

Contrastes

PB-PP
BELGIE(N)-BELGIQUE
Bureau de dépôt :
5000 Namur mail.
N° d'agréation : P 204078

► N° 218 • Bimestriel • Septembre-Octobre • 2023 ◀

SOMMAIRE

- 3. A la recherche du sens perdu
- 7. Automatisation et monde du travail : le grand bouleversement
- 11. Interview :
 Eva Maria
 Jimenez Lamas
- 15. Emploi et écologie : le malaise est collectif
- 18. Travail associatif, la souffrance existe aussi



Le travail, toujours au centre de nos existences



Equipe de rédaction :

Claudia Benedetto, Françoise Caudron, Adrienne Demaret, Guillaume Lohest, Muriel Vanderborght

Rédactrice en chef: Muriel Vanderborght

Mise en page: Hassan Govahian

Editeur responsable:

Guillaume Lohest, rue du Lombard 8 5000 Namur - Tél : 081/73.40.86 secretariat@equipespopulaires.be

Prix au n°:4€

Pour s'abonner (Contrastes + Fourmilière) : Versez 20 € au compte BE46 7865 7139 3436 des Equipes Populaires, avec la mention : "Abonnement à Contrastes" + votre nom

Pour des milliers de travailleurs et travailleuses, chaque matin, la routine se met en place. Prendre la route, aller peut-être conduire les enfants à l'école avant de monter dans le train, grimper dans le bus, enfourcher son vélo, faire la navette en voiture... et retrouver ses collègues et son lieu de travail pour une journée souvent bien remplie. Réaliser des tâches, routinières ou variées, ingrates ou valorisées, inutiles ou pleines de sens. Pour beaucoup, le travail reste central dans la vie, construit notre identité, nous offre une reconnaissance, nous permet une stabilité financière et nous apporte du sens. C'est en tous cas ce que nous en espérons.

Malheureusement, le monde du travail est en crise, et c'est loin d'être nouveau. Il y a l'inquiétude liée au chômage, les conditions de travail qui se dégradent dans certains secteurs, la multiplication des contrats précaires et des sous-statuts, la généralisation du télétravail, l'explosion des burn-out, l'automatisation croissante et les craintes liées au développement de l'intelligence artificielle. En ce milieu du mois d'octobre, la Semaine de la Santé mentale a porté son focus sur le monde du travail... Une personne sur quatre en invalidité l'est pour cause de dépression ou de burn-out, un pourcentage en constante augmentation.

Dans ce numéro de Contrastes, nous avons voulu explorer ce qui peut casser notre lien à notre travail. Un travail qui n'a plus de sens, un travail dicté ou remplacé par des machines, un travail rendu invisible, un travail qui génère de la souffrance... ce sont autant de facteurs qui brisent le lien que nous avons avec l'activité qui fait notre quotidien, qui nous fait vivre et qui devrait nous faire vibrer, un minimum au moins. Autant de facteurs qui peuvent créer du dégoût, de la frustration, des conflits, de la démission.

Les années à venir sont remplies d'inquiétude et les défis sont importants. Pour garder la société solidaire que nous avons construite autour du travail, nous aurons besoin d'un sursaut politique et d'un Etat qui ose réguler et protéger les travailleurs, avec ou sans emploi, des dérives du marché néolibéral. Il nous faudra ralentir le rythme aussi et retrouver collectivement une capacité à souffler et à déconnecter... parce que, comme le disait Henri Salvador en 1965, « les prisonniers du boulot n'font pas de vieux os ! »

Bonne lecture!

Muriel Vanderborght

S O C I É T É

A LA RECHERCHE DU SENS PERDU

YOU WON'T BREAK MY SOUL! – Vous ne briserez pas mon âme! C'est par ces mots que Beyoncé entame sa chanson devenue l'hymne de la grande vague de démissions démarrée en 2020 aux USA. Le succès du texte, qui parle de s'émanciper des carcans que la société nous impose, témoigne d'un phénomène bien présent dans notre société. Grande démission, prise de conscience de faire un job inutile, télétravail structurel, envie de privilégier la qualité de vie, retour aux professions manuelles ou encore réorientation de carrière... les questionnements sur le sens du travail n'ont jamais été aussi nombreux.



La question du sens du travail est, depuis quelques années, devenue centrale dans le débat public. A tel point que les Américains se sont empressés de trouver un nom à la perte de sens au travail : le brown-out, qui signifie baisse de tension. Contrairement au burn-out (trop de tâches) ou au bore-out (trop peu de tâches), « lors d'un brown-out, le salarié a l'impression que son travail est inutile. Il doute de l'intérêt de celui-ci. Incapable de replacer ses tâches dans un ensemble cohérent et qui fait du sens, le salarié se désintéresse de la finalité de ses actions. Il perd toute conscience de participer à un projet commun¹ ». En France, ils seraient aujourd'hui 29% à ne percevoir ni le sens ni l'utilité de leur emploi².

Travail ou emploi?

Pour mieux comprendre ce phénomène de perte de sens au travail, il faut commencer par repréciser les fondamentaux. Le « travail » est l'activité qu'une personne exerce dans le cadre de son métier dans le but de réaliser ou produire quelque chose (un objet, un service...). Notre travail a un rôle important : celui de transformer, de faire évoluer le monde dans lequel nous vivons. L'emploi, c'est le cadre institutionnel dans lequel se déroule cette activité. Cet emploi, il est facile de lui trouver du sens : recevoir un salaire, obtenir un statut social, avoir de la sécurité... La perte de sens se situe plutôt au niveau des tâches que les travailleurs réalisent dans le cadre de leur emploi.

« Le sens du travail est à mettre en rapport avec trois enjeux », développe Thomas Coutrot, économiste et co-auteur de livre « Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire ». « Avoir un travail qui a du sens, c'est d'abord estimer que ce que l'on transforme dans le monde extérieur est utile à satisfaire des besoins d'autres membres de la société. Ce sentiment d'utilité sociale est le premier critère. Le second critère consiste à vouloir travailler dans des conditions qui nous permettent de respecter nos valeurs éthiques, ainsi que les normes sociales et professionnelles qui constituent notre monde social. Enfin, il faut que le travail permette de se développer soi-même, d'acquérir de nouvelles connaissances, de nouer de nouveaux liens, d'accroître son expérience, son intelligence et sa sensibilité³ ». Thomas Coutrot explique en effet que le travail est de l'ordre du « vivant », c'est-à-dire que chaque personne nourrit son travail avec son intelligence, sa sensibilité, ses capacités d'attention.

Le travail, quel qu'il soit, remplit notre vie et alimente notre développement personnel. Il est tout à fait possible de trouver énormément de sens à notre métier, de le vivre comme une vocation, mais de ne pas voir de sens à la façon dont on nous oblige à le faire. Lorsque l'on étouffe sous des procédures rigides, ou que nous nous abrutissons devant un travail répétitif ou trop contraint, il est compliqué de donner du sens à l'ouvrage. On parle alors de déshumanisation et ce sont souvent les nouveaux modes de management, basés sur les chiffres, qui sont pointés du doigt : traçabilité de la performance, processus numériques et procédures qui changent régulièrement en vue d'une optimisation permanente (que ce soit dans le privé ou dans le service public)... La robotisation croissante de notre société participe, elle aussi, à l'émergence de métiers dont il est compliqué de trouver l'intérêt. Le salarié enquille les besognes absurdes, dont il est conscient du peu d'intérêt, dans le but de toucher un salaire.

