

Contrastes

► N° 180 ■ Bimestriel ■ Mai-Juin 2017 ◀

bpost

PB-PP
BELGIE(N) BELGIQUE

ep
Equipes Populaires



cc Flickr, jon orel

RÉINVENTER LE SENS DU TRAVAIL ?

Le sens du travail est-il toujours celui du progrès social ?

Faut-il réinventer le sens du travail ? C'était le thème de la Journée d'étude que les Equipes Populaires ont organisée en mars dernier. Celui-ci connaît en effet des bouleversements importants, dont les causes sont multiples et les conséquences de grande ampleur. Nous sommes inquiets face à ces robots ou ces ordinateurs qui vont travailler et penser à notre place, face à cette économie collaborative qui nous ubérise, face au mal-être au travail qui nous dévore, face à l'exclusion grandissante des personnes privées d'emploi.

L'emprise de l'idéologie néolibérale et le développement de l'économie capitaliste de plateforme amènent de plus en plus de personnes à travailler sous statut indépendant, à devoir se contenter de revenus précaires et sans protection sociale au sens « salarial » du terme. Ces entreprises pratiquent le dumping social et tirent l'ensemble des salaires vers le bas.

Par ailleurs, quel que soit leur statut, les travailleurs sont de plus soumis à une pression sournoise du management, qui fonctionne à la manière d'un rouleau compresseur poussé par les exigences de rentabilité de plus en plus importante des actionnaires. Les cas de burn-out explosent depuis quelques années. A contrario, la crise de sens du travail saute encore plus aux yeux lorsqu'on exerce un métier perçu comme inutile ou contraire à ses propres valeurs. C'est ce qu'on appelle aujourd'hui les bullshit jobs.

La robotisation et plus récemment la numérisation questionnent également le contenu et le sens du travail et bien au-delà, modifient profondément notre quotidien. Tantôt pour le meilleur, tantôt pour le pire. Cette question étant vaste, nous ne l'approfondirons pas dans ce numéro de *Contrastes* mais elle fera l'objet de notre prochain numéro.

La raréfaction de l'emploi, dont la robotisation n'est sans doute qu'un élément, pose quant à elle la question de l'absurdité des politiques d'activation pour ceux qui sont exclus du marché du travail. Comment avoir une vie qui fait sens lorsque c'est exclusivement le travail rémunéré qui est reconnu et qui assure une sécurité d'existence, se demande Thierry Müller, du collectif Riposte ?

Pour Laurence Blésin, directrice de la FEC, interviewée dans ce numéro, notre société reste malgré tout entièrement axée sur la valeur travail. Il peut rester structurant à certaines conditions, dont celles d'une réduction collective du temps de travail et d'un changement de rapport de force entre le capital et le travail. De vastes chantiers, dont les syndicats doivent rester voire redevenir les premiers maîtres d'ouvrage.

Monique Van Dieren

Equipe de rédaction :

Christine Steinbach, Monique Van Dieren,
Claudia Benedetto, Guillaume Lohest

Rédactrice en chef : Monique Van Dieren

Mise en page : Hassan Govahian

Editeur responsable :

Christine Steinbach, 8, rue du Lombard
5000 - Namur - Tél : 081/73.40.86
secretariat@equipespopulaires.be
Prix au n° : 2 €

Pour s'abonner (*Contrastes* + *Fourmilière*) : Versez 15 € au compte BE46 7865 7139 3436 des Equipes Populaires, avec la mention : "Abonnement à *Contrastes*" + votre nom



L'EMPLOI SOUS PRESSION



zorabotics.be

Accéder à un emploi, exercer un métier, cela reste un objectif fondamental pour la plupart d'entre nous. Mais quels emplois et quels métiers aura-t-on demain ? Dans quelles conditions ? L'emploi et le travail connaissent des évolutions qui semblent si profondes et si rapides, qu'elles nous amènent à remettre en question notre rapport au travail. Pour le meilleur comme pour le pire.

Chaque matin à 7h15, Sonia prend le métro pour se rendre à son travail. Dans la foule compacte qui s'assied ou s'accroche aux mains courantes, Sonia saisit au vol un échange entre deux passagers : « *aujourd'hui, ma to-do list est full, et je dois encore checker mon Prezi pour la team sur l'e-reputation de la boîte* ». Sonia sent monter une boule de stress parce que le sens de ces mots lui échappe. Or ils font désormais partie de l'ordinaire. A son travail aussi, dans la grande distribution, l'évolution des programmes informatiques a changé du tout au tout la gestion des stocks, l'organisation du travail, le langage utilisé... et les rapports entre collègues. On perd la maîtrise de ses tâches tandis que les rythmes s'accroissent et que la direction rappelle par périodes les objectifs de performance. Et au fond, quand elle y pense, vendre toujours plus de pulls, au fond, à quoi ça sert ?

Burn out et "jobs de merde"

Attention ! A ce stade de la réflexion, le burn-out menace ! Cette maladie en expansion semble avoir un lien étroit avec l'impression d'un manque de sens dans l'exercice de son métier. Le burn-out apparaît comme l'un des facteurs qui, aujourd'hui, tendent à modifier

nos perceptions du travail. Peut-être comme symptôme d'une aspiration trop négligée : le désir d'exercer un emploi qui a du sens, de l'utilité, une valeur intrinsèque. Mais aussi comme résultat d'un type de management qui fonctionne tel un rouleau compresseur. Le nombre de victimes et les dégâts qu'il provoque sont tels que, depuis 2014, le burn out est pris en compte dans le cadre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en Belgique.

La crise de sens menace probablement plus d'un travailleur coincé dans ce qu'on appelle des « bullshit jobs », ou jobs de merde ou jobs « à la con ». Il s'agit d'un concept récent. En 2013, dans le magazine de la gauche radicale britannique *Strike !*, l'anthropologue et économiste américain David Graeber décrit ce qu'il a baptisé le « *phénomène des jobs à la con* ». C'est « *l'aliénation de la vaste majorité des travailleurs de bureau, amenés à dédier leur vie à des tâches inutiles et vides de sens, tout en ayant pleinement conscience de la superficialité de leur contribution à la société* ».

Il écrit ceci : « *Dites ce que vous voulez à propos des infirmières, de éboueurs ou des mécaniciens,* ►



► mais s'ils venaient à disparaître dans un nuage de fumée, les conséquences seraient immédiates et catastrophiques. Un monde sans profs ou sans dockers serait bien vite en difficulté, et même un monde sans auteur de science-fiction ou sans musicien de ska serait clairement un monde moins intéressant. En revanche, il n'est pas sûr que le monde souffrirait de la disparition des directeurs généraux d'entreprises, des lobbyistes, des assistants en relation presse, télémarketeurs, huissiers de justice ou consultants légaux. Beaucoup soupçonnent même que la vie s'améliorerait grandement». Admettons-le : sans avoir fait le tour, il y a déjà du monde ! Le phénomène des boulots inutiles entre par conséquent dans la liste des facteurs contemporains qui nous amènent à requestionner notre rapport au travail.

Uber, Zora et Cie

Les phénomènes de l'ubérisation et de la robotisation sont deux autres facteurs de bouleversements dans le monde de l'emploi et du travail. Le mot ubérisation vient de l'entreprise Uber qui a généralisé à l'échelle planétaire un service en ligne de voitures de tourisme avec chauffeur. Ces chauffeurs ne sont pas considérés comme des salariés mais comme des « auto-entrepreneurs ». Un moyen parmi d'autres pour Uber, qui concurrence les taxis, d'esquiver les législations.

Aujourd'hui, grâce aux nouvelles technologies, toutes sortes de services peuvent être proposés par des plateformes numériques. Elles mettent en contact direct des personnes - souvent des professionnels d'une part et des clients d'autre part - via Internet. Le philosophe Edgar Szoc racontait, lors d'un débat à Verviers, avoir testé une plateforme sur internet où l'on peut faire appel à des traducteurs. Ce qui s'y passe n'est

ni plus ni moins que la mise aux enchères du travail sur une échelle internationale : vous demandez à quel prix votre texte peut être traduit pour telle date ; et vous choisissez la meilleure offre. Dans le cas cité, un interlocuteur de l'Europe de l'Est avait proposé à Edgar Szoc d'exécuter la traduction pour 100€, tâche pour lequel lui-même aurait normalement demandé 1.000 € !

Ubérisation de l'emploi donc, mais aussi robotisation du travail. Bien sûr, l'arrivée de machines n'est pas une nouveauté. Mais ici aussi, le développement des technologies et du numérique font prendre à cette robotisation un nouveau tournant et une ampleur inédite. Jusqu'à voir un petit robot à silhouette humaine, prénommé Zora, se mouvoir dans les salles d'une maison de repos pour échanger quelques phrases stéréotypées avec les résidents et diriger une leçon de danse !¹

Dans quelle mesure la robotisation et la numérisation croissante des activités pèsent-elles sur le devenir de l'emploi ? Certains économistes annoncent que la moitié des métiers que nous connaissons auront disparu d'ici 20 ans. Mais cette perspective provient d'une unique étude américaine (Frey et Osborne, Oxford, 2013) reprise telle quelle dans maints pays, alors qu'elle mélange emplois, tâches et métiers. Gérard Valenduc, de la Fondation Travail-Université, invite à prendre un peu de recul face aux cris les plus alarmistes. Parce que les métiers et les tâches évoluent aussi et parce que « tout ce qui est automatisable n'est pas forcément automatisé ».² Une autre étude, plus nuancée (Arntz & al., 2016) prévoit des pertes d'emplois entre 8 et 12% pour 21 pays de l'OCDE.

Exclure les gens au profit des robots ?

En même temps, on responsabilise à outrance les demandeurs d'emploi. En 2014, le gouvernement fédéral a franchi sans complexe une nouvelle étape dans la chasse aux chômeurs, avec la dégressivité accrue des allocations de chômage et l'exclusion d'un nombre important de demandeurs d'emploi du système. C'est un peu comme si, constatant qu'il y a de plus en plus de robots, on ne sait plus quoi faire des gens !

