

JUIN

POITIERS

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

DE LASTIC Adélaïde

Doctorante en contrat Cifre

Institut Jean Nicod (UMR 8129 - CNRS – EHESS – ENS)

Usgeres (Union des employeurs de l'économie sociale)

Mail : adelaidedelastic@gmail.com

<http://www.rivess.org/>



Travailler dans l'économie sociale, un supplément de «sens» ? Signification et enjeux pour l'organisation du travail.

DE LASTIC Adélaïde

Doctorante en contrat Cifre

Institut Jean Nicod (UMR 8129 - CNRS – EHESS - ENS)

29 rue d'Ulm, 75005 Paris - 0144322650

Usgeres (Union des employeurs de l'économie sociale)

4 place Felix Eboué , 75012 Paris - 0143416327

Tel mobile : 0617667617

Mail : adelaidedelastic@gmail.com

Acronyme : SENSES

Travailler dans l'économie sociale, un supplément de «sens» ? Signification et enjeux pour l'organisation du travail.

Mots clefs : Sens, valeurs, travail, économie sociale

Nous travaillons pour subvenir à nos besoins vitaux : se nourrir, se loger, se vêtir. Cette réponse à la question sur le sens du travail n'est pas la seule possible certes, mais elle est la plus pragmatique et surtout la plus universelle. Ainsi, depuis la préhistoire où, laborieusement, l'homme chassait et se protégeait des dangers de la nature, jusqu'à aujourd'hui, où nous convertissons les euros reçus en nourriture et en loyers, nous travaillons pour répondre à nos besoins. De ce point de vue, le travail apparaît comme une nécessité. Cependant, il fait l'objet d'une rémunération plus ou moins importante, qui permet éventuellement à l'être humain d'acquérir des biens qui dépassent la simple nécessité vitale. Ainsi dans les pays riches, le salaire n'a plus uniquement pour vocation de satisfaire nos besoins essentiels, mais aussi celle de consommer pour le plaisir. Et c'est l'avènement de cette société de consommation où les salaires sont plus élevés qui ouvre une brèche dans l'appréhension individuelle du travail. Désormais, l'homme travaille non seulement pour pallier ses besoins matériels, mais aussi pour combler d'autres désirs matériels, non nécessaires, mais qui lui procurent du plaisir. Ces désirs font l'objet d'un choix dans l'utilisation de ce qui est gagné et donc par anticipation, d'un choix dans le métier exercé en fonction du salaire qu'il rapporte. Pour ce qui concerne notre problématique du travail dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, nous nous focaliserons sur la notion du revenu qui formera le point de départ de notre analyse du rapport au travail dans l'économie sociale. En effet, si l'on considère la question des revenus, il semble que le salaire d'un salarié dans l'économie sociale soit, en moyenne, inférieur de 18 % à celui d'un salarié du reste de l'économie, ce qui invite à postuler que les attentes salariales dans l'économie sociale sont moindres. Parallèlement à ce constat, et ce sera là la pierre de touche de notre réflexion, nous verrons que ces salariés auraient d'autres attentes que celles de la rétribution matérielle. Cette rétribution immatérielle se traduirait par un sentiment d'utilité sociale, de satisfaction au travail, d'engagement personnel. Ce sentiment serait la source d'une motivation encore plus forte que dans le reste de l'économie, au nom du « sens » que les salariés voient dans leur travail.

Nous commencerons par situer la place du travail dans une vie humaine en insistant sur l'enjeu particulier du travail dans l'économie sociale. Cela nous mènera à analyser cette notion de « sens » au travail, de plus en plus florissante dans le discours des Ressources Humaines et qui serait l'apanage des métiers de l'économie sociale. D'après nos premières constatations, nous pouvons dire que cette notion du sens implique une rétribution pour partie immatérielle du salarié. Nous chercherons alors à savoir quelles sont les valeurs immatérielles qui peuvent motiver l'agir humain. Ces questions nous amèneront à soulever un enjeu principal du sens du travail que nous formulerons dans les termes suivants : Les valeurs immatérielles qui motivent le travailleur et induisent un rapport différent au salaire témoignent-elles d'un nouveau contexte qui appellerait une transformation de l'organisation du travail ?

1. Préciser philosophiquement le « sens au travail »

Un cadrage philosophique et synthétique de ce que l'on entend par « travail » et par « sens » permet de préciser ce que pourrait signifier l'expression : « un travail qui a du sens ».

1.1 Le travail, une activité productive rétribuée, mais comment ?

Les éléments suivants semblent être généralement acceptés pour définir le travail : il figure une activité, ayant pour but de produire et impliquant qu'on y consacre du temps. Harribey dans un article qui cherche à préciser les concepts de « travail », « emploi », et « activité », rappelle que Polanyi a montré que le concept de « marché du travail »¹ émerge au 19^e siècle ; celui de « travail » ayant plus ou moins existé dans les sociétés et pouvant donc être par là, reconnu comme une catégorie anthropologique. Cette précision permet d'interpréter les transformations des activités productives, à la naissance du capitalisme de marché et le fait qu'aujourd'hui de nouvelles questions viennent perturber la signification du concept de travail. En effet, le travail comme production étant devenu la valeur fondamentale d'un système économique spécifique, il apparaît finalement que le concept d'« emploi », nécessairement salarié, rétribué, soit devenu « le principal moyen de s'assurer une place, une utilité, des droits et une protection. »², occultant en quelque sorte le concept de « travail ». C'est pourquoi la question du « sens » du travail devient aujourd'hui cruciale. Elle a notamment pour enjeu celle de la rétribution du travail. En effet, si le terme d'« emploi », laisse penser qu'il est aujourd'hui insensé de travailler pour autre chose que pour de l'argent, nous voudrions néanmoins rappeler qu'il existe d'autres valeurs qui peuvent le motiver. Le secteur de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) entre autres, se prête à la démonstration de cette proposition.