Les bullshit jobs

Lorsque l'on aborde la thématique des tâches absurdes, on pense évidemment au « bullshit jobs », en français « métiers à la con ». En 2013, le magazine américain Strike demande à l'anthropologue David Graeber un article sur le thème du travail. Rapidement, il se rend compte qu'« on trouvait quantité de sondages sur le bonheur au travail. On n'en trouvait aucun, à ma connaissance, demandant aux gens s'ils étaient d'avis que leur boulot méritait vraiment d'exister ». Il enquête alors sur les emplois « inutiles », dont le seul objectif semble de maintenir un employé en situation de travail, c'est-à-dire de lui confier des tâches à réaliser sans que celles-ci ne soient utiles à personne. C'est ainsi que nait le concept de « bullshit jobs »⁴. Graeber identifie comme bullshit jobs les métiers qui ne comportent pas d'activité productive ou créatrice. Lorsque l'on écrit des rapports que personne ne lit, fait des encodages que personne n'utilise, on a l'impression, à tort ou à raison, que notre travail est inutile.

Les bullshit jobs seraient le paroxysme des emplois qui n'apportent aucune utilité sociale au monde, et un vivier puissant de travailleurs exposés au « brown-out » (sentiment d'inutilité au travail). Suite à la parution de son article, David Graeber a reçu quantité de témoignages de travailleurs qui se retrouvaient dans la typologie des « jobs à la con ». (Voir encadré)

Une seule solution : démissionner ?

Lorsque l'on vit un brown-out, qu'il soit conscient ou non, plusieurs réactions sont possibles. La première, appelée quiet quitting ou démission silencieuse fait référence aux personnes qui gardent leur emploi mais en font le minimum pour préserver leur santé mentale. Le quick quitting ou démission rapide désigne les personnes qui ne restent jamais très longtemps dans une entreprise pour préserver leur motivation et éviter l'ennui qui peut être source de dépression. Enfin, on retrouve un troisième

Bullshit Jobs: témoignages¹

Judy : Le seul job que j'aie jamais eu était inutile de bout en bout. C'était dans parce que le Grand Chef des RH était une feignasse qui ne décollait jamais les fesses de son fauteuil. J'étais assistante RH. Mon boulot me prenait une heure, dans l'ordi. J'étais payée à m'emmerder. Mon patron aurait facilement pu faire

Ben : J'occupe un job à la con dans le management intermédiaire. J'ai dix per-

1. GRAEBER D., Bullshit Jobs, Ed. Les liens qui libèrent, 2019, p. 77 et p. 102.



type de personnes, celles qui n'hésitent pas à démissionner afin de se tourner vers un emploi qui aura plus de sens à leurs yeux. Aux USA, en 2021, ils étaient 47 millions à quitter leur emploi, un chiffre tellement énorme qu'il a donné naissance au terme de « grande démission ». Ce phénomène a eu lieu dans la foulée de la crise Covid et se poursuit aujourd'hui. Par ce signal, les travailleurs dénonçaient leurs conditions de travail, le montant de leur salaire jugé trop bas ou encore la perte de sens dans leur travail. Ils étaient issus de l'HoReCa, de la santé, du secteur de la distribution mais aussi des milieux universitaires et de la finance et ont osé quitter leur job alors même que la situation économique n'était pas favorable.

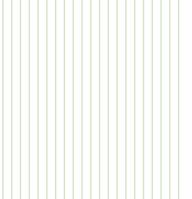
En France, l'observation est la même avec un demi-million de démissions au premier trimestre 2022⁵. « La nouveauté, analyse Thomas Coutrot, c'est que beaucoup d'entre elles sont motivées par le sentiment de perte de sens et la recherche d'autres conditions de travail. On a observé que le sentiment de frustration salariale n'est pas suffisant pour expliquer cela. Ce qui déclenche la démission, ce sont des mauvais rapports avec la hiérarchie et un sentiment de perte de sens du travail. La démission est un acte individuel. Mais quand elle s'élève à un niveau macroéconomique, cela devient finalement un phénomène politique⁶. »

Si, en France, le nombre de travailleurs quittant volontairement leur emploi a explosé au premier semestre 2022⁷, la Belgique témoigne plutôt d'une grande stabilité, hormis dans certains secteurs en grande pénurie. Selon Securex, 3,29% des travailleurs ont quitté leur emploi entre janvier et juin 2022, contre 3,30% pour la même période en 2021. Une des raisons pour expliquer cette stabilité serait l'indexation automatique des salaires. Chez nous, ce sont surtout les jeunes qui quittent leur emploi en nombre. Depuis le début de l'année, on compte une hausse de plus de 40% de démissions des moins de 25 ans par rapport à 2022. Et ces jeunes étaient en moyenne depuis 1,27 an dans leur entreprise⁸. Un constat qui n'est pas surprenant, lorsque l'on sait que, régulièrement, des sondages observent l'effondrement du nombre d'adultes actifs qui affirment que la place du travail dans leur vie est « très importante », passant de 60% en 1990 à 21% en 2022⁹. Les jeunes misent de moins en moins sur le travail pour donner un sens à leur vie, certains réfléchissent même à ne pas gagner le monde du travail.

Pour Jean Doridot, docteur en psychologie, il faut cependant tempérer les chiffres de cette grande démission : « La grande démission, débutée aux Etats-Unis, est une espèce de désengagement total par rapport au monde du travail. Les psychologues observent cela depuis toujours : quand il y a une crise importante, majeure, comme la crise financière de 2008 ou les attentats du 11 septembre, il y a un effet mécanique de désintérêt pour le travail car tout le monde réfléchit, se questionne davantage sur le sens de son existence ».

Une remise en question salutaire?

On pourrait s'enthousiasmer de cette crise du sens, trouver rassurant que les gens prennent conscience que le système est bancal, malade, et que ce ne sont pas eux qui le sont. Mais ce serait oublier que tout le monde ne peut pas se permettre de changer de travail... Les personnes qui sont en situation de survie, qui ont peur qu'on leur coupe l'électricité, qui ont peur de ne pas arriver à nourrir leur famille n'ont pas le choix. « Se demander si son métier ou son existence ont du sens est un problème de luxe. La question qui se pose avant tout, c'est plutôt : comment je vais payer mes factures ? On n'est pas assez conscient que la réalité de notre société fait qu'un certain nombre de personnes sont face



à des questions d'un autre ordre : de l'ordre de la survie, de l'ordre du matériel », souligne le professeur en psychologie sociale Vincent Yzerbyt (UCLouvain). Pourtant, la perte de sens au travail n'est ni un problème de riche, ni un problème de surdiplômé. Cela touche des types très différents de travailleurs, quel que soit le niveau de salaire, de qualification, la taille de l'entreprise, la pénibilité du travail ou encore le secteur d'activité. La perte de sens au travail doit-elle dès lors être considérée comme un nouveau risque psychosocial? Selon l'OMS, cet état multiplie par deux les risques de dé-

pression. Anxiété, stress, effondrement de l'estime de soi... sont des dommages collatéraux, quel que soit le niveau de hiérarchie.

La recherche de sens dans le cadre du travail reste assez subjective, mais sa réalité dépasse la simple question de la qualité de vie ou du bien-être au travail. Il y a énormément de façons de trouver du sens à son activité, propres à chaque individu10. Mais, chez ceux qui démissionnent, il s'agit souvent d'un retour à l'essence de leur vocation initiale. Selon Elodie Chevalier, spécialiste du sens au travail, chercheuse associée au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement, la perte de sens est l'un des principaux motifs de reconversion volontaire. Pour (re)trouver du sens à son travail, il faut être fier d'œuvrer dans la structure dans laquelle on se trouve, faire un métier que l'on juge utile pour les autres, effectuer des tâches qui nous plaisent, gérer notre travail selon une organisation qui nous convient, développer nos compétences personnelles, prendre le temps de bien faire les choses et tout cela dans une cohérence éthique. La quête de sens au travail implique aussi d'avoir l'impression de participer à un projet global, plus grand, ayant un impact positif sur la société en général. Si de plus en plus d'individus ne trouvent plus de sens à un travail, le jugent uniquement alimentaire, si nous perdons notre vie à la gagner d'une façon absurde, n'est-ce pas alors l'entièreté de la façon dont est construite notre société qui perd son sens?