Et surtout, la révolution numérique qui sous-tend l'ubérisation et la robotisation est une révolution silencieuse. On n'en parle guère sous l'angle politique, c'est-à-dire en la questionnant comme choix de société. On la présente plutôt comme une évidence inéluctable, à laquelle on ne peut que s'adapter (comprenez : se plier). Mais derrière cette posture d'impuissance se construit un projet de société qui se passe volontiers de tout débat public : la remarchandisation du travail et la destruction des protections de l'emploi.

Et pourtant... le numérique et la robotisation peuvent aussi bien servir un autre projet, un projet de progrès social partagé, qui passe par le développement des services aux personnes, et par la réduction collective du temps de travail : travailler moins, travailler tous et vivre mieux. Et même, pourquoi pas, travailler à des choses utiles, qui font sens pour nous, qui ne nous brisent pas l'échine et qui nous plaisent. Dans ce sens, les phénomènes de burn-out et de jobs inutiles et leurs conséquences dramatiques ont ceci de précieux qu'ils forcent le questionnement sur le sens du travail et donc aussi sur celui de la production.

L'économiste John Maynard Keynes avait prédit en 1930 que les avancées technologiques permettraient d'ici la fin du 20^e siècle de réduire le temps de travail hebdomadaire à 15 heures par semaine. Espérons qu'il ne s'est trompé que d'un siècle ! ■

Christine Steinbach

1 Voir sur Youtube le reportage BFM « Zora, le robot qui fait danser les seniors en maison de retraite ». Pour y accéder, taper : « Zora robot ».

2. Lors d'un exposé « Le travail et l'emploi face à la numérisation de l'économie » présenté à la Semaine sociale du MOC d'avril 2017 « Sens et avenir du travail ». Diaporama disponible sur : http://www.moc-site.be/images/stories/2017/Semaine_sociale/ssw-b-2017-prsentation-3-Grard-Valenduc.pdf

NON, MONSIEUR BACQUELAINE, LA GAUCHE N'ABANDONNE PAS LE TRAVAIL, ELLE VEUT LE PARTAGER !

Le 1^{er} mai est la fête des travailleurs. M. Bacquelaine, notre ministre des pensions et grand promoteur du recul de l'âge de la retraite, est aussi grand amateur de sorties dans la presse. A cette occasion, il a lancé une attaque vers la gauche et les syndicats dans le Soir. Selon lui, en s'opposant à ce recul de la pension et en promouvant la réduction collective du temps de travail, ces derniers montrent qu'ils voient le travail comme une punition et ont oublié sa "valeur d'émancipation".

"Certes, écrit-il, on ne peut nier que la réduction du temps de travail depuis un siècle et le fait de consacrer plus de temps à sa famille, ses proches, aux loisirs, au sport, etc., soient un progrès. A condition toutefois de tenir compte du réel : toutes les expériences de partage du temps de travail se sont soldées par des échecs". Surprenant ! Entre 1844 et 1975, on a quasiment diminué par deux le temps de travail sans pour autant parler d'échec ! M. Bacquelaine faisait surtout allusion aux 35h en France. Mais là aussi, le constat d'échec est celui d'une opinion et non un fait : 57% des travailleurs estiment qu'elle a amélioré leur vie, et ceci sans explosion du coût salarial pour les entreprises comme certains le craignaient¹.

L'économiste Philippe Defeyt (Institut pour un Développement durable) et le président du MOC, Christian Kunsch, ont réagi à ces propos.

PHILIPPE DEFEYT relève deux contre-vérités. D'abord, le travail ne se limite pas à l'emploi : « une vie heureuse est une vie qui peut s'appuyer sur trois activités [...] : le travail accompli dans l'emploi ; le care (mot anglais qui désigne les soins aux personnes et les activités domestiques) et les activités qui répondent à un besoin profond de chacun d'entre nous ». Ensuite, M. Bacquelaine - qui note que nous vivons plus longtemps en bonne santé - néglige l'ampleur des mauvaises conditions de travail dans nombre d'emplois, certaines réduisant l'espérance de vie. Philippe Defeyt pointe un autre paradoxe : « Si le travail (dans l'emploi) est si important à vos yeux, qu'a fait votre gouvernement pour donner un emploi à temps plein aux 560.000 travailleurs (souvent des femmes) qui travaillent à temps partiel de manière involontaire ? ».

CHRISTIAN KUNSCH, pour sa part, rappelle dans une interview à l'Echo du 22 mai, que la souffrance au travail est aussi le résultat d'une double pression « dans un contexte de forte concurrence et d'austérité budgétaire ». Qu'elle atteigne ceux qui travaillent et aussi ceux qui subissent le non-emploi. Que les prépensions défendues par les syndicats ont bien plus souvent servi à limiter la casse sociale causée par les restructurations et fermetures d'entreprises, qu'elles n'ont aidé à se « libérer » plus tôt. Et qu'il faut remettre sur la table la réduction collective du temps de travail « parce que nous ne voulons pas vivre pour travailler » mais en finir avec le chômage massif et vivre tous mieux.

LE SYMPTÔME D'UN SYSTÈME ÉCONOMIQUE MALADE

La firme Securex¹ mettait en exergue en 2015, la forte hausse de l'absentéisme au travail. Entre 2001 et 2015, l'absentéisme total a augmenté de 70%. Deux raisons principales : le vieillissement et le stress chronique. Les plaintes liées au stress ont augmenté de 30% entre 2013 et 2015. Le risque de burn-out, et donc d'absences de longue durée, guette toutes les personnes concernées.

Malgré l'explosion des burn-out et du mal-être au travail, cette question est loin d'être nouvelle, explique Laurence Blésin, directrice de la FEC (Formation Education Culture) : « Mais aujourd'hui on met un nom sur des situations, les médecins sont aussi mieux informés, et on a mis un cadre légal pour la prévention des risques psychosociaux au travail » ajoute-t-elle.

Selon les Mutualités chrétiennes, « l'épuisement professionnel trouve son origine à la fois dans l'environnement de travail et dans la personnalité². » C'est bien évidemment la charge de travail qui est souvent mise en avant pour expliquer cet état mais il y a aussi la monotonie des tâches, le peu d'autonomie, les conditions de travail trop physiques ou encore les relations difficiles avec les collègues ou la direction qui sont pointées du doigt. Les personnes qui sont le plus souvent touchées par le burn-out sont souvent celles qui sont les plus exigeantes et rigoureuses dans leur travail. Sur le site des Mutualités chrétiennes, on peut lire : « Les individus exposés au risque d'épuisement professionnel sont souvent perfectionnistes et très exigeants envers eux-mêmes ; sont droits et idéalistes ; se sentent

très impliqués dans leur travail ; répondent vite par l'affirmative lorsqu'il s'agit de faire du travail supplémentaire ; ne font pas vite appel à l'aide d'autrui. »

Pression économique

Mais il y a d'autres éléments qu'il est intéressant de mettre en évidence. La recherche du profit et donc d'une productivité toujours plus importante, la mise en concurrence des travailleurs pour atteindre des résultats toujours plus élevés au nom de la sacro-sainte compétitivité des entreprises, la satisfaction de l'appétit toujours plus grand des actionnaires, tout cela implique de profonds bouleversements dans le travail quotidien. La pression est poussée toujours plus loin. Le stress est évidemment une des conséquences mais aussi une impression de ne jamais en faire assez, de ne pas être suffisamment performant dans le chef du travailleur. Selon Laurence Blésin, « La logique économique pèse fortement sur le management. Ce qui est recherché, c'est toujours plus de productivité avec moins de moyens. Le travailleur est perçu aujourd'hui comme un coût. Et donc quand on parle de la compétitivité des entreprises, parle-t-on de di-

minuer les coûts de l'énergie ou les dividendes des actionnaires ? Non. La seule chose dont on parle, c'est diminuer le coût du travail et augmenter la productivité avec moins de personnel. C'est comme ça partout, y compris dans le non-marchand. En quelques années, un infirmier a dû prendre quasiment deux fois plus de patients en charge. »

L'employeur, poussé par les actionnaires de l'entreprise en demande toujours plus aux travailleurs sans même quelques fois mettre en place les dispositifs pour atteindre les résultats qu'il demande. Amélie (prénom d'emprunt), secrétaire de direction, raconte : « L'organigramme de l'entreprise a changé d'un coup : Au départ, je m'occupais de la location de véhicules, de la gestion des bâtiments, et de l'évènementiel. Et à cela se sont ajoutés, l'informatique et la gestion financière. Je n'avais pas d'expérience ni de compétences

particulières par rapport aux connaissances techniques qu'exigeait ma nouvelle fonction. Et Je n'avais aucune expérience en comptabilité ! J'ai donc demandé une formation. Ou du moins une petite mise à niveau mais rien ! ».

Un management agressif et culpabilisant

Le management qui accompagne ce système économique conduit les travailleurs à intégrer d'eux-mêmes, qu'ils doivent maintenir la cadence et au besoin l'augmenter. Et que s'ils n'y arrivent pas, c'est qu'ils ne sont pas suffisamment résistants. L'hyper responsabilisation des travailleurs les conduit dans le gouffre du non-sens et du mal-être, convaincus d'être à l'origine du problème. « J'avais l'impression de me plaindre sans cesse et ne jamais avoir de retour concret, poursuit Amélie. Jusqu'au jour où je me suis mise à pleurer alors que je courrais après mon directeur ►

Epuisement professionnel : un mal-être qui laisse des traces

Burn-out, bore-out, brown-out, ces mots sont tendances. Tout le monde en a au moins entendu parler une fois. Mais quand ça vous tombe dessus, ça devient plus qu'un énième concept que l'on colle au mal-être du travailleur, ça devient une réalité. Amélie (prénom d'emprunt), 33 ans, était secrétaire de direction dans une entreprise de 200 personnes à Bruxelles. Le train-train quotidien jusqu'à ce qu'elle connaisse de profonds bouleversements.

On sait qu'on peut attribuer des symptômes spécifiques au burn-out. Avec le recul, pouvez-vous nous dire à quel moment ils sont apparus et sous quelle forme ?