La proposition : « le meilleur métier est celui qui permet de gagner le meilleur salaire » est un présupposé généralement admis qui repose sur la représentation d'un supplément de consommation et par là, d'un supplément de plaisir. La notion du salaire et de son utilisation est l'une des cinq notions qui composent la définition du rapport salarial que livre Robert Boyer (1986) ; « On appellera forme du rapport salarial l'ensemble des conditions juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage du travail salarié ainsi que la reproduction de l'existence des travailleurs (...)]. De façon plus analytique, il est commode de décomposer le rapport salarial en cinq de ses composantes : l'organisation du procès de travail, la hiérarchie des qualifications, la mobilité des travailleurs, le principe de formation du salaire, direct et indirect, l'utilisation du revenu salarial. ». Pour ce qui concerne notre problématique du travail dans un contexte économique social et solidaire, nous nous focaliserons donc sur les questions du revenu et de son utilisation, question qui formera le point de départ de notre analyse du rapport au travail dans l'économie sociale. En effet, si l'on considère la question des revenus, il semble d'après l'Insee (2010) que les salaires dans l'économie sociale soient, en moyenne, inférieurs de 18 % à ceux du reste de l'économie³. Les salariés des associations gagnent moins que ceux des autres familles de l'économie sociale (12,5 euros nets/heure contre 15,2 euros nets/heure, soit 18 % de moins) et d'autant moins s'ils travaillent dans une association du domaine social (10 euros nets/heure). D'après ces chiffres, nous postulons que les attentes salariales dans l'économie sociale sont effectivement moindres.

¹ HARRIBEY Jean-Marie, « Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts », in *Economies et Sociétés*, Série « Economie du travail », A.B., 1998, n° 20, 3, p. 5-59, p7

² *Ibid*, p 6

³ « En 2007, le salaire horaire net d'un salarié dans l'économie sociale est, en moyenne, inférieur de 18 % à celui d'un salarié du reste de l'économie (13,1 euros contre 15,9 euros) », Insee Ile de France, 2010.

En revanche, ces salariés auraient d'autres attentes que celles de la rétribution matérielle. Ces attentes se formuleraient en termes d'utilité sociale, de satisfaction au travail, d'implication personnelle. Ainsi, Mathieu Narcy (2009) a montré dans ses travaux que les salariés du secteur associatif apparaissent intrinsèquement plus motivés dans leur emploi que ceux du secteur privé. De plus, et en dépit d'une rémunération moindre, ils se déclarent également plus satisfaits de leur emploi. Cette satisfaction semble provenir du surcroît de « sens » qu'ils voient dans leur travail. Mais que signifie cette notion, par ailleurs très médiatique du « sens au travail » ?

1.2 Pourquoi travaillons-nous ? Approche anthropologique.

L'effort fourni par la philosophie pour penser le sens du travail rencontre bien vite des difficultés liées au paradoxe que le concept même soulève. En effet, le travail est considéré aussi bien comme aliénant que comme mode de réalisation de soi, comme contrainte que comme promesse de bonheur, ressenti comme douloureux ou créatif, comme rebutant ou plaisant, déshumanisant ou essentiel à l'homme.

Le travail semble être au fondement de l'ordre social de nos sociétés occidentales. Il structure la vie de la société et son organisation. Il reste aussi le principal moyen de subsistance. Travailler est donc un « fait social total », vital. Vital d'un point de vue physiologique puisqu'il nous permet, depuis la nuit des temps de nous nourrir, de nous loger ; Vital sans doute aussi d'un point de vue spécifiquement humain, c'est-à-dire sous un angle politique, social, moral. Dans une étude menée par Dominique Méda et Lucie Davoine, intitulée *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?*⁴, il est ainsi montré que les Français en particulier, n'attendent plus seulement du travail un salaire et une façon de s'insérer, « mais bien un moyen de se réaliser, de développer ses capacités »⁵. L'étude des données françaises et européennes sur le thème du travail⁶ montre que les Européens, Français en tête, accordent une grande importance au travail. Paradoxalement ces études montrent qu'ils souhaiteraient également que le travail occupe une place moins grande dans leur vie. Ainsi, pour que la vie de travail soit tenue en haute estime par les travailleurs, il faut qu'elle soit limitée et entre dans la constitution d'un équilibre de vie qui allie les différents facteurs d'épanouissement de la personne (famille, amis, loisirs...). On remarque que les motivations pour le travail suivent la même progression pyramidale que les besoins humains décrits par Maslow⁷. Le psychologue établit en effet les motivations humaines dans cet ordre : motivations physiologiques et sécuritaires à la base, puis un besoin d'appartenance sociale, d'estime et enfin d'accomplissement.