« Vous n'êtes pas essentiels à la société »

portance supplémentaire. Lorsque, tous confinés, le gouvernement a dressé la pas reprise ont pu se poser beaucoup de questions sur le sens réel de leur boulot. des choses qui n'étaient pas leur travail, comme coudre des masques, faire du pain pour les voisins, et se sont subitement senties bien plus utiles que dans leur

premier, il y a la reconnaissance extérieure (on parle de reconnaissance extrincaissiers dans les grandes surfaces ou encore l'attribution de primes. En second pression d'apporter une valeur ajoutée (au processus de production, aux collègues,

Claudia Benedetto et Adrienne Demaret

^{1. «} La perte de sens au travail : qu'est-ce que c'est et comment s'en détacher? », www.coachhub.com, 8 juillet 2021.

^{2. «} Le déconfinement et le redémarrage de l'activité », Etude Ipsos, juin 2020.

^{3.} MARTIN P., « La perte de sens du travail, mal-être du libéralisme économique. Entretien avec Thomas Coutrot », dans Le Soir, 28 septembre 2022.

^{4.} GRAEBER D., Bullshit Jobs, Ed. Les liens qui libèrent, 2019.

^{5.} MERGEN S., « Vague de démissions : Le rapport de pouvoir entre employés et employeurs s'est complètement inversé », www.rtbf.be, 9 octobre 2022.

^{6.} MARTIN P., op. cit.

^{7.} JENNOTTE A., « Emploi: la « grande démission » ne touche pas (encore) la Belgique », in Le Soir, 15 août 2022.

^{8. «} Les jeunes travailleurs toujours plus nombreux à quitter leur employeur », www.rtbf.be,

¹er septembre 2023.

^{9. «} Je t'aime, moi non plus : les ambivalences du nouveau rapport au travail », rapport IFOP, janvier 2023, p. 2.

^{10.} BARFETY J-B., Rapport du ProjetSens « Du sens à l'ouvrage - Comprendre les nouvelles aspirations dans le travail », 22 juin 2023, www.projet-sens.fr

AUTOMATISATION ET MONDE DU TRAVAIL : LE GRAND BOULEVERSEMENT

Depuis les débuts de la révolution industrielle, l'être humain cultive l'espoir d'une société où les machines prendraient en charge les basses besognes tandis qu'hommes et femmes s'épanouiraient dans des tâches enrichissantes et profiteraient de nombreuses heures de détente. Mais à chaque nouvelle révolution technologique, l'image de Charlie Chaplin écrasé par les roues de la machine dans Les **Temps Modernes** nous revient en tête. Dans le domaine du travail, quel avenir les avancées technologiques nous réservent-elles ? Et de qui les machines sontelles le meilleur allié ?



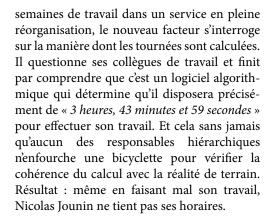
Les machines ont d'abord conquis les industries, les usines, les entrepôts. Elles ont certes allégé la pénibilité du travail mais elles ont aussi mis sur la touche des hommes et des femmes, travailleurs manuels, artisans, ouvriers, paysans. Progressivement, l'automatisation a atteint les sphères de l'administration et des services. Les ordinateurs, les logiciels, internet ont permis une accélération de la cadence de travail et une performance accrue. Aujourd'hui, ce sont des secteurs aussi variés que l'enseignement, le journalisme, la création artistique, la médecine, le droit qui sont touchés - voire menacés - par l'intelligence artificielle (IA) et l'utilisation de ChatGPT (voir encadré page 8).

Une étude récente de Goldman Sachs estime à 300 millions le nombre de pertes d'emplois dues au développement de ces technologies dans un avenir proche mais évoque aussi des promesses de croissance économique au niveau mondial1. Très récemment, l'entreprise française Onclusive, chargée d'effectuer une veille médiatique et d'envoyer à ses clients des

articles de presse sur des sujets les concernant, a annoncé la suppression d'environ 200 emplois, plus de la moitié du personnel de cette entreprise, qui seront remplacés par des logiciels d'intelligence artificielle. Pour l'économiste Daniel Susskind, il convient toutefois de rester prudent sur l'avenir, « il est difficile de savoir quels seront les effets de ces technologies sur le marché du travail : si nous ne savons pas ce dont les machines seront capables, comment nous prononcer sur l'avenir du travail² ? ». Et pourtant, si nous ne pouvons pas encore nous prononcer sur l'avenir, nous ne pouvons déjà que constater les conséquences immédiates de l'automatisation sur les conditions de travail dans tous les secteurs.

Travailler sous les ordres d'un algorithme

Le sociologue français Nicolas Jounin a réalisé une enquête en immersion dans un service de distribution de courrier de la Poste française. Il relate cette expérience dans son livre Le caché de la Poste³ publié en 2021. Après quelques



Pour réaliser son calcul, l'« outil » algorithmique se base sur trois éléments : l'estimation du nombre d'objets triés et acheminés, la schématisation géographique de la tournée, la durée et la vitesse théorique des déplacements. Mais le calcul ne tient pas compte « du climat, du relief, du trafic ou de l'apparence des boîtes aux lettres⁴ », n'imagine pas que le facteur puisse être interrompu par une question ou une demande et « quel que soit le temps passé dehors, à la deuxième comme à la septième heure, la Poste considère que le facteur est une machine constante, qui va toujours à la même vitesse⁵ ».

Cette gestion des ressources humaines basée sur un algorithme disqualifie l'expérience directe des facteurs et déresponsabilise les supérieurs hiérarchiques. Les facteurs sont poussés à « se débarrasser » du courrier non distribué pour tenir la cadence et ils terminent chaque journée avec la vague impression de ne pas avoir accompli leur mission : « L'algorithme met en dette le facteur qui doit du temps à son entreprise avant même d'avoir commencé à pédaler⁶ ». Et puisque la défaillance vient nécessairement des hommes et des femmes, cela se traduit, à terme, par de la fatigue, des burnout, des démissions...

Quelques définitions

L'intelligence artificielle (IA) est un ensemble de techniques visant à réaliser des machines capables de simuler l'intelligence humaine. L'IA classique se concentre sur des tâches spécifiques telles que la classification, la prédiction ou la résolution de problèmes. L'IA dite générative se concentre sur la création de données, de contenu ou de choses artistiques, de façon indépendante. Ce sont de nouvelles données qui ressemblent à celles créées par des êtres humains, que ce soit sous forme de texte, d'images ou de musique par exemple.

ChatGPT est une IA générative. C'est une interface de conversation qui peut répondre à des questions très diverses et créer du nouveau contenu au départ de milliards de données analysées.



Les récents développements de l'intelligence artificielle

Si dans certains domaines, ce sont les machines qui dictent le travail des hommes, dans d'autres, elles risquent bien de les remplacer purement et simplement. Depuis la sortie remarquée de ChatGPT, chaque semaine apporte son lot de nouvelles à la fois étonnantes, fascinantes et désarmantes sur les développements de l'intelligence artificielle et ses applications dans le monde du travail.