Je peux identifier les symptômes mais ils se sont installés insidieusement et graduellement. Je n'avais plus envie d'aller travailler, j'avais la boule au ventre. Plus je m'approchais de mon lieu de travail, plus je me sentais mal. J'étais fatiguée. C'était une sorte d'épuisement. Mais au début, je mettais ça sur le compte de l'hiver, du manque de vitamines, de soleil. Ou sur mon hygiène de vie : alimentation pas assez saine, pas assez de sport. Au début, c'était plus une remise en question sur le plan personnel. Après, j'avais des symptômes un peu plus forts comme la perte de mémoire alors que je suis quelqu'un qui a une très bonne mémoire et qui est très organisée. C'est d'ailleurs une compétence primordiale pour le job de secrétaire de direction que j'exerçais. Je restais aussi figée devant mon pc. Je n'arrivais plus à réfléchir. Hormis des tâches très simples. J'étais dans un état de fébrilité permanente et d'angoisse. Un moment donné, je faisais même semblant de travailler tellement j'étais paralysée.

Comment avez-vous réagi ?

J'oscillais sur une journée entre culpabilité, remise en question et colère envers l'entreprise. Il y a des moments où je me sentais nulle, incapable de tenir mon poste parce que j'avais l'impression de ne jamais rencontrer les demandes de mon chef. Quand je lui présentais mon boulot, j'avais l'impression d'être à côté de la plaque. Et puis à d'autres moments, j'étais en colère, j'attendais qu'il y ait une réaction de l'entreprise.

J'étais très partagée. Je savais au fond de moi que cette situation ne me convenait plus et que ça ne pouvait plus durer éternellement. Mais je gardais un attachement à l'entreprise. Cela faisait trois ans et demi que j'y travaillais et je me voyais encore faire un petit bout de chemin en son sein. Je n'étais pas encore prête à envisager ma vie professionnelle en dehors de là. Et puis, je ne savais pas trop comment m'y prendre face à ce problème. Il m'a fallu du temps pour digérer le fait que je n'étais pas bien. L'admettre et puis l'accepter avant de pouvoir véritablement réagir.

Aujourd'hui comment vous sentez-vous ?

Je continue à avoir des trous de mémoire. J'en ai d'ailleurs parlé à d'autres personnes qui ont connu le burn-out et qui constataient le même chose. Le burn-out a véritablement brûlé certaines de mes compétences. Je sens quelques fois que je suis moins efficace que je ne l'étais avant de connaître cette situation. Je suppose qu'avec le temps, ça va peut-être revenir. Mais me retrouver telle que j'étais avant, je ne pense pas... J'ai repris malgré tout confiance en moi. En faisant une formation qui me plaît, je me suis progressivement rendu compte que : « Non je n'étais pas mauvaise, non je n'étais pas désorganisée ». J'étais peut-être sensible mais ils m'ont bien enfoncée aussi. Ce qui me fait peur aujourd'hui, c'est bien évidemment de me retrouver à nouveau dans la même situation.

PETIT LEXIQUE DES PATHOLOGIES LIÉES AU TRAVAIL

Burn-out :
épuisement professionnel lié à la surcharge de travail

Bore-out :
épuisement professionnel par l'ennui lié au manque de travail

Brown-out (baisse de courant) :
crise existentielle de l'employé lié à l'absurdité des tâches ou l'inadéquation avec ses valeurs.

► pour lui faire part d'un dossier. Je ne savais pas expliquer pourquoi. Sa réaction a été très méprisante : « Il faut que tu te fasses soigner ! ». Autrement dit : Il faut te faire interner ». Malgré la tension, le non-sens. Malgré la fatigue. Amélie continue à aller travailler : « Je me disais : il faut tenir. C'est tellement dur de trouver du travail de nos jours. Mais je devais me forcer... Je prenais de temps en temps mon droit à une absence injustifiée... Je continuais à consulter une psychologue. Elle me rétorquait que même si la direction était dysfonctionnelle, elle ne changerait pas. Et que par conséquent, c'était à moi de m'adapter. De changer ma personnalité. Je devais être moins fragile. »

Plus récemment, l'avènement du smartphone et la numérisation en général, ont également modifié notre rapport au travail. Combien d'entre nous ne consultent-ils pas leurs mails en dehors du bureau ? Certains employeurs font même de l'excès de zèle en contactant leurs employés en dehors des heures de bureau. Selon Laurence Blésin : « Les évolutions technologiques nous empêchent d'arrêter de penser au travail. A la CSC, on réfléchit à revendiquer un "droit à la déconnexion" ».

Un cadre mais peu de moyens

Le Service public fédéral de l'emploi a réalisé un guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail en 2013 ainsi qu'un indicateur d'alerte de tels risques en 2015. Il existe depuis 1996 une loi sur le bien-être au travail qui recevra divers aménagements avec en 2014, l'apparition de la notion de risques psychosociaux. Celle-ci recouvre à la fois l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles. Mais le contrôle de sa mise en œuvre est compliqué. Selon Stéphane Lepoutre : « En 2012, on comptait en moyenne un inspecteur du travail du contrôle régional du bien-être au travail pour 1.900 sièges d'exploitation, soit un inspecteur pour environ 26.000 travailleurs. Et aucune amélioration n'a été notée depuis lors. »³

L'enjeu face à l'épuisement professionnel, c'est de dépasser le ressenti individuel et de se placer dans le champ collectif. Objectiver un mal-être vécu par un travailleur et identifier s'il ne témoigne pas d'un problème collectif. Ici, la présence d'un délégué syndical est importante : « Il peut s'informer sur l'existence de situations du même type dans l'entreprise, collecter des informations, des plaintes

éventuelles auprès des travailleurs, réaliser une enquête... Mais aussi identifier les causes, les mécanismes communs qui sont à l'origine de ces différentes situations. Et rassembler dans un dossier des éléments significatifs, les constats communs faits par l'équipe syndicale, ses hypothèses sur les causes du phénomène, des pistes de solutions à envisager, interpellier le comité ou le conseil d'entreprise sur cette base », explique Stéphane Lepoutre du service entreprise de la CSC⁴.

Pour Amélie, le système actuel n'aide pas les personnes qui ont un épuisement professionnel à aller mieux : « Tout ce qui intéresse les mutualités, les employeurs, l'Etat au sens large, c'est qu'un travailleur bosse le plus possible et coûte le moins possible. J'ai bien senti que j'étais une charge et que la mutuelle était bien contente que je passe sous le statut de demandeur d'emploi à un moment donné. Il n'y a pas de structure. Je me suis renseignée auprès de la médecine du travail juste avant le dernier entretien avec la RH qui s'est soldé par un C4. Je voulais savoir quelles étaient les structures à ma disposition par rapport à ma situation. On m'a dit qu'à part demander un descriptif de fonction à ma hiérarchie, il n'y avait rien d'autre à faire. Le médecin du travail ne pouvait que faire une recommandation. Ce qu'il a fait mais ça s'est soldé par mon licenciement. Je n'appelle pas ça un système qui fonctionne. J'ai le sentiment que le corps médical, en tous les cas les médecins que j'ai rencontrés, n'ont pas l'air outillés et sont bourrés de stéréotypes. Ils sont dans la suspicion, comme si les gens feignaient leur mal-être uniquement pour avoir des certificats ! ».

Le système mis en place actuellement pour encadrer les risques psychosociaux sont dans les faits souvent tournés vers la responsabilité individuelle. Sans questionner suffisamment le nœud du problème qui se situe souvent à l'intersection de l'organisation du travail, du mode de gestion de l'entreprise et de sa politique du personnel. On culpabilise les personnes qui subissent un épuisement professionnel en leur proposant un psychologue, on mise tout sur le développement personnel sans jamais questionner le problème par l'autre bout : avoir un burn-out est peut-être le signe de personnes tout à fait saines d'esprit qui doivent évoluer dans une société capitaliste malade, dont le modèle économique désuet et inefficace pour la grande majorité, tangué de plus en plus vers l'abîme. ■

Claudia Benedetto

1. Document de Securex, firme de services RH publié en juin 2016. Extrait Stéphane Lepoutre (service entreprise CSC). Atelier « Stress, épuisement professionnel et mal-être au travail » des Equipes Populaires, 2017.

2. <https://www.mc.be/maladies-traitements/burn-out/causes.jsp>

3. Stéphane Lepoutre (service entreprise CSC). Atelier « Stress, épuisement professionnel et mal-être au travail » des Equipes Populaires, 2017.

4. Idem

LE TRAVAIL RESTE PORTEUR D'UN PROJET DE SOCIÉTÉ



C.Équipes Populaires

■ **Contrastes** : *Commençons par une précision de langage qui a son importance lorsqu'on parle du sens du travail. Quelle est la différence entre l'emploi et le travail ? Et en quoi est-ce indispensable de faire la distinction entre les deux ?*

□ **Laurence Blésin** : Avant de parler d'emploi ou de travail, commençons par parler du terme général d'« activité » (rémunérée ou non). Un être vivant agit, pense, crée, transforme le monde. Dès le début de l'humanité, c'est son activité. Toute activité qui demande une dépense d'énergie et qui produit quelque chose peut être appelée travail. Un travail, c'est créer, produire des biens ou des services.

à avoir une retraite, le droit à avoir des congés payés, le droit à avoir des soins de santé) mais également des services collectifs.

Quand ce système a été décidé et mis en place, on était dans une période de relance de la machine économique après la guerre. On était dans une société du plein emploi, surtout pour les hommes car les femmes travaillaient beaucoup moins que maintenant. C'étaient la plupart du temps des emplois à temps plein et à durée indéterminée, on savait qu'on allait faire toute sa carrière dans la même entreprise, avec le même employeur. L'emploi était sécurisant et permettait de se dire « oui, j'ai un revenu suffisant, je peux faire des projets de vie... ».

Les choses ont fortement évolué, et cette norme d'emploi a éclaté, notamment à cause de la mondialisation. Aujourd'hui, on fait appel à des sous-traitants belges ou étrangers dans de multiples domaines, et pas uniquement sur les chantiers de construction mais aussi dans les soins de santé, etc. Cela signifie qu'aujourd'hui, il y a une série de personnes qui travaillent avec une rémunération, mais qui n'ont plus « toutes les sécurités qui étaient liées à l'emploi ». Et donc, la question qu'on peut se poser aussi aujourd'hui, c'est de savoir si la protection sociale, qui repose fortement sur l'emploi, est encore adaptée à la société dans laquelle nous sommes.