Ces éléments sociologico- anthropologiques donnent une vision objectivante de la place du travail dans la vie humaine. Or il faut ici distinguer les motivations au travail et le sens au travail. Il faut ici distinguer l'essence des choses que nous pouvons chercher en pensant qu'elles existent objectivement, en-dehors de nous ; et le sens des choses qui est celui que nous lui donnons. Le type de cause qui nous pousse à travailler peut être énoncé objectivement, mais le sens qu'une personne donne à son travail est celui qu'il lui confère librement. Le sens donné au travail fait appel à une dimension subjective. Une

⁴ DAVOINE Lucie, MEDA Dominique, *Place et sens du travail en Europe : une singularité française*, Centre de l'étude de l'emploi, février 2008

⁵ *Ibid*, p81

⁶ Plusieurs études sont mobilisées par les recherches de Dominique Méda et Lucie Davoine : L'Eurobaromètre, Les European Values Survey, L'International Social Survey Program, Les enquêtes européennes sur les conditions de travail, Le panel communautaire des ménages, Le European Social Survey

⁷ MASLOW A. H., « A Theory of Human Motivation », in *Psychological Review*, 50, 1943, p370-396

problématisation de la notion de « sens au travail » est nécessaire pour progresser sur le sujet.

1.3. Sens du travail et récit de soi

Les précisions philosophiques sur le sens du travail se déclinent selon trois dimensions du sujet : sa dimension narrative, téléologique, axiologique.

1.3.a – signification narrative

Si comme Galbraith, on considère qu'il existe des métiers plus ou moins aimables, alors la vision du travail comme facteur d'épanouissement dans l'absolu devient plus difficile à assumer : « Le mot « travail » s'applique simultanément à ceux pour lequel il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte »⁸. Le travail comme facteur d'épanouissement dépend donc d'abord du rapport que nous entretenons avec lui. Or le rapport que nous entretenons avec notre travail est lié au sens que nous lui donnons consciemment ; à la place que nous lui accordons dans le récit de nous-même.

L'idée du récit de soi se retrouve chez Ricoeur sous le terme d'« identité narrative ». Dans *Temps et récit III* (1985), l'auteur introduit cette notion qui joindrait deux catégories du récit que sont l'histoire et la fiction. Plus tard, il renouvelle dans *Soi-même comme un autre*, sa théorie narrative, puisqu'il la place non plus seulement « dans la perspective de ses rapports avec la constitution du temps humain, comme il a été fait dans *Temps et récit*, mais dans sa contribution à la constitution du soi »⁹. Une nouvelle dimension est introduite puisque Ricoeur confronte la notion d'identité narrative à celle d'identité personnelle. Cette confrontation est la clef de voûte d'une démarche d'« interprétation de soi »¹⁰.

La signification de notre travail est ainsi le récit que nous en faisons. Le sens n'est pas dans les choses elles-mêmes. C'est notre façon d'organiser nos représentations et d'attribuer à chacune une place dans un système, qui fait correspondre des signes aux choses, et qui nous conduit à conférer à chacun de ces signes un sens particulier. À l'origine du sens il y a donc une intention de signifier. La part de subjectivité et de liberté qui entre nécessairement dans l'intention de donner un sens ouvre l'espace de l'interprétation. À partir du moment où nous pouvons choisir ou non de donner un sens aux choses, notre capacité relative à imprimer une direction aux choses et aux événements nous met en mesure de les interpréter.

1.3.b. Signification téléologique

En donnant un sens aux choses, on leur imprime une direction et donc une finalité. L'interprétation d'un travail a une portée téléologique au sens où elle s'opère dans un contexte global. Ainsi, même si un travail revêt en soi un intérêt, il peut ne pas faire sens lorsqu'on le place dans le contexte global de la situation et dans l'appréhension totale de la personne. Gorz formule en ces termes ce décalage : « L'intérêt intrinsèque d'un travail ne garantit pas son sens et son humanisation ne garantit point celle des finalités qu'il sert »¹¹. L'auteur signifie par là que le travail exercé, s'il est considéré en soi comme épanouissant, peut cependant ne pas l'être relativement à une personne. Le sens, la finalité de notre travail, émerge des situations de travail humaines, c'est-à-dire qui prennent en compte la personne

⁸ GALBRAITH J. K., *Les mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Grasset, 2004, p34-35

⁹ RICOEUR, Cinquième étude, « L'identité personnelle et l'identité narrative », in *Soi-même comme un autre*, Editions du Seuil, 1990, p 138

¹⁰ Sur l'« interprétation de soi », voir RICOEUR, dixième étude, *opcit*, 1990

¹¹ GORZ André, *Métamorphoses du travail*, Galilée, 1988, p 110

dans sa globalité. Le sens final que nous prêtons à notre travail relève du jeu entre vie affective, vie économique, goûts de la personne et valeurs morales. Ce sens résulte d'un processus vital et évolue au cours d'une vie. Ainsi nous ne donnons pas forcément le même sens à notre travail si nous sommes responsables seulement de nous-mêmes ou d'autres personnes ; si nous y trouvons un intérêt ou pas ; si nous voulons nous y investir totalement ou si nous avons d'autres sources d'investissement personnel par ailleurs.

La dimension téléologique du sens du travail émerge d'un processus vital humain et du travail global de l'« interprétation de soi ». Et ce travail d'interprétation de soi se renouvelle quotidiennement.