Les artistes, les chanteurs, les doubleurs de films, les chercheurs, les graphistes, les serveurs, les médecins... tous les métiers semblent à risque et le chômage dit « technologique » menace. Pour David Susskind, « les machines empiètent progressivement sur un nombre croissant de tâches qui, jadis, nécessitaient un large éventail de capacités humaines⁷ ». Ce ne sont plus uniquement les métiers manuels, relevant de tâches considérées comme routinières qui sont concernés, mais bien des métiers aux tâches multiples et complexes. On utilise aujourd'hui des logiciels d'assistance pour les diagnostics médicaux, pour les jugements au tribunal, pour le traitement des données financières... avec une efficacité similaire, voire une fiabilité supérieure à l'être humain. Les résultats sont stupéfiants, mais les erreurs existent et peuvent avoir des conséquences graves si la machine est seul maître à bord. Par exemple, dans le domaine médical, l'IA peut « recommander de traiter une personne qui vient d'avoir une attaque cardiaque en la maintenant allongée ou en lui mettant quelque chose en bouche, soit exactement le genre de chose à ne pas faire dans ces situations⁸ »... Ce



qui fait dire qu'il faudra toujours bien l'un ou l'autre être humain compétent et formé pour vérifier que la machine ne fasse pas fausse

Les économistes les plus optimistes prévoient donc le développement de métiers connexes, c'est-à-dire des tâches de construction, d'entretien, de contrôle, de vérification. Mais d'autres sont plus inquiets. Dans une vidéo très pédagogique publiée sur sa chaîne Youtube9, le chercheur de l'UCLouvain Maxime Lambrecht reprend les propos de plusieurs penseurs pour qui le risque d'une diminution drastique du taux d'emploi avec une polarisation forte du travail est réel. Se dessinerait alors une société avec « d'un côté les travailleurs hautement qualifiés, des professions libérales et managériales réalisant des tâches abstraites difficilement automatisables et d'un autre côté les travailleurs peu qualifiés, des emplois de la restauration, du nettoyage, des aides-soignants ou des agents de sécurité, également préservés de l'automatisation du fait que leur métier requiert une certaine adaptabilité situationnelle et des interactions en personne. Soit une économie duale de cadres supérieurs et de domestiques, sans classe moyenne¹⁰ ».

De manière générale, les pertes d'emploi liées à l'automatisation, si elles se généralisent, entraineront une chute de la redistributivité de la richesse liée à la manière dont nos sociétés sont organisées autour du travail. Plus on automatisera les tâches, moins le marché permettra une redistribution via les cotisations et la sécurité sociale, et plus les capitaux seront concentrés entre les mains des investisseurs et celles des entreprises du domaine informatique et technologique.

Question de valeurs et marché d'influence

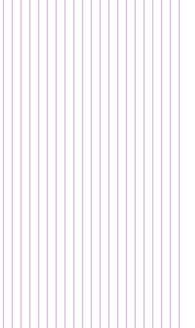
Le journaliste de Mediapart Romaric Godin met néanmoins en garde contre le récit dominant qui prédit la montée en puissance des machines et la fin du travail. On parle d'« une technologie nouvelle, supérieurement efficace et qui va mettre en danger des millions d'emplois. Mais ce discours lui-même, souvent porté par des personnes qui ont un intérêt dans le développement de l'IA, n'est pas neutre¹¹ ». Il explique à quel point ce genre de discours a comme objectif premier de faire accepter socialement les évolutions à l'œuvre, d'imposer leur caractère inéluctable et ce malgré les doutes et les erreurs. Tenir le cap, dans les discours et les médias, c'est aussi et sans conteste une manière « d'attirer les investisseurs qui veulent être dans le jeu, c'est-à-dire dans le récit dominant¹² ».

Derrière l'automatisation, ce sont donc aussi des questions de valeurs sous-jacentes qui se posent. Les machines et l'intelligence artificielle ne sont pas neutres. Puisqu'elles ont été programmées et calibrées par des humains, à une époque donnée, dans un contexte social, politique, économique et culturel donné, elles reflètent nécessairement la subjectivité des humains qui les ont créées. Ou de ceux qui ont commandité leur création, c'est-à-dire ceux que l'on appelle les Big Tech ou les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft). Ce sont les valeurs de ces grands groupes qui inondent aujourd'hui le marché du travail et influencent notre manière de penser notre rapport au travail : être efficace, productif, concurrentiel, rapide, neutre, objectif... voire froid, distant, inhumain.

Vers un capitalisme de surveillance

A Liège, un employé du groupe Cainiao, entreprise logistique du géant Alibaba témoigne : « Le sentiment d'espionnage, par exemple, c'est violent. On se sent surveillé. Quand on a des réunions, tout est enregistré, toutes les données des activités sont disséquées. Nos supérieurs, ils sont complètement fous de data. Tout doit rentrer dans le système et est soumis à analyse. (..) Ils nous obligent à utiliser DingTalk, l'appli permet un contrôle total sur nous, les employés. S'ils veulent, ils peuvent nous harceler et nous solliciter non-stop. » Le professeur en transformation digitale à HEC Liège Nicolas Neysen commente: « En Chine, on est surtout sur une supervision de type contrôle extrême. (...) Il y a un véritable risque de santé mentale pour l'employé qui va être systématiquement observé et aussi jugé¹ ». Importer et utiliser des logiciels créés et pensés en Chine, c'est amener le monde du travail vers une politique de surveillance accrue des travailleurs.

1. BOURGUIGNON M., « #Investigation – enquête sur Alibaba », RTBF, 5 septembre 2023.



La politologue américaine Virginia Eubanks a longuement étudié la manière dont, aux Etats-Unis et au Canada, les logiciels sont utilisés par certaines administrations pour remplacer les travailleurs sociaux et décider de l'octroi ou non des aides sociales. Elle explique comment ces outils sont présentés comme des instruments d'améliorations administratives alors qu'« ils sous-tendent des décisions politiques importantes et des hypothèses profondément ancrées dans leur code13 » (voir encadré) et elle dénonce un phénomène d'automatisation de la pauvreté sous couvert d'objectivité numérique.

S'adapter ou résister?

Le tableau est sombre pour certains, incroyablement stimulant pour d'autres. Des pistes se dessinent pour envisager l'avenir. On parle de formation et d'enseignement. Les travailleurs de demain devront apprendre à être complémentaires aux machines. Mais cette complémentarité sera-t-elle toujours effective ou sera-t-elle constamment dépassée ? Et puis quel jeune aujourd'hui rêve son avenir au service d'une machine ou d'une intelligence artifi-

Des logiciels à la place des travailleurs sociaux ? Extraits d'un entretien avec Virginia Eubanks

Aux Etats-Unis, nous consacrons énormément de temps et d'argent à décider qui est assez pauvre, souffre suffisamment et est moralement assez « bon » pour mériter le soutien du secteur public. Les nouveaux outils numériques amplifient simplement ces tendances. Maintenant, nous pouvons discipliner et punir à une échelle et une vitesse époustouflantes (...) Si vous importez ces outils [en Europe], vous importerez avec eux des principes politiques américains - comment l'aide publique doit fonctionner, qui la mérite, quelles sont les valeurs à mettre en avant, etc.

Par exemple, dans le comté d'Allegheny, l'AFST¹ est justifié, en partie, par sa promesse de limiter la subjectivité des travailleurs sociaux, d'aider à corriger leur parti pris implicite et explicite, de compléter leurs décisions imparfaites. (...) Mais, dans ce cas de figure, vous ne supprimez pas le biais du processus de décision. Vous ne faites que le déplacer - en remplaçant le parti pris des travailleurs sociaux par les biais des économistes et des data scientists qui construisent les outils automatisés. Il est donc un peu malhonnête de parler de suppression des discriminations – il serait plus juste de dire que nous remplaçons la discrétion de la partie la plus féminine, la plus ouvrière et la plus diverse de la main-d'œuvre des services sociaux par celle d'équipes internationales d'universitaires issus de la classe moyenne.