■ **Cette évolution implique que les jeunes ont un autre rapport au travail et à l'emploi. Ils en font peut-être moins leur valeur centrale parce qu'il y a d'autres valeurs qui comptent aussi pour eux ?**

□ Je commencerais par dire qu'il y a différents types de jeunes. Il y a les jeunes qui ont la chance de pouvoir faire des études, qui ont un capital culturel élevé, et pour qui la multi-activité et le changement fréquent de boulot est quelque chose de positif. Ils ont bien intégré le discours ►

Pour Laurence Blésin, directrice de la FEC (Formation Education Culture), le travail reste un enjeu central dans la construction d'un projet porteur d'avenir, porteur de bien-être individuel et collectif. Et ce, malgré les bouleversements du marché de l'emploi.

Il y a évidemment des activités qui sont rémunérées. Elles peuvent l'être de différentes façons ; soit dans le cadre d'un contrat de travail qu'on va alors appeler *emploi*, soit elle peut être rémunérée de manière occasionnelle, par exemple lorsque vous faites du babysitting. La rémunération peut également provenir de nouvelles activités qui procurent une rémunération mais pas un emploi. Pourquoi ? Parce que l'emploi, c'est vraiment la forme que prend le travail dans la société salariale. Après la guerre 40-45, le pays est détruit. Des négociations se tractent entre les représentants des travailleurs et des employeurs pour élaborer ce qu'on appelle le pacte social. Dans la société salariale -on l'appelle comme ça- c'est une société où la plupart de la population active était salariée-, le salaire ne procure pas seulement un revenu mais aussi des droits, des protections, un cadre légal.

On parle aussi de *société salariale* parce ce pacte entre employeurs et travailleurs a été conclu à un moment où les travailleurs ont accepté de « se mettre au service du capitalisme », mais pas à n'importe quelles conditions. Ils ont obtenu des droits collectifs (le droit au chômage, le droit

VISION MANI-CHÉENNE CONTRE STÉRÉOTYPE

Thierry Müller, coordinateur du collectif Riposte, rappelle qu'il est vraiment fondamental de comprendre et d'analyser la distinction entre les termes *Activité, Travail et Emploi*.

L'activité est une production sociale qui a une valeur d'usage. Ce qui fait qu'une activité devient du travail, c'est qu'on va lui reconnaître de la valeur économique. Entre l'employeur et l'employé s'établit un rapport de force, un rapport de classe où les employeurs déterminent qu'une activité devient du travail et acquiert de la valeur économique.

Pour lui, l'enjeu politique sur les choix économiques, c'est : comment peut-on repenser le travail, c'est-à-dire l'organisation du travail, de façon à permettre que le travail échappe au rapport de subordination qui est celui de l'emploi ? Vaste débat...

► qui consiste à penser qu'il faut devenir entrepreneur de sa propre vie, qu'on veut être son propre patron, et qu'en tout cas on ne veut pas faire toute sa carrière chez le même employeur. A côté de ces jeunes, on constate qu'il y a une série de jeunes qui aspirent à avoir un véritable emploi avec une sécurité d'existence. Mais on baigne dans un discours qui fait que les jeunes croient moins à la protection sociale qu'avant. Et de nombreux jeunes qui sortent de l'école sont dans des situations dramatiques puisqu'ils n'ont plus droit à une allocation d'insertion et donc plus aucun revenu.

■ **La révolution numérique pose la question de l'évolution du nombre et du type d'emplois. A l'avenir, les métiers seront-ils moins pénibles, plus intéressants ? Qui pourra y avoir accès et quels sont les autres impacts de cette transformation ?**

□ En fait, la robotisation a toujours existé. Cela pourrait être vu de manière très positive. Pourquoi faire une tâche pénible si une machine peut le faire à ma place ? Le problème, c'est qu'avec la révolution numérique, on est dans la révolution des « machines intelligentes », c'est-à-dire qui ne produisent plus seulement des biens matériels mais aussi du travail intellectuel : écrire un texte, traduire à notre place, faire un diagnostic médical sans voir de médecin, avoir un conseil d'avocat sans aller discuter avec lui en face-à-face, etc. Donc on est dans un autre type de révolution qui change non seulement le fait que la machine peut aider ou pas le travailleur, mais qui change la nature même du travail aujourd'hui.

L'autre aspect, c'est la digitalisation. On parle de plus en plus d'économie collaborative. Mais il faut utiliser le bon vocabulaire. Au début on se prêtait une tondeuse entre voisins, on mettait en place un système de partage de voiture, donc on collaborait sans qu'il y ait de profit. C'était l'économie du partage, ça existe toujours et il faut évidemment la soutenir. Cette notion a été étendue à des entreprises telles que « Uber » ou « Deliveroo », etc., dont le but est le profit. A la CSC on préfère utiliser le terme de « capitalisme de plateforme ». Aujourd'hui, la plupart des personnes y travaillent soit comme indépendant, soit à titre d'indépendant complémentaire, soit comme aidant professionnel.

■ **Le travail reste une valeur centrale structurante pour la majorité des personnes. Par ailleurs, beaucoup souffrent d'un travail stressant ou insensé, d'autres en sont carrément**

exclus. Comment intègre-t-on ces éléments dans une réflexion sur le sens du travail ? Comment tenir compte de tous ceux qui sont exclus du marché du travail dans la construction d'un modèle de société inclusif et pas excluant ?

□ Notre société est encore complètement axée sur la valeur du travail. Aujourd'hui, je pense que le travail peut rester structurant, mais en défendant une réduction collective du temps de travail qui doit être structurante pour les individus et pour la société. Chacun doit avoir accès au travail parce que le travail reste une source de revenus et de reconnaissance sociale. Au niveau collectif, c'est aussi un enjeu majeur à défendre.

A côté de ça, je pense que l'enjeu de la transition est important car elle pourrait être aussi une manière de recréer des emplois utiles. C'est une urgence sociale. Comme acteurs de transformation sociale, voulons-nous une société sans travail, ou voulons-nous une société où le travail a toujours du sens ? Et si oui, quel type de travail voulons-nous ? Notre rôle aujourd'hui au sein du Mouvement Ouvrier Chrétien, c'est de répondre aux urgences mais aussi être porteurs d'un projet de société, parce que le travail est porteur d'un projet de société.

Aujourd'hui, les salaires n'augmentent plus, les allocations sociales diminuent mais par contre, les dividendes des actionnaires, eux, ne cessent d'augmenter. Quel que soit notre situation (salarié, indépendant, faux indépendant, sans emploi...), comment recréer un rapport de force en notre faveur dans la balance entre le capital et le travail ? Je crois qu'il faut pouvoir proposer autre chose que le système actuel qui court à sa perte, mais que le projet est parfois plus difficile à construire que la résistance...

Il y a une série d'enjeux dans la question du sens de l'avenir du travail qui sont intimement liés à la culture qui est dominante. Les Equipes Populaires l'ont bien compris en faisant le Dictionnaire du Petit Menteur. Je pense qu'on a un travail énorme d'éducation populaire à mener pour déconstruire le langage dominant. On est dans une culture qui ne nous aide pas à promouvoir le collectif, la solidarité. On a un rôle à jouer par rapport à ça. ■

Interview réalisée par Christine Steinbach et Monique Van Dieren

LES DÉFIS SYNDICAUX FACE AUX MUTATIONS DU TRAVAIL

Pour Laurence Blésin, les bouleversements du marché de l'emploi amènent le syndicat à questionner sa stratégie par rapport aux personnes exclues de l'emploi et de la protection sociale.

■ *Comment les revendications syndicales peuvent s'adapter pour tenir compte de cette évolution dans laquelle de nouvelles générations se trouvent ?*

□ **Laurence Blésin** : Le syndicat est aujourd'hui héritier d'un système qu'il a mis en place, celui de la société salariale. Ce système de compromis qui a permis la naissance et le développement de la sécurité sociale a tenu bon malgré tout. Aujourd'hui, il faut reconnaître qu'on est davantage dans des formes de résistance que de conquêtes nouvelles.

Face aux mutations, telles que celles de la mondialisation et de la digitalisation, le syndicat se remet évidemment en question notamment par rapport aux types de protection sociale qu'on peut encore offrir dans une société où la norme d'emploi n'est plus celle d'hier. La réflexion est en cours. Par exemple, à la question de se dire « les jeunes ne sont-ils pas avides d'autres choses que le travail ? », je pense qu'il n'y a pas que les jeunes qui auraient envie de pouvoir combiner leur travail avec d'autres types d'activités (engagement citoyen, meilleure conciliation avec la vie familiale...). On parle de la réduction du temps de travail depuis longtemps, mais aujourd'hui elle est indispensable car elle est au cœur d'une série d'enjeux liés au travail et à l'emploi.

Pour le dire franchement, je vois le chômage massif comme un échec énorme. Mais aussi un échec du mouvement ouvrier, en particulier des organisations syndicales. Pas simplement à cause du chômage massif mais aussi de la situation dans laquelle les chômeurs sont aujourd'hui. Quand on regarde la liste des mesures de ces deux dernières années qui touche les demandeurs d'emploi, je me dis qu'on doit remettre en question notre capacité à organiser les travailleurs qui échappent au radar du syndicat. Il représente bien les « insiders », ceux qui sont bien dans le système mais en ce qui concerne les « outsiders », ceux qui sont à la marge, qui ont des statuts précaires, les jeunes, le syndicat a plus de difficultés. C'est un enjeu majeur pour le syndicat.

