

7 pistes pour réenchanter le travail et l'emploi

vendredi 27 mai 2016

Et pour commencer cette rubrique, un article de Philippe Defeyt.

Que changer pour que notre travail soit (enfin) épanouissant ? Quelles réformes mener à l'intérieur même de l'emploi, mais aussi, peut-être, pour valoriser nos activités non rémunérées.

Voici une carte blanche de Philippe Defeyt, économiste et présent du CPAS de Namur, qui soutient depuis des années le principe d'une allocation universelle.

Carte blanche parue dans [Moustique](#)

Sommaire

- [Les constats d'abord :](#)
- [Sept orientations ensuite :](#)

La récente reprise de la concertation sociale a permis de rappeler le souhait de Kris Peeters, ministre fédéral de l'emploi, de faire aboutir une réflexion sur le « travail faisable », dans un contexte d'allongement de la durée des carrières professionnelles. Un certain flou règne : va-t-on parler surtout des fins de carrière ou des conditions de travail tout au long de la vie ?, c'est quoi ce concept de « travail faisable » ?, s'agit-il principalement du temps de travail ou va-t-on aborder aussi le contenu du travail ?, etc. Remarque en passant : on aurait mieux fait d'entamer cette importante discussion avant de décider d'allonger la carrière et de supprimer des dispositifs profitant aux travailleurs âgés mais, soit, saisissons l'occasion d'un vrai débat. Je propose de l'articuler autour de sept constats et de sept orientations.

Les constats d'abord :

1. Ne pas confondre emploi et travail. Le travail domestique (la « double journée » des femmes, trop souvent encore), le travail bénévole et d'autres activités encore se font en dehors de l'emploi.

2. L'emploi ne représente - heureusement - qu'une partie de la vie éveillée (= hors période de sommeil) d'un adulte. Dans le "meilleur" des cas (un salarié à temps plein de 18 à 65 ans, déplacements compris), le temps passé à l'emploi salarié représente moins de 40% de la vie éveillée. Mais en moyenne c'est beaucoup moins : un peu plus de 20%. Ce faible pourcentage (une journée sur cinq à l'emploi !) s'explique évidemment par le chômage, le travail à temps partiel, les périodes de maladie, la durée des études, etc. Le temps passé à l'emploi varie en gros entre 0 pour beaucoup et plus de 50 heures semaine pour d'autres (dont beaucoup d'indépendants).

3. Arrêtons de survaloriser l'emploi, certains d'entre eux en tout cas. Travailler toute une journée dans un entrepôt frigorifique comme intérimaire mal payé sans garantie de retrouver son poste de travail le lundi suivant apporte au mieux de quoi survivre. D'une manière générale les activités à la chaîne, ou processus semblables, contraignent, fatiguent, usent même. Beaucoup d'activités hors emploi apportent plus de satisfactions et d'estime de soi. Les conditions de travail au sens large (autonomie, revenu, capacité de se projeter dans l'avenir...) sont sources de très grandes inégalités. Avec une règle certes simple mais souvent vérifiée : le salaire va de pair avec la qualité du travail (contenu et conditions). Un

petit salaire pour l'éboueur, un salaire plus confortable pour les professeurs d'université.

4. Beaucoup d'activités constitutives d'emplois sont inutiles voire nocives. Les procédures et charges administratives qui résultent de l'habitude (« on a toujours fait comme cela ») en sont une belle illustration. L'inutile complexité juridique est source de contentieux dont on pourrait se passer. Le temps passé par des concepteurs de sites internet pour essayer de tromper les clients (voir à cet égard les aveux du directeur marketing de Ryanair) donne lieu à des emplois que je qualifie de honteux. Que dire alors des ingénieurs qui, peu ou prou, participent à l'obsolescence programmée ? Et on pourrait bien se passer de nombreuses publicités débiles comme de nombreux gadgets distribués. La liste est immense de ces activités destructrices du lien social, qui usent l'éthique et gaspillent du temps, de l'intelligence et des talents. On ne s'étonnera pas de ce que de nombreux salariés s'interrogent sur l'utilité et l'intérêt de ce qu'ils font.

5. Il y a d'énormes réserves de productivité dans l'organisation socio-économique de notre société. Des administrations - publiques comme privées - recèlent des travailleurs dont on dira pudiquement qu'ils pourraient en faire plus (et je n'évoque pas ici les moments de pause informelle dont tout travailleur ou toute organisation a bien besoin pour arriver au bout de la journée sans trop de stress). Une meilleure organisation des processus peut booster la productivité (et la rapidité dans le service rendu). Enfin, l'automatisation latente de nombreuses activités qui y ont échappé jusqu'ici va attaquer de plein fouet de nombreux emplois. On pense, par exemple, au travail de recherche juridique dopé par les banques de données et les systèmes experts, à la fabrication de prothèses dentaires par des imprimantes 3D, à l'automatisation en bonne voie des activités de couture, etc.