« Les algorithmes servent de palliatifs à l'empathie. Entretien avec Virginia Eubanks », www.usbeketrica.com, juin 2018.

1 Il s'agit d'une intelligence artificielle qui permet de prédire un « score de vulnérabilité » des enfants aux violences physiques et psychologiques intrafamiliales.

Des pistes politiques sont sur la table. Pour Daniel Susskind, face à l'intelligence artificielle, c'est avant tout de l'Etat dont nous aurons besoin pour imposer une régulation forte et un rééquilibrage en faveur des travailleurs et des citoyens. Entre autres pistes, il parle d'une taxe sur les robots (vue comme un désincitant à la réduction d'emplois), d'une réduction collective du temps de travail (partager le temps de travail qu'il restera entre tous), voire de la mise en place d'un système d'allocation universelle (pour ne plus mettre la valeur travail au centre de nos existences).

Des voix contraires se font entendre aussi. Des personnes, des entreprises, des institutions qui veulent résister à l'automatisation et penser une société autre que basée sur les nouvelles technologies et le profit. Face à cette fuite en avant, Pierre Delvenne, chercheur à l'Université de Liège, veut garder les pieds sur terre et « aller à contre-courant de ce caractère inéluctable. Celui-ci nous cantonne dans un rôle de spectateur du futur ne pouvant rien faire en dehors d'essayer d'éviter que les pires dérives imaginées dans les scénarios de science-fiction ne se produisent. Pour ma part, je m'oppose à cette vision des choses. (...) On voit bien que c'est la norme de la performance qui redéfinirait toute une série de choses qui marquent notre civilisation. Est-ce que l'on est d'accord pour que ce soit cette normelà qui l'emporte sur les autres14 ? ». Parce que les coûts en termes d'économie et d'écologie, de démocratie, de dégradation des conditions de vie et de travail sont trop importants. Parce qu'il est aussi question du sens de nos vies, de nos relations humaines, de nos quotidiens.

Muriel Vanderborght

^{1.} GODIN R., « L'intelligence artificielle ne fera pas disparaître le travail, mais risque de le dégrader », Mediapart, le 8 avril 2023.

^{2.} SUSSKIND D., Un monde sans travail, Flammarion, 2023, p. 123.

^{3.} JOUNIN N., Le caché de la Poste. Enquête sur l'organisation du travail des facteurs, La Découverte, 2021.

Idem, p. 128. 5. Idem, p. 247.

^{6.} VENIZAT N., « Le facteur et l'algorithme » dans La Vie des idées, octobre 2021.

^{7.} JOUNIN N., op. cit., p. 140.

^{8.} LAMBRECHT M., « ÍA: après la fin du travail », chaîne Youtube Philoxime.

^{9.} Idem.

^{10.} Idem.

^{11.} GODIN R., op. cit.

^{12.} Idem.

[«] Les algorithmes servent de palliatifs à l'empathie. Entretien avec Virginia Eubanks », www.usbeketrica.com, juin 2018.

^{14. «} Intelligence artificielle » in LQJ-274, sept.-déc. 2019, p. 58-63, ULiège, www.lqj.uliege.be

« UN TRAVAILLEUR SANS PAPIERS, C'EST UN TRAVAILLEUR INVISIBILISÉ »

Rencontre avec Eva Maria Jimenez Lamas

Après avoir obtenu un master en analyse de la politique publique à l'université de Louvain, avec un mémoire sur les travailleuses du secteur du nettoyage, Eva Maria Jimenez Lamas travaille depuis plus de 15 ans pour la CSC. Elle est responsable syndicale, très active sur la question des migrations et des droits des travailleurs sans papiers. D'origine espagnole, elle a elle-même enchainé les métiers difficiles, comme nettoyeuse, pour payer ses études tout en élevant sa première fille. Elle connaît son sujet, au propre comme au figuré.



■ Quand on parle de travailleurs sans papiers, on parle de travailleurs invisibles, pourquoi?

☐ Parce qu'un travailleur sans papiers, c'est avant tout un travailleur invisibilisé, de manière structurelle, par des décisions politiques qui vont le forcer à adopter une attitude invisible face à son exploitation. Je préfère d'ailleurs ce mot, « l'invisibilisation », car il remet la responsabilité au bon endroit. Ce sont les plongeurs dans les restaurants, les nounous auprès des particuliers, les nettoyeuses des secteurs industriel et domestique, les derniers sous-traitants, le secteur du « care », de la construction, de l'HoReCa... tous ces indivi-

dus sont invisibles aux yeux de l'opinion publique, on ne reconnait pas la plus-value qu'ils apportent, pourtant ils réalisent chaque jour des tâches fondamentales pour la société. Prenons l'exemple de Mohammed, qui a participé à la rénovation des tunnels du métro à Arts-Loi, un axe stratégique de la capitale, proche de la Commission européenne. Il a, avec d'autres sans-papiers, abattu les anciens tunnels dans des conditions atroces. Je n'oublierai jamais quand il me disait que travailler là-bas, c'était pire que la mort. Les gravats tombaient sur sa nacelle, il étouffait, sans moyen de protection, il pensait à chaque fois qu'il allait mourir. Dans tout ce processus de rénovation, le travail le plus pénible, le plus dangereux, a été confié à

une société sous-traitante qui n'a engagé que des travailleurs sans papiers qui ne bénéficiaient d'aucune protection. Un photographe a immortalisé les visages des ouvriers de ce chantier et les photos ont été exposées dans la station de métro. La photo de Mohammed y figure, comme celle d'autres sans-papiers. Pourtant, ce que ces travailleurs ont apporté est tellement invisibilisé que les personnes qui prennent le métro chaque jour ne vont pas venir aux manifestations pour revendiquer la régularisation de leur travail. Les travailleurs sans papiers, invisibles, sont tout au bout de la chaîne de précarisation (voir encadré).

■ Il y a des chiffres sur le nombre de sans-papiers qui travaillent en Belgique?

☐ Pas officiellement, non. Mais, selon une étude récente de la VUB, il y aurait 110.000 à 120.000 sans-papiers en Belgique. Et, honnêtement, je ne connais pas de sans-papiers qui puisse survivre sans travailler. Ils n'ont pas, comme certains le disent, droit au CPAS ou à une allocation. Ils n'ont droit absolument à rien! Et comme on ne vit pas d'amour et d'eau fraîche, ils vont accepter n'importe quel travail dans n'importe quelles conditions. D'une manière ou d'une autre, ils doivent travailler, trouver de l'argent pour survivre, mettre de côté afin de vivre sur leurs économies entre deux boulots, payer leur loyer... car même s'ils vivent chez des connaissances, ce sont souvent d'autres migrants, exploités aussi, à qui il faut payer le logement. Très souvent, ils font vivre leur famille dans leur pays d'origine. C'est ce qu'on appelle « la chaîne globale du soin », surtout dans la population féminine. Les femmes laissent leurs enfants à leur sœur, leur mère, et elles viennent garder ici nos enfants, nos parents, nos malades... Elles vivent avec le minimum, habitent à plusieurs, afin d'envoyer de l'argent. On voit cela énormément, par exemple, chez les Philippines. Leur sacrifice, en tant que travailleuses, permet de faire vivre toute une famille, d'envoyer les enfants à l'école, à l'université, de leur offrir une vie qu'ils n'auraient pas pu avoir si elles étaient restées là-bas.

Quels risques courent-ils à travailler ?

