le moyen accordé au chômeur de longue durée d'effectuer un travail rémunéré - par un fonds chargé de réallouer à l'emploi, les dépenses liées au chômage - selon ses capacités, ses envies, dans des conditions qui lui soient adaptées, pour répondre aux besoins locaux de tous les agents économiques.

C'est une tentative intéressante d'ouverture à différents points de vue pronominaux : l'entreprise // continue à fonctionner en économie capitaliste, avec la possibilité d'être une EBE, Entreprise à But d'Emploi, si elle le souhaite ; l'individu, le chômeur, le *Je* se voit offrir de travailler sans qu'il ne soit employé (utilisé) mais pour répondre aux besoins de *Tu*, voire de // si ses besoins peuvent être satisfaits par le savoir-faire du *Je* ; le gouvernement qui veille à ce que chaque citoyen y trouve son compte sans que cela ne porte atteinte à la compétitivité s'il fait le choix de faire de la compétitivité une priorité, parce qu'il s'agit bien là d'un choix de société. Si le PIB est l'indicateur qui s'est imposé en Occident, au Bouthan par exemple c'est l'indice de bonheur qui prime.

CONCLUSION

Le but du questionnement de l'appariement de l'offre et de la demande du point de vue de l'individu, optée dans notre travail, était précisément de porter une attention particulière sur une perspective très peu prise en compte dans les politiques mises en place pour tenter de répondre à cette problématique. Cette perspective nous a permis de remettre l'humain, le *Je*, au centre des préoccupations, et au-delà du marché du travail, de poser la question du sens du travail voire du sens de la vie.

A observer comment l'homme a vécu pendant des millénaires, ses besoins ont plutôt été simples : avoir de quoi subvenir à ses besoins, se réaliser et avoir du temps pour profiter de la vie.

C'est dans la course effrénée à la croissance, à laquelle s'est lancé le monde des hommes, que l'homme a transformé l'œuvre en travail, le durable en consommable (Arendt, 1958) et qu'il a posé des règles d'un jeu qui apparaît plus important que les joueurs, que les individus, jusqu'à en arriver à ce que Stiegler (2015) appelle l'économie d'incurie, qui ne prend pas soin des siens, mais plutôt de l'indicateur de croissance.

Le projet de Valentin (2013) nous paraît le genre de pistes qui pourraient nous sortir de cette économie d'incurie. Dans son projet, l'objectif est de redonner aux individus leur place légitime quant à leur utilité dans la société, et de ne pas conditionner leur survie, leur vie au diktat d'une « troisième personne », l'entreprise, qui décide de qui il doit être, des choix de sa formation, des choix de sa vie et qui lui coupe les vivres en cas de non-conformité. Des éléments relevés par les différents philosophes évoqués dans ce mémoire, pour définir le « vrai travail » semble trouver écho dans le projet de Valentin : il contribue à l'individuation (Stiegler, 2015), il est autonome, utile pour soi et à la société (Gorz, 1988), porteur de sens et semble s'accomplir dans toutes les dimensions pronominales (Hunyadi, 2017) du travail chez Marx. On y retrouve également des principes de la liberté en entreprise libérée ; un sujet intéressant mais qui mériterait à lui seul une autre étude avec comme lunettes, le « vrai travail » selon Marx, Gorz et Stiegler.

Mais pour revenir à notre présente étude, si la perspective pronominale d'Hunyadi (2017) nous a servi de méthodologie, son importance est également qu'elle met l'accent sur le fait que les perspectives sont aussi multiples que les pronoms personnels. Il n'est donc pas question ici de remplacer la tyrannie d'un point de vue pronominal à un autre, mais parvenir ou du moins sans cesse rechercher un équilibre de tous les points de vue. Nous pouvons être chaque pronom personnel selon les circonstances et avoir des intérêts fort différents selon les perspectives.

L'enjeu en matière d'appariement d'offre et de la demande dans le marché du travail en particulier, et dans le monde du travail en général, est de trouver des accords où chacun y trouve autant que possible son compte. Les individus ne le trouveraient-ils pas dans leur propre projet professionnel rémunéré comme proposé par Valentin (2013) ou même dans le projet d'un autre sans que ce soit un emploi (une utilisation) mais une collaboration, une participation reconnue et valorisée comme telle ?