1.3.c. Signification axiologique

Pour quiconque considère la vie et l'histoire comme autre chose qu'une succession de faits bruts, la vie et l'histoire prennent un sens. Or le sens (signification, finalité) qu'on attribue aux choses, à notre travail en l'occurrence, entre en corrélation avec un système de pensée et de valeurs qui nous permet de penser le monde dans lequel nous vivons et le sens que nous lui donnons. Sens et valeurs semblent donc indissociables.

« Sens du travail » et « système de valeur » entrent en interaction et par là agissent l'un sur l'autre. Dans l'étude de l'Insee¹² sur les risques psychosociaux, la « souffrance éthique » est identifiée comme telle : « Une souffrance éthique est ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles. Le conflit de valeurs peut venir de ce que le but du travail ou ses effets secondaires heurtent les convictions du travailleur, ou bien du fait qu'il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle. »¹³. André Gorz, lorsqu'il parle d'une « non-coïncidence entre responsabilité technique et responsabilité morale, entre autonomie professionnelle et autonomie existentielle »¹⁴, souligne l'humanité du sujet qui se réalise en assumant sa responsabilité (point de vue kantien) et se trouve par là-même en situation de mal-être en cas de conflit de valeurs.

Ainsi, de la même manière que l'attribution de la signification et de la finalité du travail résulte d'un processus qui fait interagir la situation et l'interprétation de la situation par le sujet, le sens axiologique que nous prêtons au travail résulte d'une interaction simultanée entre situations et systèmes de valeur. Cependant, ce rapport n'est pas non plus déterminant et nécessaire ; les valeurs théoriques n'anticipent pas le choix du travail de façon absolue ; et réciproquement la situation de travail ne crée pas nécessairement la valeur. Le rapport entre le sens et les choses, le rapport entre travail et valeurs est réciproque, non nécessaire et il peut évoluer.

Conclusion sur le sens du travail

Le rapport entre travail et sens est une combinaison de facteurs. La construction du sens est un processus qui combine interprétation narrative, téléologique et axiologique. Il y a sens quand Les trois pôles se rencontrent. On observe une situation de non-sens lorsqu'il y a incohérence durable entre ou au sein de ces trois pôles de sens. On observe une perte de sens lorsqu'il y a incohérence temporaire, où lorsqu'un des pôles est défaillant. Ce sens au travail, en tant qu'il est le résultat d'une construction, est voué à évoluer. C'est justement ce que nous

¹² Insee, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, avril 2011

¹³ *Ibid*, p15

¹⁴ GORZ, *opcit*, p 110

voudrions montrer en partant du constat que la technologie, transformant nos modes de travail, a largement transformé le rapport que nous entretenons avec notre travail. Les nouveaux moyens ont donné lieu à de nouvelles valeurs et par là, à un sens du travail qui ne s'analyse plus de la même façon.

2. Nouveau contexte mondial et travail dans l'économie sociale : deux systèmes de valeurs qui se rencontrent

Préciser philosophiquement la notion du sens nous permet de comprendre ce que le salarié peut attendre d'une rétribution pour partie immatérielle de son travail. Cette rétribution est une satisfaction qui découle d'un sens au travail en harmonie avec la perception que le travailleur a de lui-même. Le sujet, dans sa quête d'authenticité, aime que son travail tienne une juste place dans le récit de sa vie, dans la finalité qu'il lui prête, et dans ses systèmes de valeurs et de représentation.

Il y a donc bien une rétribution immatérielle du salarié, qui paraît comme nous l'avons montré plus haut encore plus flagrante chez les salariés de l'économie sociale et solidaire. Or le simple fait de parler de « rétribution immatérielle » du travailleur paraît inédit, si ce n'est séditieux : Il remet en cause le rapport immémorial que l'homme semblait avoir à son travail, celui d'un labeur nécessaire qui lui permettait de pallier ses besoins matériels. Dans le cas qui nous occupe, le travailleur, estimant ses besoins matériels comblés, investirait d'autres valeurs que celles du capital en choisissant un apport immatériel. Nous voudrions à présent montrer quelles sont ces valeurs et quel est le contexte qui leur permet de s'épanouir.

2.1. Un monde technologique

Le nouvel ordre mondial instauré par la coévolution de l'homme, de la nature et de la technologie, induit de nouvelles pratiques qui appellent une évolution des systèmes de valeurs.

2.1.a. Habiter technologiquement le monde

L'incorporation des artefacts techniques et technologiques dans le système sociétal propose à notre analyse un nouvel ordre du monde. Ainsi, la technologie coévolut avec l'individu et le transforme physiologiquement. Elle coévolut également avec le milieu de vie humain, traversé par deux dimensions : le social et l'habitation de la Nature.

Les relations sociales se trouvent modifiées par les technologies, et à ceci nous voyons deux explications principales : le schéma familial qui, suite entre autres à l'évolution de la durée de la vie, se voit renouvelé, et la médiatisation des relations. Sur ce deuxième point, Patrice Flichy rappelle dans son *Histoire de la communication moderne*, les quatre caractéristiques de base des télécommunications utilisés par tous les moyens de télécommunications, du télégraphe à l'Internet ; 1) A défaut d'être instantanée, la transmission des messages est très rapide ; 2) La constitution d'un réseau permanent s'étend de plus en plus dans l'espace. 3) Un corps technique spécialisé prend en compte l'exploitation. 4) Le codage de l'information se fait dans un langage universel. Ces quatre points-clefs bouleversent les modes de communication humains.