☐ Le risque principal est de ne pas être payé. Ensuite, tous les dangers liés au fait que le droit du travail ne s'applique pas pour eux. Ils ne bénéficient d'aucun mécanisme de protection. Pourtant, nous recevons de nombreux témoignages de harcèlement sexuel, de violence, de mauvais traitement, de maltraitance, de non-paiement... Ils sont surexploités. S'ils ne sont pas contents, il y en a dix qui attendent derrière. Et s'ils portent plainte, ils risquent de perdre leur logement, de ne plus avoir de quoi se nourrir, d'être signalés puis expulsés... la liste est longue! En général, les personnes qui arrivent à ma permanence ne sont plus payées depuis quatre mois. Ce chiffre revient souvent. Il y a deux types de situation. Dans le premier cas, la personne a un titre de séjour de courte durée conditionné par son travail, mais elle a attendu plusieurs mois sans paiement. Si elle porte plainte, elle risque de se faire congédier immédiatement, mais elle est en situation de dépendance totale par rapport à ce patron. Elle préfère donc endurer, se taire et conserver son titre de séjour, le « permis unique » (qui est à la fois un titre de séjour et un permis de travail de plus de 90 jours). L'autre cas de figure, c'est la personne qui ne possède pas ce permis unique, je parle là des plus précaires parmi les invisibles. Ces personnes attendent au maximum, jusqu'à ce qu'elles n'arrivent vraiment plus à payer leur loyer, à s'acheter de quoi manger avant de venir nous voir. Si elles font un dépôt de plainte, elles encourent une visite de l'inspection, souvent accompagnée par la police, qui peut les signaler dans les 24 heures à l'Office des étrangers. La suite, c'est le centre fermé et l'expulsion.

■ Que risque l'employeur ?

☐ Pas grand-chose. Il existe une « directive sanction », transposée dans la loi du 11/02/2013, qui dit que, à partir du moment où l'employeur a été pris sur le fait, c'est d'office du travail au noir et il doit au travailleur trois mois d'indemnité de rupture. Mais, dans la réalité, la « politique du retour » met tout en place pour que les personnes soient renvoyées chez elles immédiatement, et au vu de la lenteur de la justice en Belgique, elles ne seront donc jamais payées pour un travail qu'elles ont rendu. Certaines travailleuses du « care » sont domestiques auprès de diplomates qui

La chaîne de précarisation

En Belgique, quand on observe les fonctions les plus dégradées du marché du travail, on retrouve les personnes d'origine immigrée, les personnes avec des titres de séjour précaires, ensuite les demandeurs d'asile en attente de réponse qui ont le droit de travailler, puis les personnes sans papiers, et tout au bout de cette chaîne de précarisation, les femmes sans papiers. Parce que, souvent, travaillant auprès de particuliers, elles sont isolées et n'ont même pas la possibilité d'organiser un collectif de travail pour comparer leurs conditions de travail.



bénéficient d'immunités. Ou alors il y a toute une chaîne de sous-traitance et il faut remonter jusqu'au donneur d'ordre. Se retourner contre un employeur est très compliqué. En général, les travailleurs sans papiers n'ont pas été informés des procédures, ils n'ont pas gardé de preuves suffisantes, il est difficile d'établir le lien hiérarchique, les personnes ne sont pas syndiquées... Ce sont les pires conditions pour pouvoir porter plainte contre un patron abuseur. Nous intervenons avec des moyens extrêmement réduits.

■ Il n'y a vraiment aucune réaction de l'Etat?

☐ Récemment, des descentes ont été organisées dans les ongleries du centre de Bruxelles, où de nombreuses Vietnamiennes sans papiers sont employées. Le ministre médiatise le fait qu'il a fait fermer les commerces, mais il ne parle pas des travailleuses qui se retrouvent sans salaire, sans accompagnement, sans protection... Il s'en fout, des travailleurs exploités! Au foyer anderlechtois, le travail de maintenance a été réalisé pendant quatre ans par des sans-papiers. Quand on interpelle le ministre, il répond que cela relève du droit du travail, que c'est fédéral. Mais les migrations économiques, c'est de son ressort!

Quels autres problèmes rencontrent les travailleurs sans papiers?

☐ Les sans-papiers qui travaillent cumulent les inégalités et les injustices. Certains ne sont même pas payés, car ils sont employés à domicile par des particuliers et reçoivent juste le gîte et le couvert, qu'ils partagent parfois avec l'enfant à garder, qui est peut-être autiste. Ils ont des difficultés pour se loger, pour accéder à internet... Ils n'ont pas le droit d'avoir un compte bancaire, donc pas de numéro de téléphone. Alors que l'Etat sait pertinemment qu'ils travaillent, les décisions politiques les placent dans une situation de dépendance totale vis-à-vis de patrons abuseurs qui vont les payer de la main à la main. Ils n'auront donc aucun extrait bancaire à présenter comme preuve en cas de problème. Il y a aussi toute la question de la santé mentale : les personnes désœuvrées qui n'arrivent pas à gagner l'argent dont elles ont besoin pour survivre tombent plus facilement dans la drogue, les addictions et la dépression. Elles n'ont pas accès à la mutuelle. Il y a bien l'aide médicale urgente mais elle n'est demandée que par 20% des sans-papiers. Ils ont tellement peur d'être signalés et dénoncés qu'ils préfèrent encore souffrir.

■ Quelles sont vos propositions pour résoudre ces problèmes ?

- ☐ Nos revendications sont en lien avec les risques auxquels les travailleurs sans papiers s'exposent quotidiennement :
- Le droit de porter plainte en étant protégé durant toute la procédure;
- Avoir accès à un travail légal et digne ;
- Avoir accès à une formation professionnelle dans les métiers en pénurie et les fonctions critiques.

Ces revendications sont légitimes car ces personnes travaillent réellement, elles sont en première ligne. Nous voulons juste régulariser le travail informel. Via Brupartners (ancien Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale), les patrons et les syndicats ont demandé la régularisation du travail des sans-papiers, pour les intégrer dans notre Etat de droit. Cela permettrait de lutter contre le dumping social, la concurrence déloyale, cela protégerait les êtres humains et permettrait aussi de renflouer les caisses. Selon un calcul syndical, si on régularisait le travail de 100.000



sans-papiers, il y aurait 70 millions d'euros net en plus par mois dans les caisses de l'Etat. De plus, l'Etat le sait, il y a une pénurie structurelle dans des fonctions critiques au sein de notre pays. Dans l'accueil des personnes âgées, le secteur des soins de santé, l'accueil de la petite enfance... il manque réellement de places dans les crèches! Nous rencontrons beaucoup de

« nounous » qui travaillent auprès de personnes qui œuvrent dans des grandes institutions politiques et européennes à Bruxelles. Durant les attentats de 2016, il y a des brancardiers sans papiers qui ont travaillé dans de grands hôpitaux. Nous avons besoin de cette force de travail. Nous demandons au ministre de l'Emploi de mettre en place l'équivalent du projet-pilote Papyrus, imaginé dans le canton de Genève (voir encadré). Les sans-papiers veulent vivre de manière déclarée, ils ne veulent plus frôler les murs, ils ne veulent plus faire profil bas, ils veulent pouvoir faire appel aux outils juridiques auxquels ils ont droit, selon la déclaration première des droits humains.

■ Vous arrivez à mobiliser ces travailleurs, les amener à la militance. Comment?

☐ La CSC syndique les travailleurs sans papiers depuis 2008. Ils ont même une représentante des travailleurs sans papiers au bureau journalier de la CSC, qui est l'instance la plus haute. A la CSC, le comité des travailleuses domestiques est un groupe important qui agit beaucoup. Nous arrivons à mobiliser les travailleurs car nous faisons énormément d'actions, tout le temps, nous n'arrêtons pas. Nous ne lâchons pas les ministres de l'Emploi, surtout en région bruxelloise. Il y a une perpétuation de l'exploitation et un détricotement de tous les acquis sociaux. On tire vers le bas les conditions de travail : si on ne trouve pas de travailleurs sur le marché du travail, on va faire appel à des personnes migrantes, qui acceptent de mauvaises conditions de travail. Comme ils sont invisibilisés aux yeux de la société, il n'y a pas cette conscience ouvrière, cette solidarité entre travailleurs et travailleuses. C'est pour ça que c'est important de montrer le travail invisible. Il faut sensibiliser l'opinion publique, la conscientiser sur le fait que les travailleurs sans papiers sont instrumentalisés pour faire pression sur le marché et les conditions de travail et de salaire. Se bouger pour eux, c'est se bouger pour nous.