■ *Dans les faits, de plus en plus de personnes, notamment les jeunes, choisissent ou sont contraints de devenir indépendantes. Les nouvelles formes de travail n'appellent-elles pas à ce qu'on envisage des nouvelles formes de protection, quel que soit le statut ?*

□ Il y a un discours culturel qui laisse penser que pour réussir, il faut être entrepreneur de sa propre vie. Le gouvernement actuel et le patronat ont un discours qui pousse les gens à être indépendants. Et il y en a effectivement de plus en plus en Belgique. Est-ce choisi ou est-ce qu'on y est poussé ? Je pense qu'il y a les deux situations. Face à la difficulté à trouver de l'emploi et à la politique d'activation des chômeurs, il y a de nombreuses personnes qui décident de prendre un statut d'indépendant. Beaucoup de gens sont en réalité de faux indépendants, qui ont été obligés de prendre ce statut pour avoir le travail. Les syndicats n'ont pas jusqu'à présent pas de revendications syndicales pour les indépendants car les indépendants n'ont pas de cotisation socialisée et solidaire et que le syndicat défend plutôt un modèle qui dit « *Je cotise, donc je reçois* ». Aujourd'hui, il y a une forte réflexion à la CSC par rapport aux indépendants, en particulier les « faux indépendants » et ceux qui travaillent dans ce qu'on appelle l'économie des plateformes collaboratives (Uber, Deliveroo, Airbnb...). Il faut réfléchir à la manière d'être auprès d'eux pour leur expliquer leurs droits et leurs revendications, et comment ils peuvent se coaliser pour les faire valoir.

Il ne faut pas mettre tous les indépendants dans le même sac. Les salariés mais aussi une série de petits indépendants se rendent compte que finalement on est tous dans le même bateau par rapport à une logique purement économique qui favorise grandement les détenteurs du capital, et que c'est ça qui provoque la stagnation des salaires et la diminution des allocations, et qui ne soutient finalement que très peu la petite activité indépendante. Je ne dis pas que demain les syndicats défendront les indépendants, mais il y a matière à réflexion autour d'une résistance commune à mener. ■



C.Equipes Populaires

LES MOTS MENTEURS DE L'ÉCONOMIE DE PARTAGE



cc.Hlkr Kevin Jones

Sil y a bien un concept fourre-tout et trompeur, c'est bien celui d'économie collaborative. Les communautés et plateformes d'échanges solidaires et sans but lucratif ont toujours existé. Mais une nouvelle forme « d'économie capitaliste de plateforme » est en pleine expansion, augurant un bouleversement important du marché du travail et du rapport à l'emploi. Deux clés de lecture pour tenter de voir plus clair.

De manière très générale, on peut définir l'économie collaborative comme un système d'échanges organisé de manière horizontale par un réseau ou une communauté. L'usage du terme « économie collaborative » peut faire penser qu'il s'agit d'un nouveau système économique, mais en réalité il s'agit d'une multiplicité de pratiques dont le seul point commun pourrait être la création de communautés (réelles ou virtuelles) pour faciliter les échanges, la mutualisation des ressources et le partage de l'usage de biens ou services. Leur développement s'est accéléré grâce aux nouvelles technologies de la communication. Présenté de cette manière, l'économie collaborative traduit une volonté de changer notre mode de production et de consommation, plus écologique, plus durable, basé sur le partage et la solidarité. Et en tant qu'ardents défenseurs de la solidarité et de l'égalité, nous ne pouvons qu'être séduits puisqu'on l'appelle aussi « l'économie de partage »...

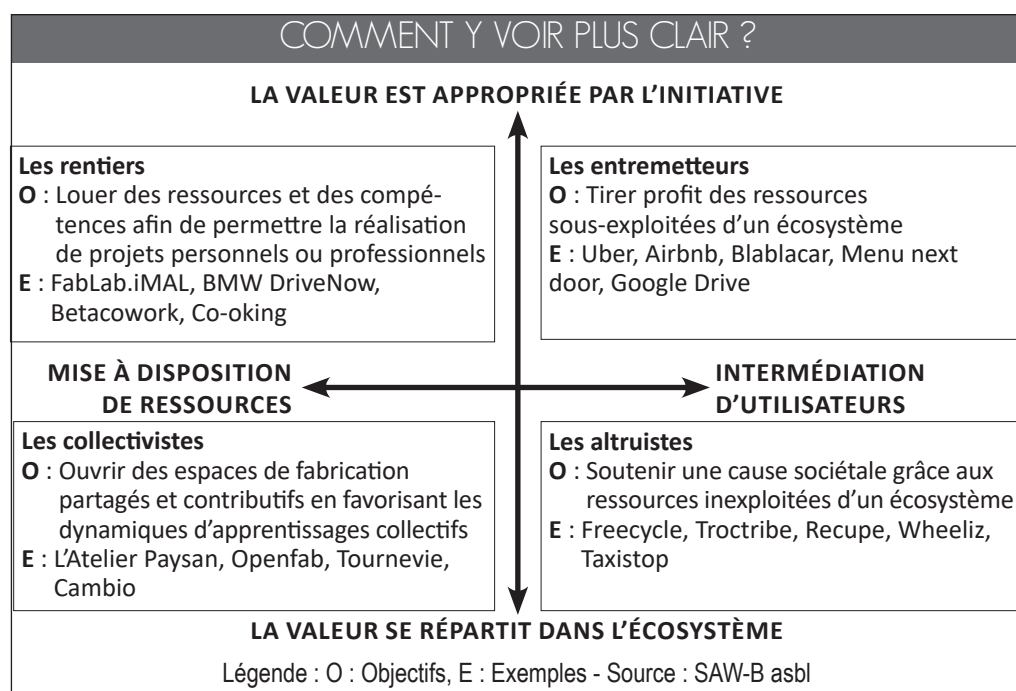
Des bisounours... et des grizzlys

Selon Pierre Georis¹, « l'économie collaborative serait, dans le meilleur des cas, un espace neuf à occuper par l'action sociale ou l'économie sociale. Bref, le domaine de Wikipedia, des ressourceries, des collectifs d'achats groupés, des

projets citoyens participatifs qui n'excluent ni le don, ni l'échange. Par contre, on peut aussi y voir une nouvelle avancée du néolibéralisme : de nouvelles formes de services, prestés par des acteurs aux conditions d'emploi dégradées, payés par des clients, au profit d'une plus-value captée par des intermédiaires ».

Uber est en effet devenu le symbole de ce que certains voient comme un nouvel avatar du capitalisme. Au point que huit ans après sa création, le verbe « Ubériser » a déjà fait son apparition dans l'édition 2017 du *Petit Robert*, qui dit le définit comme suit : « *Déstabiliser et transformer avec un modèle économique innovant tirant parti des nouvelles technologies* ».

La confusion autour du terme « économie collaborative » est renforcée par le fait qu'entre les deux extrêmes -un groupe d'achats collectifs et Uber-, il y a une multitude de modèles et de pratiques qui mêlent services à la collectivité et rentabilité financière, ou qui partagent des ressources mais dans un intérêt personnel ou professionnel. Quant à la notion de « partage » revendiquée également par les plateformes capitalistiques, il ne s'agit pas de partage solidaire dans un but altruiste, mais de partage d'un objet ou d'un service (une voiture, une maison...) en vue de le rentabiliser davantage.



Pour tenter d'y voir clair dans la nouvelle « aire de jeux » où se côtoient les bisounours et les grizzlys, nous nous référons au schéma élaboré par SAW-B (voir ci-dessus) qui distingue quatre types d'économie collaborative.

Rentiers, entremetteurs, collectivistes et altruistes

Pour les rentiers et les entremetteurs, la valeur de l'activité est appropriée par l'initiative. En d'autres mots, cela signifie que l'activité est lucrative, que ceux qui y investissent de l'argent veulent en tirer un profit financier.

Les rentiers mettent des ressources (des biens ou des services tels qu'une voiture, un bureau...) à la disposition des usagers, sans l'intermédiaire d'une plateforme, mais avec un retour financier. Exemples : Fablab, Co-oking. Les entrepreneurs mettent en relation les prestataires de services (les chauffeurs, les propriétaires d'appartement...) avec les clients potentiels via une plateforme numérique. Exemples : Uber, Airbnb...

Pour les collectivistes et les altruistes, la valeur se répartit dans l'écosystème. En d'autres mots, la valeur, la plus-value de l'activité n'est pas lucrative mais sociale et/ou environnementale.

Les collectivistes organisent un échange de biens pour en augmenter la valeur d'usage, c'est-à-dire pour rentabiliser socialement leur utilisation et limiter leur impact environnemental (des outils, du matériel de jardinage...).

Comme pour les rentiers, il n'y a pas d'intermédiaire (pas de plateforme numérique) entre les utilisateurs. Exemples : Tournevie...

Dans le cas des altruistes, les objectifs sont également sociaux et environnementaux, mais les usagers sont mis en contact par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, mais dont les gestionnaires ne retirent aucun bénéfice financier. Exemples : les donneries, Freecycle...

Une autre clé de lecture

Dans un dossier du CRISP, Maxime Lambrecht², quant à lui, présente une autre clé de lecture qui, à certains égards, rejoint la description que fait SAW-B du champ de l'économie collaborative. Il distingue trois, voire quatre conceptions différentes de l'économie collaborative selon le discours, les intentions, les revendications des acteurs.

L'économie de fonctionnalité ou économie de partage de l'usage est, pour Maxime Lambrecht, celle qui contribue positivement à une plus grande soutenabilité de nos modes de vie en permettant une optimisation de l'utilisation des biens existants. « L'objectif économique est de créer une valeur d'usage la plus élevée possible pendant le moins longtemps possible, tout en consommant le moins de ressources matérielles et d'énergie possibles ».

Parmi les exemples cités, les services de location de véhicules (Vélib, Cambio), les coopératives de prêts de biens utilitaires (Usitoo) ou d'échange de biens entre voisins (Peerby), les services de covoiturage (Blablacar).

L'ÉCONOMIE
COLLABORATIVE
EN CHIFFRES

« L'économie du partage » pourrait représenter 235 milliards de dollars à l'échelle mondiale d'ici 2025, contre seulement 15 milliards fin 2014, selon des estimations de Price Waterhouse Cooper (PwC).