Les caractéristiques de base d'une société de télécommunication produisent une société en réseau. Le réseau désigne l'ensemble des points connectés. La connexion établit une relation qui permet à l'information de circuler d'un point à un autre, d'un humain à un autre.

Cette communauté est reliée sans hiérarchie verticale, instaurant une forme de société différente de celle établie jusqu'alors ; l'individu derrière son ordinateur connecté à Internet reçoit et diffuse des informations, partage son savoir et construit avec les autres noeuds du réseau un savoir collectif auquel chacun a accès. La technologie construit d'une certaine manière de nouveaux rapports sociaux. Réciproquement, la société, par les usages qu'elle développe, infléchit la technique. Ces nouveaux rapports humains, plus en réseau que jamais et non-hiérarchisé produisent d'autres formes de collaboration dans le travail. C'est ce que montre Manuel Castells, dans les chapitres trois et quatre de *La société en réseau* (1996) : le travail et l'entreprise sont « transformés » par l'emploi massif des technologies de l'information. Les liens entre technologie et organisation du travail sont en effet avérés et l'usage technologique induit une modification de l'organisation du travail.

Notre façon d'habiter le monde, et par là nos modes de travail, ont beaucoup changé. Notre rapport à l'espace-temps n'est plus le même. Il est relativisé par les capacités des télécommunications et des transports. L'Homme se déplace à des vitesses largement supérieures à celle de la marche, étendant ainsi la maîtrise de sa planète et s'aventurant dans l'espace. Par les télécommunications, il peut rendre son libre-arbitre opérationnel à l'autre bout du monde sans y être physiquement. Dans un contexte d'habitat technologique du monde qui implique un changement des modes de travail, quelles nouvelles valeurs guident son agir ?

2.b. L'agir humain technologique

L'agir humain est mis en cause dans cette ère de la technique : « Nous sommes donc aujourd'hui dans l'ère de la technique et par ce dernier terme, il faut entendre bien plus qu'un ensemble de procédés mécaniques visant à rendre le monde plus confortable. Il s'agit d'un type de rapport au monde où celui-ci est considéré à la fois comme un champ à transformer, comme un réservoir d'où l'homme tire ce qui lui est utile et comme l'extériorité qui lui permet de se construire en tant qu'homme. »¹⁵. De nouvelles questions se posent à l'agir humain technologique ; il s'agit de problèmes biologiques, politiques, médiatiques, juridiques, sociaux, économiques, environnementaux... Pour notre sujet, nous retiendrons principalement les questionnements socioéconomiques en gardant en mémoire les autres problèmes car de fait, ils sont tous interdépendants.

Les progrès technologiques ont rendu possible le développement de réseaux d'information interconnectés ; ils permettent aux bourses de communiquer les informations financières en temps réel partout dans le monde. Ce « progrès » est en lui-même neutre mais il a eu une conséquence désastreuse. Car aujourd'hui, chaque baisse ou hausse est répercutée dans l'instant. Cela a favorisé certains crashes boursiers, mais surtout, ce phénomène empêche toute stabilisation des places financières dont la courbe ne cesse de croître ou de descendre. Le deuxième facteur de perturbation de l'équilibre économique est l'extrême mobilité des capitaux ; on parle même de volatilité des flux de capitaux. Ce libéralisme volatile, immatériel, échappe au commun des mortels. Le capital est une donnée abstraite, pris dans un mécanisme parfaitement opaque, qui permet à certains cerveaux financiers de s'enrichir en déplaçant des milliards à la minute, d'une place financière à l'autre. Ces mécanismes complexes profitent à quelques-uns, mais pas au plus grand nombre. La crise actuelle révèle ces failles dans l'économie et dans les entreprises. De là, la demande d'assainissement provient de toutes parts, venant s'ajouter aux réactions contre l'injuste répartition des

¹⁵ MEDA Dominique, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier 1995, p 154-155

richesses entre pays du nord et pays du sud. En effet, ce ne sont plus seulement les pays sous-développés qui sont mis en difficulté par cette économie ; les pays riches, qui pourraient être taxés de « mal développement », prennent également conscience que des flux de capitaux débridés leur portent préjudice. Il est à peine besoin de rappeler ici que la logique qui anime l'économie est une logique de profit. La croissance est vue comme une fin en soi et non plus comme un moyen au service de l'humain. La logique du profit pour le profit mène à une accumulation de richesse non nécessaire à la vie de l'humain.

Cette logique du « toujours plus », insatisfaisante par essence, appelle un agir humain adapté à l'ère technologique, c'est-à-dire qui utilise les technologies mais veille aux conséquences économiques, écologiques, sociales de son utilisation. C'est ainsi que se développent d'autres formes d'entrepreneuriat - dont fait partie l'Economie sociale et solidaire - qui prennent conscience de leur responsabilité sociétale.

2.1.c. Nouvelles pratiques, nouvelles valeurs

« Après une phase de changement *matériel* due à la technologie, à l'industrie, notre monde (post)moderne est entré dans une phase de changement *immatériel*, une mutation axiologique » ; Ces mots de Michel Puech, philosophe de la technologie, lors d'une conférence sur *Nouvelles technologies, nouvelles valeurs, nouvelles finalités* (2008), exprime la mise en question de la *praxis* humaine par le nouveau contexte mondial. Celui-ci appelle de fait une évolution des systèmes de valeurs dont nous voulons livrer les tendances.