Propos recueillis par Adrienne Demaret

Qu'est-ce que le projet Papyrus ?

En février 2017, le canton de Genève, en Suisse, a mis en place une campagne de régularisation de travailleurs sans papiers résidant depuis plusieurs années dans le canton. En effet, réputée, comme Bruxelles, pour ses postes administratifs importants, la ville abrite un grand nombre de gardiennes d'enfants à domicile. Les objectifs étaient d'assainir durablement des secteurs particulièrement visés par le travail au noir et la sous-enchère salariale, d'améliorer les conditions de travail mais aussi de s'attaquer au domaine en pénurie qu'est le travail domestique. Bilan de l'opération ? 2390 sans-papiers régularisés en deux ans. Selon les autorités, l'opération a fortement incité les employeurs à déclarer leur personnel, avec des gains estimés à plusieurs millions de francs suisses pour les assurances sociales. Mais les bénéfices sont aussi du côté des travailleurs, selon l'étude « Parchemin », réalisée par l'Université de Genève afin d'évaluer l'action. « Parmi les améliorations notables, la plus citée est la liberté de mouvements » explique Yves Jackson, co-auteur de l'étude. « Mais plus largement, c'est retrouver le sentiment de légitimité et de normalité, redevenir un membre à part entière reconnu de la société, avec ses droits et ses devoirs d'agir comme tous les citoyens ». D'autres bienfaits ont été constatés sur la santé mentale (moins de stress), la santé physique (une vie moins précaire). Les enfants de ces familles enfin régularisées ont vu leurs perspectives d'avenir s'améliorer. Par contre, si les conditions d'emploi se sont souvent améliorées après la régularisation, les salaires horaires sont restés bas. Ce qui maintient malheureusement ces individus dans la catégorie des travailleurs pauvres. L'étude conseille, pour le futur, de se pencher sur les mécanismes d'équivalence de diplôme entre le pays d'origine et le pays d'accueil.

EMPLOI ET ÉCOLOGIE : LE MALAISE EST COLLECTIF



Beaucoup d'emplois aujourd'hui dépendent d'activités économiques qui posent problème si on les regarde avec les lunettes de l'écologie. Cela crée des cas de conscience individuels chez de nombreux travailleurs. et cela met souvent les syndicats dans une position ambivalente. Comment apprendre de ces tensions, dans l'optique d'un changement collectif?

La recherche participative menée aux Equipes Populaires sur les grandes peurs citoyennes a confirmé ce que beaucoup pressentent : l'emploi et les urgences écologiques sont des motifs majeurs d'inquiétude parmi la population en général et les milieux populaires en particulier. Ces deux sujets de société sont abondamment documentés, mais rarement traités ensemble. Sauf, peut-être, sous l'angle des opportunités de reconversion de l'économie dans des emplois « verts ». Ou encore dans une approche centrée sur les dilemmes de conscience de personnes qui vivent mal le fait de travailler pour un employeur « polluant ». Ceux qui démissionnent alimentent alors un phénomène appelé « conscious quitting », autrement dit le fait de quitter son emploi volontairement pour des raisons de conscience, souvent écologiques.

Les pieds dans le plat

Mais n'est-il pas nécessaire de poser un regard plus structurel, en reconnaissant qu'il y a une imbrication pour le moins problématique entre notre dépendance au maintien et à la création d'emplois, et l'impact nuisible de l'activité économique sur la planète? Le lien entre ces deux thématiques n'est pas anodin et mérite qu'on s'y attarde en profondeur. Car au fond, « des millions de personnes sont en effet impliquées dans un modèle de production incompatible avec la pérennité de la vie humaine sur Terre. Mais à l'heure actuelle, pour tous ces gens, c'est ce boulot-là ou rien¹».

Alors, priorité à l'emploi ou à la planète ? La manière dont cette articulation a été posée et pensée crée des difficultés pour les mouve-

ments progressistes, car elle a souvent mis en opposition un discours social de défense de l'emploi et un discours environnemental impliquant de brider ou de mettre fin à certaines activités. Mais cette opposition est-elle réelle ? D'où vient le fait que ce discours est largement dominant? Anabella Rosemberg2, conseillère à la transition juste au sein du Climate Action Network, situe l'origine de cette opposition au moment du Protocole de Kyoto, en 1992, quand les Etats-Unis se sont ouvertement positionnés en « défenseurs de l'emploi des Américains » contre les exigences climatiques. « Ceux qui refusent le progrès en matière environnementale usent toujours de la même rhétorique autour des emplois, car ils ne peuvent plus défendre le profit ouvertement. (...) Alors voilà, on instrumentalise les travailleurs. Et cela produit son effet : le discours qui associe écologie et chômage est largement repris dans l'espace social. » En effet, cet imaginaire a contaminé tout le spectre politique, créant des divisions récurrentes au sein de la gauche. Pour tenter de sortir d'un certain manichéisme stérile, il est utile de nous mettre à l'écoute des travailleurs eux-mêmes, ceux qui se trouvent au cœur de cette tension parce qu'ils travaillent dans des secteurs particulièrement nuisibles pour l'environnement.

« Mon boulot, c'est vraiment de la merde »

Ces travailleurs ne pensent-ils vraiment qu'à leur emploi ? Sont-ils indifférents aux conséquences de l'activité économique à laquelle ils participent ? Sondages et témoignages tendent à prouver le contraire. Une enquête réalisée auprès d'employés des secteurs du pétrole et du gaz révèle, par exemple, que 95% d'entre eux considèrent que le dérèglement climatique est un problème sérieux, voire très sérieux. 45% pensent que leur emploi est menacé par le changement climatique ou par les politiques menées pour y faire face. 79% se disent prêts à envisager une reconversion dans un autre secteur³!

La tension est vécue par les personnes ellesmêmes. Lors de son embauche, Julien (prénom d'emprunt), technicien au sein d'une usine spécialisée dans la conception de composants en partie destinés à l'industrie fossile, était surtout heureux de décrocher un emploi. « Et puis à force de gratter, d'échanger avec d'autres, à un moment tu te dis "putain, mon boulot, c'est vraiment de la merde" ». Suite à la COP21 à Paris, il entre petit à petit dans une compréhension des liens entre l'utilisation des énergies fossiles et le dérèglement climatique. « Et moi, pendant ce temps, je fabrique des pièces pour le gaz de schiste américain et pour le projet Arctic LNG, qui consiste à profiter du changement climatique pour puiser tout le gaz qu'on peut dans l'Arctique russe. C'est ce qui se fait de plus sale. J'ai l'impression de travailler pour la bombe Hiroshima⁴. » Julien ne reste pas sans réaction face à cette situation, mais sa marge de manœuvre est limitée et inconfortable. Il pratique une sorte de sabotage interne dans les limites de ses fonctions. « En tant que responsable qualité, j'ai la petite latitude pour mettre en retard les commandes. Les plus sales ressortent toutes avec au minimum quinze jours de retard. »