Si l'économie collaborative commence à bien s'installer chez nous, elle est déjà totalement ancrée dans l'économie américaine depuis plusieurs années. Parmi les 50 millions d'indépendants aux USA, 18 millions travailleraient ainsi dans le système « collaboratif ». Et les domaines d'activités dépassent largement le transport, le logement et les petits services : des gardes d'enfants, des avocats et même des médecins se sont plus ou moins ubérisés.

Source : *Le Droit de l'emploi*, CNE, février 2016

► Bien que se présentant parfois comme une entreprise de covoiturage, Uber ne présente pas d'avantages écologiques. Elle ne correspond donc pas aux caractéristiques de l'économie de fonctionnalité.

L'économie du don est celle dont les acteurs veulent « promouvoir une sphère économique qui soit moins impersonnelle, plus authentique, orientée vers le partage et l'entraide au sein d'une communauté. Elle renoue avec la qualité du contact humain et une authenticité dans leur lien social ».

Parmi les exemples cités par l'auteur, la plateforme de Couchsurfing, qui met en contact des voyageurs qui souhaitent héberger ou être hébergés gratuitement, sans obligation de réciprocité, dans le but de favoriser les échanges interculturels.

Bien qu'Airbnb mette en avant la qualité du contact humain liée à l'hébergement chez l'habitant, son but exclusivement commercial met cette plateforme hors du champ de l'économie du don.

Quant à **l'économie Peer-to-Peer** (ou économie coopérative), elle se présente comme une opportunité de démocratiser le travail, en instaurant des relations horizontales de travail et non plus hiérarchiques. Elle est souvent associée avec l'idée de plus grande liberté pour les travailleurs. Le CRISP évoque un parallèle avec les entreprises coopératives sur l'objectif de démocratiser le travail et la production. La différence réside dans le fait que les promoteurs du modèle Peer-to-peer ne remettent pas en cause la propriété de la plateforme elle-même, à la différence des coopératives.

Le CRISP mentionne cependant qu'un courant plaide actuellement en faveur d'un « coopérativisme de plateforme », dans lequel la propriété de la plateforme serait détenue collectivement par l'ensemble de ses contributeurs. Selon SAW-B également, les coopératives d'emploi pourraient proposer un modèle capable d'associer la sécurité du statut de salarié avec les avantages du statut d'indépendant.

Un exemple de plateforme Peer-to-Peer : l'encyclopédie Wikipedia, alimentée et autorégulée par les internautes eux-mêmes.

Economie capitaliste de plateforme (ou Crowdsourcing) :

Pour Maxime Lambrecht, des entreprises comme Airbnb, Uber, Deliveroo, ne se retrouvent pas dans cette typologie décrite ci-dessus. Selon lui, elles ne relèvent pas d'une démarche militante mais d'une stratégie commerciale basée sur le principe du Crowdsour-

cing, terme anglais signifiant « sous-traitance par les foules ». En d'autres mots, cela signifie que c'est la foule (les clients) qui exécute les tâches normalement exécutées par des salariés.

C'est la croissance spectaculaire de ces entreprises qui a contribué à dénaturer le concept d'économie collaborative, qui bouleverse le marché du travail et affaiblit la protection sociale de millions de travailleurs de par le monde. Pour Edgar Szoc⁴, « l'économie collaborative réaliserait le rêve capitaliste d'atomisation et de mise en concurrence absolue de la main-d'œuvre, répartie dans le monde entier sans possibilité de se rassembler pour émettre des revendications. »

Comme le soulignait Pierre Georis à la Semaine sociale du MOC d'avril 2017, une des questions qui se pose à la gauche par rapport à cette dérive de l'économie collaborative est la suivante : faut-il jeter le bébé avec l'eau du bain ? Autrement dit, faut-il jeter à la poubelle toute l'économie collaborative parce qu'il y a du capitalisme collaboratif ? Au vu de son développement fulgurant, le débat ne fait que commencer. ■

Monique Van Dieren

1 L'emploi et le travail dans un monde qui bouge, Pierre Georis, SSWB 2017.

2 L'économie des plateformes collaboratives, Maxime Lambrecht, Courrier hebdomadaire du Crisp 2311-2312, 2106.

3 W. Stahel, The Performance Economy, Palgrave, Macmillan, Londres, 2006. Cité par le CRISP

4 Du partage à l'enchère : les infrastructures de la sharing economy, Edgar Szoc, Association Joseph Jacquemotte, Bruxelles, 2016.

Bonnes nouvelles

Bonnes nouvelles : C'est le nom d'une newsletter dont le but est de nous remonter le moral ! Celle du 7 février 2017 nous annonce que des travailleurs de l'économie collaborative gagnent des procès contre leurs employeurs. L'offensive est lancée, surtout aux Etats-Unis et en Angleterre, où le secteur est en plein boom.

En octobre à Londres, Uber a perdu un procès clé, le forçant à traiter ses 30.000 chauffeurs londoniens comme des employés. L'entreprise a cependant fait appel. Aux Etats-Unis, Uber fait actuellement face à une soixantaine de procès différents selon la chaîne de TV CNN. En Californie, une action collective (Class action) des chauffeurs pour revendiquer le statut d'employé a été lancée,

LE TRAVAIL SANS L'EMPLOI

Les plateformes à but (très) lucratif telles qu'Uber et Airbnb deviennent un casse-tête pour le législateur et une réelle menace pour la protection sociale des travailleurs. C'est pour cette raison qu'elles sont régulièrement sous les feux de l'actualité. Qu'est-ce qui est problématique ? Tentons d'y voir plus clair. Parmi les multiples questions posées, celle du statut des travailleurs est centrale.

après que l'entreprise ait tenté de régler le problème à l'amiable. En France, Uber a été condamné à payer 1,2 million € d'amende parce que ses chauffeurs pratiquent le « maraudage » (attendre les clients dans la rue plutôt que de rentrer au garage comme l'exige la loi). En outre, l'administration de la Sécurité sociale et des allocations familiales a engagé contre Uber deux procédures pour requalifier la situation des chauffeurs indépendants en salariés et demande que les cotisations concordantes soient versées.

Quant à Airbnb, l'entreprise fait face à des batailles légales un peu partout à travers la planète.

Bonnes nouvelles, Eric Albert, 7 février 2017.

Les activités exercées (régulièrement ou occasionnellement) par les chauffeurs d'Uber, les livreurs de repas de Deliveroo peuvent-elles être considérées comme un emploi ?

La notion d'emploi implique, selon le Bureau International du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés au travail (indemnité de licenciement, congés payés...).

Faux indépendants

Dans le cas du capitalisme de plateformes, il y a bien une activité rémunératrice mais qui n'est pas (encore) encadrée par la législation. Dans une analyse de SAW-B¹, Violaine Wathelet explique qu'une activité professionnelle peut s'exercer de deux manières. Soit sous « contrat de travail », régi par le droit social et impliquant un lien de subordination (entre l'employeur et le travailleur), soit sous « contrat d'entreprise », régi par le droit civil et commercial, avec un statut d'indépendant ou indépendant complémentaire. Dans ce cas, le lien de subordination est censé être inexistant.

Ce qui est problématique dans le cas des plateformes, c'est que les travailleurs (indépendants pour la plupart) subissent souvent un lien de subordination déguisé (obligation de disponibilité, sanctions en cas de non-respect des consignes) sans bénéficier pour autant d'aucune protection sociale en cas de maladie, accident de travail ...

Le patron d'Uber, c'est l'algorithme

Pour Violaine Wathelet, « les formes d'emploi proposées par ces plateformes doivent être requalifiées comme des emplois sous contrat de travail et non comme des contrats d'entreprise. Car il y a bien un rapport hiérarchique qui fait penser au salariat, mais dans lequel le travailleur ne peut se prémunir des mêmes droits ».

Au niveau juridique, les plateformes se présentent seulement comme un intermédiaire entre un prestataire et un client. « Cela leur permet de déclinier toute responsabilité en cas de litige quant au service rendu et se décharger des frais liés au coût du travail ». Et cela laisse

supposer que les travailleurs n'ont pas de patron, mais que c'est l'algorithme qui décide de l'organisation de son travail².

Or, derrière le « hasard » l'algorithme (qui définit par exemple les zones de livraison ou le timing d'un chauffeur), il y a bien un programmeur qui obéit aux consignes de la personne qui a créé la plateforme.

La précarité est donc le lot de nombreux travailleurs qui travaillent régulièrement ou occasionnellement pour ces plateformes, en noir ou sous statut indépendant.

Précarisation généralisée du travail

Leur revenu est instable et parfois indécent, ils sont à la merci d'une décision unilatérale et brutale d'une radiation par le gestionnaire de la plateforme, les horaires de travail sont variables, il n'y a pas de structures formelles de contacts ou de négociations collectives. De plus, les clients opèrent une évaluation permanente du service, mettant une pression omniprésente sur la performance et la rapidité du service et représente une énorme source de stress³.

Lorsque les plateformes s'installent dans des domaines d'activités existants, cela contribue également à la précarisation des travailleurs des entreprises concurrentes. C'est clairement le cas des taximen depuis l'arrivée d'Uber sur le marché, et on a en mémoire les conflits (parfois violents) qui ont eu lieu entre des travailleurs qui exercent pourtant le même métier.

Pour SAWB, le développement des plateformes touche également l'ensemble du monde du travail dans le sens que ce développement « participe grandement à une dynamique de dé-collectivisation et de ré-individualisation de l'organisation du travail, qui touche tant le travailleur salarié que le travailleur indépendant ». Certaines dispositions de la Loi Peeters qui concernent le statut social du travailleur se rapprochent des pratiques de ces plateformes en matière de flexibilité du travail.

La réponse législative qui se met en place à ►

UN MANQUE-À-GAGNER
POUR LA COLLECTIVITÉ

D'autres domaines que celui de la protection des travailleurs sont également impactés par l'économie des plateformes. Celui de la fiscalité, du financement de la sécurité sociale et de la protection des consommateurs notamment.