6. Oui, beaucoup de salariés sont demandeurs de souplesse dans l'organisation de leur temps de travail : horaires flottants, congés parentaux, échanges de plages horaires entre collègues, périodes de congé longues assez pour partir en famille, facilités pour les activités "contraintes" (dentiste, démarches administratives...), pauses suffisantes, etc. Mais pour beaucoup c'est d'abord des activités au contenu plus riche et moins fatigantes, moins répétitives, moins usantes qui sont souhaitées.

7. C'est vrai que de nombreux travailleurs rentrent chez eux avec une charge psychologique pesante (stress, inquiétudes...), voire du travail contraint (lire un dossier, préparer la réunion ou le cours du lendemain, consultez ses mails, etc.). Il est tout aussi vrai que de nombreux travailleurs arrivent au boulot avec les soucis de la vie privée et de la vie quotidienne. L'organisation de la garde des enfants et de tâches liées à la vie courante (enfants et leurs activités, rendez-vous, formulaires administratifs et commerciaux...) préoccupent voire stressent (« mon enfant aura-t-il une place au stage de la semaine de Toussaint ? »).

Sept orientations ensuite :

1. La solution pour des emplois de qualité se trouve aussi, voire d'abord, dans l'environnement sociétal. Des régulations raisonnables mais appliquées fermement éviteront, par exemple, à des travailleurs de devoir vendre des produits et services nocifs ou de mauvaise qualité, de travailler dans de mauvaises conditions sanitaires, de devoir tromper des clients, de jouer la montre avec des procédures judiciaires, etc. En ce sens, par exemple, la régulation des produits financiers (on ne peut pas vendre n'importe quoi à n'importe qui) peut aider à la qualité du travail dans les secteurs concernés. De même, plus de transports ferroviaires ferait glisser de l'emploi vers une activité qui, malgré tout, offre de meilleures conditions de travail.

2. Des services publics de qualité et suffisants peuvent favoriser une qualité globale de la journée de travail. On cause, on cause, mais le nombre de places d'accueil pour jeunes enfants reste insuffisant, très en-deçà des performances des pays scandinaves. Rien de plus pénible que de rater le début de la soirée et le coucher des enfants parce que les transports en commun dysfonctionnent.

3. Il faut tout faire pour éviter des horaires atypiques, fatigants et socialement pénalisants. C'est

possible : un boulanger qui fabrique du vrai pain, qui reste bon longtemps, peut ouvrir sa boutique plus tard et donc démarrer son travail moins tôt. Les vols de nuit sont là pour des raisons de profit, pas par nécessité absolue (la plupart des colis qui transitent par Liège Airport n'ont aucun caractère urgent). Beaucoup de courriers postaux pourraient arriver en cours de journée. Là où le travail en continu reste indispensable, il faut continuer à automatiser. On peut faire évoluer des normes aussi : le nombre d'infirmières ou d'aides-soignantes prévu la nuit peut être moins important entre minuit et le matin.

4. On peut aussi (ré)organiser les temps sociaux pour faciliter la vie de tous. L'expérience des bureaux du temps locaux montre que, par exemple, on peut réduire les embouteillages matinaux et vespéraux en étalant quelque peu le démarrage des cours des différentes écoles d'une entité. Des horaires scolaires plus longs donneraient une qualité de vie et pédagogique aux élèves tout en facilitant la vie des parents qui travaillent.

5. Il ne faut pas freiner les progrès technologiques qui apportent des gains de productivité, en particulier dans les activités pénibles. Tant mieux si, demain, on peut automatiser les opérations effectuées au sein d'un entrepôt frigorifique. Tant mieux si, demain, une partie des déplacements du fret se fera avec des camions sans chauffeur (des expériences en ce sens sont en cours aux Etats-Unis).

6. Bien sûr, les partenaires sociaux doivent négocier au mieux les horaires et le temps de travail, avec l'appui de la sécurité sociale et de l'Etat : allongement du congé de maternité, banques du temps, gestion des fluctuations de l'activité... Deux points me semblent ici indispensables : favoriser la valorisation des horaires inconfortables et autres récupérations en congés plutôt qu'en cash et mettre en place ou conforter des mécanismes qui permettent de réduire le temps de travail des plus âgés. A cet égard le plan Tandem1 (malheureusement compromis par les décisions fédérales en matière de carrière) et les congés pour âge dans le secteur des soins2 sont deux très beaux modèles à généraliser.

7. Enfin, il est évident qu'une allocation universelle donnerait un cadre pour une réduction généralisée mais souple et économiquement réaliste du temps de travail, tout en garantissant la possibilité de mener à bien des activités diverses librement choisies.

Les propos publiés dans cette carte blanche n'engagent que son auteur et non la rédaction de Moustique

<http://www.moustique.be/14064/7-pistes-pour-reenchanter-le-travail-et-emploi>