Les modes d'organisation en réseau qui se pratiquent sur la Toile impliquent des valeurs d'égalité hiérarchique entre les différents nœuds du réseau ; par opposition à une hiérarchie traditionnelle descendante¹⁶. Nous repérons également les valeurs d'immédiateté, d'immatérialité, de transparence de l'information, véhiculées par le mode opérationnel de l'Internet. Ces valeurs font souffler un vent de renouveau dans l'organisation du travail, qui évoluerait vers des modes plus collaboratifs que coopératifs, c'est-à-dire des modes organisationnels où le travailleur serait impliqué dans les décisions et objectifs de réalisation du projet entrepreneurial plutôt que suivant des objectifs qu'on lui aurait assigné.

Les technologies et notamment Internet permettent d'agir de façon efficace en contournant les systèmes institutionnels ainsi que les systèmes marchands. La non-intervention des Etats (ou quasi non-intervention puisque leurs tentatives de maîtrise s'avèrent impuissantes face à la Toile), et la gratuité qui crée la valeur Internet, induisent les valeurs du non-institutionnel et du non-marchand.

Enfin, cette information rapide, gratuite, démocratique, qui dépasse les frontières physiques, porte à la connaissance de chacun les problèmes alimentaires, écologiques, de pauvreté qui touchent le monde. Cette information enjoint tous les êtres humains à endosser une responsabilité qui serait à la mesure de leur action sur le monde.

2.2 Les valeurs prêtées à l'économie sociale

Une étude menée en 2010 par le Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) du CNRS compare la qualité de l'emploi dans les entreprises sociales et dans les autres entreprises. Cette étude pointe la satisfaction au travail plus importante dans les entreprises sociales que dans les autres entreprises. Pourtant, les auteurs reconnaissent que

¹⁶ Pour plus de développement sur ce point, consulter l'article de SEMLER, « Managing without managers », in *Harvard Business Review-1*, septembre-octobre 1989, qui constitue un beau témoignage de management non-infantilisant au Brésil.

« force est de constater que les critères objectifs de qualité de l'emploi au sein de l'ESS sont peu performants. Parmi les critères dont nous disposons à partir des différentes bases de données étudiées, relevons le niveau de salaire, les conditions de travail (...). »¹⁷. Les résultats de l'étude montrent que ce ne sont pas des conditions matérielles telles que le salaire ou les conditions de travail qui motivent les salariés de l'ESS mais l'existence de motivations intrinsèques.

Ainsi, la suite de l'article insiste sur plusieurs dimensions non-matérielles qui traversent le secteur de l'ESS et justifient cette motivation intrinsèque. L'articulation entre les finalités sociales et les enjeux économiques, l'innovation sociale qu'elle appelle, le dialogue démocratique au sein de l'entreprise, la personnalisation des parcours professionnels, sont des atouts perfectibles des entreprises de l'économie sociale. Grâce à des pratiques d'entreprise portant un projet collectif à finalité sociale, soutenus par des modes de décision participatifs, et une volonté de développement territorial durable, le ressenti du travail dans l'ESS semble faire fi de conditions moins avantageuses en matière de rémunération ou de dialogue social. De fait, les valeurs mêmes de ce type d'organisation prônent le réinvestissement du résultat et l'absence de profit individuel.

Ces axes qui traversent le travail dans l'ESS portent des valeurs de justice sociale, de démocratie, d'innovation, de considération de l'humain au cœur du projet de l'entreprise, d'autonomie, de responsabilité. En un mot le secteur de l'ESS porte une valeur de *mesure* ; les produits et services fournis, les salaires, les horaires de travail, etc. sont à la mesure de l'homme. Ils vont à l'encontre des principes d'une économie débridée et sont adaptés aux besoins économiques et sociaux. Ces valeurs apportent un sens au travail de ceux qui en sont les porteurs.

Les modes d'organisation du travail des entreprises de l'économie sociale et solidaire emploient différents modes d'organisation : associations, coopératives, mutuelles, fondations, entreprises solidaires... Une variété de statuts adaptés aux différents types de travail exercé et à la mise en place d'une juste hiérarchie. Ces modes d'organisation souples et adaptables, permettant l'autonomie et l'encadrement de chacun, sont les facteurs clefs d'une réponse performante économiquement et pertinente socialement envers les besoins sociaux aussi bien dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et médico-sociale, que dans ceux de l'assurance, des sports et loisirs, de l'agroalimentaire ou du commerce....