En matière de FISCALITÉ, ces plateformes réalisent parfois d'énormes chiffres d'affaires tout en mettant en place des structures complexes et transnationales permettant d'échapper à l'impôt. Selon le Crisp, l'économie des plateformes accentue clairement les risques d'évasion fiscale car elles échappent aux juridictions nationales. Par exemple, la maison-mère d'Uber est située dans un paradis fiscal et possède plus de 100 filiales dans le monde. Une large part de ses profits échappe à toute imposition nationale. De plus, l'économie de plateforme induit l'expansion du travail au noir, ce qui représente donc un manque à gagner en matière d'impôt des personnes physiques.

Le définancement de la SÉCURITÉ SOCIALE risque également de s'accélérer puisque les travailleurs indépendants (et à fortiori les travailleurs au noir) ne contribuent pas à son financement. Le principe de solidarité qui est le fondement de la sécu repose donc sur les épaules d'un nombre de plus en plus restreint de travailleurs.

Du côté des CONSOMMATEURS, l'économie des plateformes peut apparemment représenter une aubaine car elle tire les prix du marché vers le bas. Cependant, le consommateur n'est pas assuré que les normes de sécurité soient respectées en matière d'alimentation, de transport en taxi, d'hébergement, ... Par exemple, certaines plateformes de transport ne vérifient pas que les chauffeurs soient en règle d'assurance par exemple (ce n'est cependant pas le cas d'Uber).



C. Fotolia

► L'initiative du ministre de l'Agenda numérique Herman De Croo, pose question. Encourageant les travailleurs à passer sous statut d'indépendant, l'Etat institutionnalise dans les faits le statut de faux indépendant et la précarité du travail, plutôt que d'encadrer les pratiques de ces plateformes et aller vers une requalification du statut des travailleurs en employés sous contrat de travail. Selon le Crisp¹, ce pourrait être clairement le cas pour certaines plateformes telles que Deliveroo, qui impose une organisation de travail et des horaires à ses livreurs.

En Belgique, la question du statut des travailleurs s'est également complexifiée depuis le protocole d'accord conclu entre Smart² et certaines plateformes, qui permet aux travailleurs d'avoir un contrat de travail.

Le développement de l'économie capitaliste de plateforme risque de renforcer le dumping social et la dégradation de la protection des travailleurs. Mais des petites victoires commencent à s'engranger, notamment pour contraindre ces plateformes à accorder le statut d'employé à ses travailleurs (voir encadré). La difficulté, c'est que « les services de l'économie des plateformes se trouvent dans une zone grise juridique, échappant dès lors largement aux réglementations en vigueur. (...) Elles adoptent souvent une attitude de résistance vis-à-vis des réglementations nationales et locales, voire d'affrontement avec les autorités³ ». Dans son numéro, le CRISP développe le cadre juridique belge et propose des pistes : un régime de taxation allégé pour les échanges qui se font directement entre particuliers, une taxation effective des revenus des opérateurs de plateformes, ainsi que plusieurs possibilités à mettre en débat concernant la protection sociale des contributeurs.

Quelle que soit la stratégie à adopter (adaptation à la législation existante ou nouveau modèle juridique sur mesure), « on ne peut pas faire l'impasse sur une évaluation de l'impact social de ces pratiques. Ainsi, une question que doivent se poser les autorités est de savoir si elles présentent réellement le potentiel de progrès écologique, social ou économique dont elles se revendiquent »

L'enjeu est donc de différencier les législations afin de ne pas mettre toutes les formes d'économie collaborative dans le même sac. Un collectif d'achats groupés n'a aucun objectif commun avec Uber ou Deliveroo. Le risque serait de mettre les bâtons dans les roues de projets réellement novateurs en matière sociale ou écologique. Or, les autorités publiques devraient au contraire permettre ou favoriser l'émergence de plateformes respectueuses du droit des travailleurs et des objectifs écologiques. Un système qui prendrait précisément le contre-pied du capitalisme... ■

Monique Van Dieren

1 Digitalisation de l'économie et nouvelles formes d'emplois. Violaine Wathélet, SAWB, analyse 2016.

2 « Uber n'est pas le patron mais c'est l'algorithme qui décide » : réponse de Travis Kalanick, patron d'Uber, pour se défendre contre la demande de certains chauffeurs de requalifier leur contrat en contrat salarié. Cité par SAWB, analyse 2016.

3 L'économie des plateformes collaboratives, Maxime Lambrecht, courrier hebdomadaire du Crisp, n° 2311-2312, 2016.

4 Initialement créée pour garantir un statut et une protection sociale aux artistes, SMart est une coopérative visant à offrir une sécurité juridique et financière aux travailleurs « autonomes » ou intermittents, et étend donc ses activités à de nouvelles catégories de travailleurs.

5 L'économie des plateformes collaboratives, Maxime Lambrecht, courrier hebdomadaire du Crisp, n° 2311-2312, 2016.

L'ABSURDITÉ CRÈVE L'ÉCRAN

Le stéréotype du "chômeur profiteur" semble si profondément installé dans nos sociétés que même les évidences ne suffisent pas à faire changer les visions politiques. Le nombre d'offres d'emploi non pourvues est bien inférieur au nombre de demandeurs. Ce simple fait devrait suffire à abandonner toute politique d'activation individuelle ou d'exclusion. Or donc, puisque les données factuelles sont impuissantes, proposons des images. Récemment, deux créations ont attiré notre attention : le film *Moi, Daniel Blake* (2016) et le documentaire *Bureau de chômage* (2015).

Au début des années 2000, tandis que s'ébauçait l'État Social Actif, les espoirs étaient encore permis. On pouvait croire que le cœur de cette nouvelle voie consisterait à mener de véritables politiques d'emploi. On sait aujourd'hui qu'il n'en fut rien... Les logiques ont été renversées et les espoirs se sont mués en constats amers : seuls les individus ont été responsabilisés, activés, contrôlés. Le « marché de l'emploi », on n'y a pas trop touché, on n'a pas essayé d'y faire un peu de place. On a juste dit aux chômeurs : allez-y, poussez, imposez-vous, sinon...

Avec la régionalisation du contrôle de la disponibilité des chômeurs, dès janvier 2016 en Wallonie et en janvier 2017 à Bruxelles, les fonctions d'accompagnement et de contrôle sont à présent menées par un même opérateur (respectivement le FOREM et ACTIRIS). Cela peut-il permettre d'humaniser, de personnaliser un tant soit peu le contrôle, ou au contraire cela renforce-t-il encore davantage la logique en cours ? Il est sans doute un peu tôt pour évaluer les effets de cette régionalisation. Mais cela ne modifie pas le cadre politique de référence, toujours fixé au niveau fédéral par l'ONEM. Ce cadre, c'est bien sûr celui de l'« activation », que nous qualifierions d'un seul mot : absurde.

Daniel Blake

Cette absurdité, plutôt que de la révéler en alignant les arguments, observons-la à la pleine lumière des regards, des gestes et des dialogues que peuvent offrir quelques séquences cinématographiques. Palme d'Or à Cannes en 2016, le film *Moi, Daniel Blake* de Ken Loach a permis de braquer les projecteurs sur cette question. Il raconte l'histoire d'un menuisier, Daniel Blake, qui, suite à un infarctus, se retrouve coincé entre les recommandations de son médecin qui estime qu'il est trop tôt pour reprendre le travail, et la violence de l'administration qui ne le reconnaît pas comme invalide : il n'a obtenu que douze points au questionnaire, alors qu'il en faut au minimum quinze pour le statut d'invalidité. Dans les



méandres des démarches pour faire appel de cette décision, il est également tenu de prouver qu'il occupe ses journées à rechercher un emploi. On le voit, notamment, se présenter dans toutes les menuiseries de la ville. L'une d'elles est prête à l'embaucher. Et là se concentre toute l'absurdité de sa situation : il refuse, évidemment, puisque son médecin le lui a conseillé, pour sa santé.

Ce film, construit à partir de faits réels rapportés par des employés d'agences britanniques, illustre l'absurdité et la froideur des procédures, du formatage quantitatif, de l'impossibilité d'entrer en dialogue, d'être entendu en tant que personne humaine. En Angleterre, cette déshumanisation va très loin. « *Les personnes qui travaillent dans ces agences pour l'emploi ont reçu des directives pour s'occuper des revendications suicidaires. Ça veut dire qu'elles s'attendent à ce que les gens deviennent suicidaires. Quel genre de gouvernement applique une politique dont il sait qu'elle va pousser les gens au suicide ?* » s'indigne Ken Loach dans une interview au Monde.

DIALOGUES SURREALISTES

À force de clics, de pages froissées, de questions plus ou moins intrusives, le documentaire *Bureau de chômage* diffusé par RTBF présente une dizaine de face-à-face. Les dialogues anxiogènes se succèdent, ponctués de bras de fer, d'insinuations, de moralisation, mais aussi de quelques moments d'humour, d'authenticité, d'empathie. Par exemple :

- Et la compréhension, ça va ? demande l'employée sur un ton plutôt maternel
- C'est quoi la compréhension ?
- Le fait de comprendre les mots, les phrases...
- Des fois, il y a des termes que je ne comprends pas.

Et dans la foulée :

- Je ne vais pas vous mentir, dans un mois ce sera normalement non-concluant.
- Ben, autant mettre non-concluant tout de suite alors.
- Ah non, c'est la procédure. Je ne peux pas parler à la place de mes collègues. Peut-être qu'ils prendront votre passé en compte.

La « procédure », les quantités, semblent le point d'appui des employé-e-s de l'ONEM pour s'éviter d'endosser la responsabilité de décisions qu'eux-mêmes comprennent peut-être difficilement.