Un projet auquel il consent à apporter une contribution par son travail, et qui puisse faire partie de sa vie de façon équilibrée et non pas l'élément central qui s'impose à sa vie ? Un libre consentement qui ne doit pas être entravé par la nécessité.

L'articulation établie entre l'approche philosophique et celle économique, pour analyser la problématique de l'appariement de l'offre et de la demande du point de vue de l'individu, nous a également permis de franchir une étape supplémentaire dans la conception dominante de l'homme qui, pour l'heure, selon le tableau repris par Dietrich et Taskin (2016), est celle d'actif financier, après avoir été successivement celle de l'expert (artisan), du peu qualifié, du fainéant motivé par l'argent, de ressource autonome et « motivable », puis de ressource économique. Nous pensons en effet que la créativité des différentes générations fait et défait des projets de société. Le projet de société axé sur la croissance économique semble s'essouffler et atteindre ses limites. Ce stade où les hommes ne seraient plus qu'utilisés pour produire a été prédit par Arendt (1958) comme étant le dernier stade de la société de travail ; il nous semble que nous y sommes depuis plusieurs décennies. Ce dernier stade ne nous annonce-t-il pas la fin de la société de travail ? Ne peut-on pas penser à un nouveau projet commun de société ? Passer d'une société de la dictature de la « troisième personne » à celle d'une considération plus juste des différents points de vue ? Un projet de société qui n'objectivera plus l'homme, n'en aura plus une conception de ressource, mais de ce qu'il est : humain simplement « dans la richesse multiforme de ses besoins » (Gorz, préface de « Nouvelles croissance et emploi », Héritier, 1988, p.12) ?

BIBLIOGRAPHIE

- Arendt, H. (1958), *Condition de l'homme moderne*, University of Chicago Press
- De Nanteuil, M. & Pourtois, H. (2004), *L'Etat social actif : une réponse au défi de l'intégration par le travail ?* Université catholique de Louvain Avril 2004
[https://cdn.uclouvain.be/public/Exports%20reddot/etes/documents/DOCH_137_\(de_nanteuil_Pourtois\).pdf](https://cdn.uclouvain.be/public/Exports%20reddot/etes/documents/DOCH_137_(de_nanteuil_Pourtois).pdf)
- Dietrich, A.& Taskin, L. (2016), *Management humain*, Edition De Boeck Supérieur
- Dock T., (2014), *Revue Démocratie*,
Interview En ligne <http://www.revue-democratie.be/index.php/economie/1062-interview-de-thierry-dock-fiscalite-changer-de-cap-et-vite>
- Gorz, A. (1988), *La métamorphose du travail*, édition Galilée
- Gorz, A. (1990), "Andre Gorz" film by Marian Handwerker, une production Formation Education Culture
<https://www.youtube.com/watch?v=hB4EeTEqLfY>
<https://www.youtube.com/watch?v=R5BoVDcBpYY>
- Hunyadi, M. (2017), *Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme*, *Les temps modernes*, 2017/5 n°696, pp 64-78
- Lepesant, M. (dir.) (2013), *L'Antiproductivisme, Un défi pour la gauche ?* Ouvrage collectif, Ed. Parangon
- Lallemant, M. (2007), *le travail, une sociologie contemporaine*, édition Paris Gallimard
- Marx, K. (1844), *Les manuscrits de 1844*
- Marx, K. 1867, *Le Capital, Livre I*, trad. J.Roy, Ed. Sociales, 1950
- Pirou, G. (1939), *Les nouveaux courants de la théorie économique aux Etats-Unis, Tome II : l'économie institutionnelle*, 2^{ème} édition, Ed. Domat-Montchrétien
- Stiegler B. (2015), *L'emploi est mort, vive le travail*, Edition Fayard/Mille et une nuits. Collection : Les Petits Libres
- Valentin, P.(2013), « Pour des territoires « zéro chômeur de longue durée » », *Revue Projet*, vol. 336-337, no. 5, 2013, pp. 72-78.