2.3. Nouvelles valeurs, nouvelle interprétation du sens du travail, quel impact sur l'organisation du travail ?

Les deux systèmes de valeurs propres d'une part à une situation technologique du monde et d'autre part au secteur de l'économie sociale se rejoignent en de nombreux points. Nous pouvons énumérer les valeurs suivantes : la responsabilité, les modes collaboratifs qui révisent les systèmes hiérarchiques, la justice sociale, la démocratie, l'autonomie, l'innovation, l'adaptabilité, l'immatériel, le non-marchand, le non-institutionnel. Daniel Mercure et Mircea Vultur¹⁸, ont ainsi mené une grande enquête sur le nouveau monde du travail au Québec, qui vient appuyer par les faits cette analyse. Partant du constat qu'un

¹⁷ JULIEN MAISONNASSE, KATIA MELNIK, FRANCESCA PETRELLA ET NADINE RICHEL-BATTESTI, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, LEST-CNRS et Université de la Méditerranée, décembre 2010, disponible à cette adresse : <http://www.cresspaca.org/upload/documents/quelle-qualite-de-lemploi-116.pdf>, consulté le 20/05/2011, p 17-18

¹⁸ MERCURE, VULTUR, *La signification du travail : Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Presses de l'Université Laval, 2010

nouveau rapport moral du sujet à son travail s'établit dans un nouveau contexte capitaliste, ils évoquent l'émergence d'un modèle productif post-capitaliste qui croise deux dimensions : L'*ethos* du travail et les modèles productifs. L'*ethos* du travail est « l'ensemble des valeurs attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien ». Les modèles productifs sont définis comme les « modèles organisationnels valorisés par les entreprises de production ». Selon les employeurs, le travailleur idéal est flexible, engagé et mobilise ses ressources personnelles (le temps). Seuls 7% correspondent à cet idéal ce qui démontre un effritement de valeurs comme le travail comme devoir ou l'utilité à la société. Ces valeurs sont remplacées par de nouveaux principes de sens que sont l'authenticité, la réalisation de soi, l'épanouissement, l'équilibre de vie. Cet *ethos* du travail qu'ils nomment « égotélisme » est celui de 40% de la population interrogée et augmente au fur et à mesure que les « jeunes » arrivent dans les entreprises. Il correspond au profil d'un travailleur qui veut s'investir au travail sans sacrifier de sa vie personnelle. D'après les auteurs, ce sont les *ethos* qui coïncident le mieux avec les nouvelles pratiques et en phase avec le modèle productif contemporain. L'égotélisme est un puissant révélateur des transformations sociales, marqué par l'épanouissement du moi qui définirait un individualisme qualitatif, c'est-à-dire authentique, autonome, à l'esprit libéral. L'individualisme qualitatif accorde plus d'importance aux liens affectifs qui se nouent dans sa vie personnelle, et cela corrobore l'étude de Lucie Davoine et Dominique Méda qui montre que les Européens placent la famille avant le travail¹⁹. Ainsi, la dimension instrumentale du travail (salaire) est en baisse même si elle reste importante (2^e position) alors que l'intérêt intrinsèque du travail est une valeur en hausse. Cependant, dans l'une comme dans l'autre étude, on constate que le travail n'est pas une valeur en perdition, au contraire, il est considéré comme très important.

En réalité ce sont donc les valeurs *dans* le travail qui évoluent. La quête d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est primordiale, et le travail est de plus en plus lié à une forte éthique professionnelle. Les métamorphoses ainsi entrevues, s'intègrent de fait dans un processus d'innovation, qui plus est dans un processus d'innovation sociale. Ce processus d'innovation va dans le sens d'un « travail soutenable » qui rend nécessaire une révolution de l'organisation du travail (Méda, 2010). Si l'être humain montre une motivation au travail comme celle que nous avons évoquée pour une cause immatérielle, à savoir une cause sociale, cela signifie qu'il prend des distances avec les logiques marchandes, avec la notion de temporalité au travail et d'une façon plus essentielle, avec le travail lui-même. Ainsi, l'organisation du travail adopterait une forme de collaboration plus participative, moins marchande, moins institutionnelle, plus transparente et plus responsable.

Le travail soutenable serait porté par deux actions mises en perspective par l'usage des technologies, à savoir la *prise de conscience* et la *faculté d'agir*. La prise de conscience serait en effet décuplée grâce au savoir accessible à tous, à l'information gratuite et quasi-instantanée. De même, la faculté d'agir serait potentiellement plus effective grâce à la désintermédiation (transparence des technologies, non-institutionnel, non-marchand). L'organisation soutenable du travail ainsi envisagée, vise à harmoniser l'agir humain et le sens du développement responsable du monde et cette visée est essentielle à une démarche entrepreneuriale responsable.

L'harmonie entre l'agir humain et le sens du développement mondial fait sens dans la vie des êtres humains. En effet, si nous reprenons les trois items de la construction du « sens », nous observons que : 1) le sujet place de façon cohérente le récit de son soi dans le monde ; 2) les finalités qu'il donne à ce récit relient son agir individuel au développement du monde ; 3) le système de valeurs qu'il met en pratique dans son travail coïncide avec le

¹⁹ DAVOINE Lucie, MEDA Dominique, *opcit*, 2008

système de valeurs d'un « *Homo sapiens technologicus* ». Or le sens au travail est un élément essentiel de la qualité de vie au travail. De plus en plus médiatisé et présent dans les pôles de ressources humaines, il représenterait la base d'une organisation du travail favorable au bien-être des salariés qui, eux-mêmes s'accomplissant, accompliraient mieux leur travail.