► "Il me faut des démarches"

La froideur des procédures crève également l'écran dans le documentaire *Bureau de chômage* (2015) de Charlotte Grégoire et Anne Schiltz, diffusé sur la RTBF le 1^{er} mars 2017. Filmé dans les bureaux de l'ONEM, ce documentaire montre, en plans rapprochés, sans aucune voix off, les visages, les gestes, les quelques mots échangés entre des demandeurs d'emploi et des contrôleurs de l'ONEM. Il s'ouvre et se clôture sur le bruit du clavier d'ordinateur, refuge des « contrôleurs » pour transformer en données brutes ces face-à-face dans lesquels la dimension humaine, pourtant omniprésente, ne trouve pas de place. En tant que spectateur, on ressent d'emblée un immense malaise. Et c'est toute la force de ce documentaire : en une heure, il met à nu l'absurdité de tout le système d'activation. « *Il me faut des démarches* », répète une employée presque désolée d'avoir à avertir d'une sanction probable. « *Il me faut plus d'éléments. Pour être scolaire, je dirais une grosse douzaine d'éléments papier.* » Des deux côtés du bureau, on a l'impression que chacun tente de jouer son rôle du mieux qu'il peut. La relation est évidemment très inégalitaire. L'employé-e, par professionnalisme, traque les erreurs dans le dossier, le demandeur d'emploi contrôlé explique, se justifie ou, fataliste, attend que passe le mauvais moment. Ce qui est frappant, c'est qu'à de rares exceptions près, il semble évident que personne ne croit à l'efficacité du système. Comble de la cruauté absconse de celui-ci : le contrôle d'un jeune homme, hyper motivé et terriblement actif dans sa recherche d'emploi, au classeur rempli de C.V. et de courriers, prêt à se déplacer en-dehors de toute raison (« *Je vais partout où le train va* », dit-il), mais bloqué par des difficultés relationnelles, un stress visible et envahissant. L'employée, impuissante et douce, lui propose : « *Peut-être faire une formation sur la confiance en soi... ça peut aider* ». Le jeune homme sourit et on croit percevoir, dans son regard gêné, ce qu'il ne peut pas dire : une petite formation ne suffirait pas pour le « formater ».

Sortir du tragique par le politique

On pourrait encore citer d'autres points d'absurdité emblématiques mis en lumière par le *Bureau de chômage*. Par exemple, parmi les freins à l'emploi cités, le fait de ne pas être sans emploi depuis assez longtemps. Un chômeur concerné, non sans humour, a cette formule saisissante : « *Maintenant, j'ai un assez long passé de chômeur pour bénéficier des plans Activa* ». Ou encore ce travailleur sans emploi du secteur du bâtiment, confronté uniquement



à des offres de contrats à mi-temps, le reste étant supposé se faire en noir. Autre formule parlante, sa réponse : « *Et moi je ne veux pas cela. Je veux travailler dans la lumière, pas en souterrain.* » Enfin, la nécessité d'amener des preuves au contrôle, des traces écrites, alors que l'on sait que dans la réalité de la recherche d'emploi, les contacts directs et par téléphone sont souvent plus payants que les imprimés.

Contrairement à Daniel Blake qui s'insurge fréquemment face à l'absurdité des procédures, les quelques situations réelles montrées dans le documentaire recèlent peu de traces de révolte. Il y a comme une intériorisation de la fatalité, qui donne un caractère tragique, au sens fort, à la logique de l'activation. Aucun des deux acteurs du dialogue n'est en mesure de transformer la situation. Ce qui fait éclater cette évidence : en matière d'emploi, dans la majorité des cas, la solution ne repose pas sur les individus. Ce sont donc les politiques qu'il faut évaluer, pas les chômeurs.

Le tragique pousse évidemment jusqu'à l'exclusion. Ainsi se termine le documentaire. Par les larmes d'une femme qui affirme qu'elle « ne va pas bien ». À l'employée qui lui dit qu'elle peut comprendre cette « baisse de moral » (sic), elle répond : « *c'est beaucoup plus que cela* ». La suspension définitive des allocations lui est signifiée, elle doit se tourner vers le CPAS. Résolument, par deux fois, la femme affirme : « *J'irai jamais au CPAS* ». Orgueil ? Quand bien même, cette réponse fait écho à une profonde distinction politique : le principe de solidarité du système d'assurance-chômage n'est pas supposé, comme un entonnoir, verser dans une logique d'assistance. (Cf. page suivante : « Les chômeurs travaillent déjà ! »).

Guillaume Lohest

« LES CHÔMEURS TRAVAILLENT DÉJÀ ! »

Pour Thierry Müller, du collectif Ripostes, les politiques d'activation des « demandeurs d'emploi » reposent sur une vision très critiquable de ce que sont le travail, la création de valeur et la sécurité sociale. Ce collectif défend une autre lecture des choses, très proche des propositions de Bernard Friot et du Réseau Salariat.

Travail et emploi

Le premier enjeu soulevé par Thierry Müller est celui de la distinction entre le travail et l'emploi. « Je ne pense pas que les gens veulent de l'emploi. Je pense que les gens veulent travailler, c'est-à-dire participer à produire quelque chose qui a une utilité dans la société. Les gens veulent aussi du salaire. Ils veulent produire, créer, avoir des relations sociales, évidemment, et pouvoir vivre. Alors indirectement, si on leur demande s'ils veulent un emploi, eh bien ils répondent oui, mais ce qu'ils veulent, c'est tout ce qui va avec. »

Production de valeur

Du coup, plutôt que de lutter à l'intérieur du périmètre de l'emploi et de l'employabilité, le combat mené par Ripostes consiste à élargir le champ des activités qui méritent un salaire. « L'enjeu central, c'est : qui détermine qu'une activité a de la valeur économique. Un jour, tandis que je préparais une animation sur la sécu avec une salariée d'une asbl, je lui demande : êtes-vous en train de travailler ? Elle me répond : oui, évidemment. Et je lui fais remarquer que moi aussi, alors, je travaille, puisque je fais exactement la même chose qu'elle. Mais selon les critères de l'emploi, je ne travaille pas. La seule différence, c'est que dans son cas, un employeur a jugé que son travail avait une valeur économique, et elle reçoit donc un salaire. Et pour moi, personne n'a déterminé cela. Donc qui détermine qui a valeur économique ? L'employeur, le fait que vous ayez un employeur. Cela donne donc, dans toute l'économie, le pouvoir aux employeurs. Pour moi, la bagarre se situe là. »

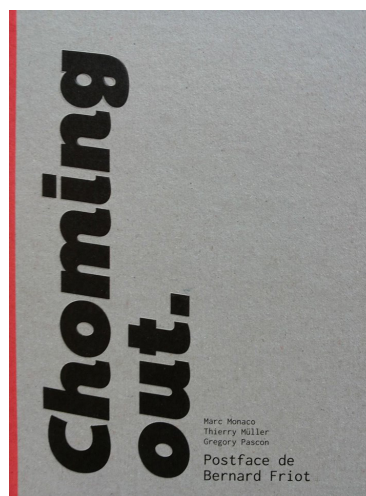
Voir le chômage autrement

« L'alternative que nous proposons, c'est de considérer la sécurité sociale autrement que comme un système assurantiel. De la considérer comme un salaire, un vrai salaire, socialisé, qui

reconnaît qu'en tant que chômeur, je produis de la valeur économique, à hauteur de mon chômage. C'est de la valeur ajoutée qui n'est pas produite par les salariés dans l'entreprise mais qui s'ajoute à elle, qui est arrachée aux capitalistes, pour socialiser des salaires qui vont à des retraités via les pensions, à des parents via les allocations familiales, à des chômeurs. Ce que l'on défend, c'est donc l'inconditionnalité du droit au chômage, cela veut dire pas de dégressivité, pas de limitation dans le temps. C'est aussi un droit qui doit être attaché à la personne. »

Certains estimeront peut-être qu'une telle manière de voir les choses est utopiste et encouragerait la population dans son ensemble à « profiter du chômage » pour faire ce qui lui plaît, ou pour ne rien faire du tout. Mais précisément, en défendant ce retournement de point de vue, le collectif Ripostes amène au centre du débat une véritable question politique. Qui n'est pas celle de savoir qui doit être ou non exclu d'une répartition de la richesse mais, un salaire devant être garanti à tous, de définir collectivement quelles activités sont utiles et épanouissantes, collectivement et individuellement.. ■

G.L.



Pour aller plus loin :

- Le collectif Ripostes est sur Facebook : Riposte Cte, <https://www.facebook.com/riposte.cte/>
- Marc Monaco, Thierry Müller et Grégory Pascon, Choming out, Liège, éditions D'une Certaine Gaie-té, 2013.
- Sur Bernard Friot et le salaire à vie : Vidéo de Usul2000 sur Youtube, Le salaire à vie (Bernard Friot), <https://www.youtube.com/watch?v=uhg0SUYOXjw>
- Sur le Réseau Salariat : <http://www.reseau-salariat.info/>

Edito

Le sens du travail est-il celui du progrès social ?

2



Le travail connaît des bouleversements importants, dont les causes sont multiples et les conséquences de grande ampleur : des robots ou ces ordinateurs qui vont travailler et penser à notre place, une économie collaborative qui nous ubérise, un mal-être au travail qui nous dévore, une exclusion grandissante des personnes privées d'emploi.

Marché du travail

L'emploi sous pression

3



L'emploi et le travail connaissent des évolutions qui semblent si profondes et si rapides, qu'elles nous amènent à remettre en question notre rapport au travail. Pour le meilleur comme pour le pire.

Burn-out

le symptôme d'un système économique malade

6



Les plaintes liées au stress ont augmenté de 30 % entre 2013 et 2015. Le risque de burn-out, et donc d'absences de longue durée, guette toutes les personnes concernées. Amélie témoigne.

Interview

Le travail reste porteur d'un projet de société

9



Pour Laurence Blésin, directrice de la FEC (Formation Education Culture), le travail reste un enjeu central dans la construction d'un projet porteur d'avenir porteur de bien-être individuel et collectif. Et ce, malgré les bouleversements du marché de l'emploi.

Economie collaborative

Les mots menteurs de l'économie de partage

12



S'il y a bien un concept fourre-tout et trompeur, c'est bien celui d'économie collaborative. Une nouvelle forme « d'économie capitaliste de plateforme » est en pleine expansion, augurant un bouleversement important du marché du travail et du rapport à l'emploi.

Activation

L'absurdité crève l'écran

17



Le stéréotype du "chômeur profiteur" semble profondément installé dans nos sociétés. Pour Th. Müller, du collectif Riposte, les politiques d'activation des "demandeurs d'emploi" reposent sur une vision très critiquable de ce que sont le travail, la valeur et la sécurité sociale. Zoom sur un film et un reportage.

Nos derniers Contrastes



Notre prochain Contrastes