La conception d'un travail soutenable entre ainsi en résonance avec l'idée d'un développement soutenable du monde, induit une organisation du travail portée par les valeurs citées. Les valeurs appelées par un agir humain plus authentique à l'ère technologique rencontrent les valeurs qui guident les pratiques des entreprises de l'économie sociale. La maturation des systèmes de valeurs semble réciproquement favorable, et paraît encourager des modes d'entreprendre basés sur de nouvelles valeurs. On peut interpréter la montée de l'entrepreneuriat social selon cette hypothèse. En effet, l'entrepreneuriat social, au-delà du débat qu'il provoque sur son manque de cadrage et de référentiels, est symptomatique d'une société qui prend conscience de sa responsabilité et tente d'imprimer à ses objectifs de réalisation, un impact global positif. Ce modèle, déjà appliqué de façon perfectible dans l'économie sociale et solidaire, serait généralisable à l'ensemble des secteurs. En effet, l'entreprise considérée comme actrice sociale incontournable, a un rôle fort à jouer sur la scène du développement humain sur Terre car elle est porteuse des valeurs et pratiques soutenables. Cette idée ouvre en outre une piste de réflexion sur le parallèle à établir entre les nouvelles valeurs du travail et les nouveaux indicateurs de richesse.

Conclusion

Nous concluons par une dernière distinction qui s'opèrerait entre deux niveaux de sens du travail : celui de l'individu et celui de l'économie mondialisée. Au niveau individuel, le sens se construirait à travers les trois pôles de récit de soi, de finalité, de valeurs. Au niveau global, le sens se construirait à travers l'Histoire de l'humanité, la fin de l'Histoire, et des valeurs universelles. Mais nous avons voulu montrer ici que, si le sens se construit au niveau subjectif, le nouveau contexte mondial et les valeurs qu'il diffuse ont tendance à pousser l'individu à construire le sens de ses actes en contexte global. L'épanouissement de soi ne peut aller à l'encontre de celui de son milieu. Ainsi, si la raison économique d'un travail reste essentielle, la finalité d'épanouissement du soi dans son milieu prend une place très importante et qui est amenée à l'être de plus en plus. Dans ce contexte, le travail dans l'économie sociale et le sens qu'il véhicule semblent être en phase avec l'esprit d'un nouveau monde du travail. L'esprit de ce nouveau monde permet de parler de « modèle productif post-capitaliste » ou encore d'un « nouveau capitalisme ». D'après notre analyse, un enjeu majeur de la question du sens dans notre monde contemporain est celui d'une attitude responsable des sujets humains. Le nouvel être-au-travail est significatif d'un contexte mondial responsabilisé. Cette responsabilité est appréhendée au niveau individuel par le sujet en conscience de ses actes, des raisons et des conséquences de ceux-ci.

BIBLIOGRAPHIE

- BOYET Robert, *Flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, 1986
- CARDOT Fabienne, *L'éthique d'entreprise*, Puf, 2006
- CASTELLS Manuel, *La société en réseaux*, 1996, Fayard, 1998
- DAVOINE Lucie, MEDA Dominique, *Place et sens du travail en Europe : une singularité française*, Centre de l'étude de l'emploi, février 2008
- FLICHY Patrice, *Une histoire de la communication moderne, Espace public et privé*, La Découverte, 2004
- GALBRAITH J. K., *Les mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Grasset, 2004
- GORZ André, *Métamorphoses du travail, Quête du sens*, Galilée, 1988
- GREISCH Jean, « Vers une herméneutique du soi », in *Ethique et responsabilité Paul Ricoeur*, Editions de la Baconnière, Boudry-Neuchâtel, 1994, p155-174
- Insee Ile-de-France, *Regards sur... l'économie sociale et solidaire en Ile-de-France*, 2010, disponible à l'adresse
http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=20&ref_id=16827&page=dossiers/eco_sociale_2010/ess_chap2.htm#neuf, consulté le 15/05/2011
- JONAS Hans, *Le principe responsabilité*, 1979, Les éditions du Cerf, 1990
- MAISONNASSE, MELNIK, PETRELLA, RICHEZ-BATTESTI, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, LEST-CNRS et Université de la Méditerranée, décembre 2010, consulté le 15/05/2011 à cette adresse :
<http://www.cresspaca.org/upload/documents/quelle-qualite-de-lemploi-116.pdf>
- MAIER Corinne, *Bonjour paresse*, Gallimard, 2005
- MASLOW A. H., « A Theory of Human Motivation », in *Psychological Review*, 50, 1943, p370-396
- MEDA Dominique, *Travail, la révolution nécessaire*, éditions de l'Aube, 2010
- MEDA Dominique, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier 1995
- MERCURE, VULTUR, *La signification du travail : Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Presses de l'Université Laval, 2010
- NARCY Mathieu, "Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ?", *Économie et Prévision* n°188, 2009-2
- NEF Frédéric & LIVET Pierre, *Les êtres sociaux, Processus et virtualité*, Hermann, 2009
- Ogien Ruwen, TAPPOLET Christine, *Les concepts de l'éthique, Faut-il être conséquentialiste ?*, Hermann Editeurs, 2008
- PUECH Michel, *Homo sapiens technologicus*, Le Pommier, 2008
- PUECH Michel, *Nouvelles technologies, nouvelles valeurs, nouvelle charité ?*, 17 septembre 2008, consulté le 22/05/2011 à l'adresse : <http://fundraising.publicis-technology.com/images/stories/docs/conf-michel-puech.pdf>
- RICOEUR, *Soi-même comme un autre*, Editions du Seuil, 1990
- SEMLER, « Managing without managers », in *Harvard Business Review-I*, septembre-octobre 1989