Enzo Maragliano est délégué syndical chez TotalEnergies en Belgique. Pour lui, beaucoup d'employés se sentent écartelés. « Les travailleurs sont sensibilisés à la problématique de l'environnement et à ce qu'ils laisseront comme Terre à leurs enfants et petits-enfants. Bien plus aujourd'hui qu'il y a 10 ans! Par contre, nous sommes dans une réflexion schizophrénique. Pour les travailleurs du secteur, la première question qui se pose, c'est: « Et nous, demain, que deviendra notre projet de vie, notre projet familial » car tout est basé sur l'emploi⁵. »

L'éducation permanente et le bon côté de l'Histoire

Être préoccupé par le maintien de son emploi et en même temps par les impacts écologiques, comment concilier ces deux aspects pour les travailleurs de secteurs écologiquement problématiques ? « Il n'y a que le dialogue avec les travailleurs, poursuit Enzo. Et avant ce dialogue, une nécessaire « éducation permanente » au niveau des représentants des travailleurs, parce que ce sont eux qui portent la parole et qui peuvent dire : « Eh bien de cela, parlons-on ensemble, continuons d'en parler, plongeons dedans ». La discussion ne peut pas s'arrêter à « l'usine va bien, je vais gagner des sous / l'usine va mal, attention ». Il y a toute une réflexion à avoir sur le modèle de société que nous voulons. Même si le débat va durer des heures et qu'il n'est pas mûr sur certaines choses, au moins il y a un débat. Tu quittes une salle de contrôle, tu viens d'en parler, et les travailleurs en parlent encore, en se disant « quel con celui-là, il m'emmerde » ou peut-être « tiens, oui, pourquoi pas, on n'y avait pas réfléchi ». En tant que syndicat, nous devons assumer cette réflexion et ne pas simplement dire « ce n'est pas notre core business ». Le core business des syndicats, c'est aussi la société, il ne faut pas l'oublier! »

Anabella Rosemberg abonde en ce sens. Selon elle, on fait un mauvais procès aux syndicats

en leur assignant le rôle stéréotypé de « défenseurs d'emploi » à tout crin. « Dans la tête de beaucoup de gens, les syndicats ne voient pas plus loin que le bout de leur nez. » Pourtant, historiquement, argumente-t-elle « les syndicats se sont souvent positionnés du bon côté de l'histoire, même lorsque les intérêts immédiats des travailleurs étaient en péril ». Par exemple, « en Espagne, ils se sont assis autour de la table pour négocier un plan ambitieux de sortie du charbon. Personne n'avait été aussi loin jusqu'ici. Ce combat apporte naturellement son lot de difficultés, surtout lorsqu'on les accuse d'un côté de trahir les ouvriers, de l'autre de ne pas aller assez loin dans leurs revendications environnementales. Ils se retrouvent coincés entre l'enclume et le marteau, cherchant à obtenir un maximum pour ceux qu'ils représentent, tout en se relevant les manches pour le bien commun⁶ ».

La question de la reconversion massive

La voie royale, pour répondre tant au mal-être des travailleurs qu'aux conséquences écologiques, c'est évidemment celle de la reconversion. Mais de nouveau, avec une approche individuelle des choses, cela semble compliqué. Si on prend l'exemple du secteur de la mécanique automobile, les techniciens de ce secteur accepteraient-ils facilement de se reconvertir dans la mécanique vélo? La question a été posée à deux délégués CNE. « Certains mécaniciens seraient peut-être intéressés à cette reconversion, se diraient peut-être, pourquoi pas. (...) La transition va être compliquée, mais elle va se faire parce qu'on n'arrête pas le changement », répond prudemment Arnaud Lust. Isabelle Delistrie est plus mesurée encore : « Quand je vois les mécaniciens chez nous qui adorent leur métier, qui font cela par passion, je ne les vois pas se reconvertir dans la mécanique vélo, sauf pour garder leur job ».

Ces éléments - conscience et écartèlement des travailleurs, travail d'éducation permanente à mener dans et par les syndicats – plaident tout de même fortement en faveur d'une approche globale des choses et d'un renvoi de responsabilité au monde politique, qui doit indiquer la direction à prendre et contraindre le monde de l'entreprise. On sent, dans le discours syndical, une conscience d'un changement de société qui dépasse le cadre classique de la défense de l'emploi et exige donc une approche différente. C'est en tout cas le point de vue d'Arnaud Lust : « Dans un cadre comme cela, qui est un changement radical, je pense que les politiques devraient demander une responsabilité véritable

aux sociétés en disant « vous voulez changer de direction, cela va impacter autant d'emplois, vous avez l'obligation de trouver une solution pour ces personnes ». Si vous n'avez pas de solution, il faut les indemniser. Parce que, eux, vont continuer à gagner de l'argent8 ».

A y réfléchir en profondeur, on aurait tort de penser que le « malaise de l'emploi » ne concernerait que certains secteurs polluants (industrie pétrolière, gazière, automobile, aviation...). Pointer du doigt uniquement ces domaines visibles de la nuisance écologique globale est injuste. D'une part, parce qu'énormément d'autres secteurs pourvoyeurs d'emplois (commerce, agro-alimentaire...) exigent le recours et la dépendance aux ressources fossiles via la distribution et le transport. D'autre part, parce que cette proportion d'emploi plus ou moins « sale » est inextricablement liée à la machine économique globale à laquelle nous participons toutes et tous. Dans l'état actuel des choses, les finances publiques, et donc les services publics, sont eux aussi dépendants du maintien du volume d'emploi actuel.

Impossible, inconcevable et injuste de miser sur les consciences individuelles (démissions, réorientations) ou sur les opportunités de marché pour modifier en profondeur l'organisation du travail dans notre société. Le grand malaise est collectif, et donc profondément politique, le sursaut doit l'être aussi.

Guillaume Lohest

- 1. Ecolos versus travailleurs : « Il est temps de dégommer le mythe », interview d'Annabella Rosemberg, https://www.welcometothejungle.com/fr, 17 mai 2021.
- 2. Anabella Rosemberg a longtemps travaillé à la Confédération Syndicale Internationale et chez Greenpeace. Son expertise se situe donc à la croisée des regards environnementaux et syndicaux.
- 3. Pour une transition juste, Visions et attentes des travailleur ses du secteur pétrolier et gazier en France, enquête conjointe des Amis de la Terre, de l'Institut Rousseau et de l'Institut Veblen, février 2022.
- 4. Alexandre-Reza Kokabi, « On détruit la planète » : les salariés des énergies fossiles racontent leur mal-être, Reporterre, 6 mai 2022.
- 5. « Sortir des énergies fossiles : quelle place pour les travailleurs ? » dans Soigner la planète : Visions et actions syndicales, Bulletin des militants CNE, Octobre-Novembre-Décembre 2022.
- 6. Ecolos versus travailleurs : « Il est temps de dégommer le mythe », interview d'Annabella Rosemberg. https://www.welcometothejungle.com/fr, 17 mai 2021.
- 7. « On doit imposer aux entreprises d'assurer la reconversion des travailleurs », interview d'Isabelle Delistrie et d'Arnaud Lust, délégués CNE dans le secteur du commerce automobile, dans Soigner la planète : Visions et actions syndicales, Bulletin des militants CNE, Octobre-Novembre-Décembre 2022.

TRAVAIL ASSOCIATIF, LA SOUFFRANCE EXISTE AUSSI



La souffrance au travail prend des formes multiples, physiques et psychologiques. Elle concerne tous les secteurs d'activités et sa mise en évidence par le récit des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des burn-out constitue un des fondements de la critique du système capitaliste. Pourtant, la souffrance au travail ne touche pas que le secteur privé. Elle gagne aussi, et de plus en plus, les secteurs du non-marchand et de

Au sein du secteur non marchand, on trouve un très grand nombre d'associations sans but lucratif (ASBL). Nous nous pencherons ici sur les associations dont l'objet social et les valeurs sont proches de la nôtre, qu'il s'agisse d'associations actives dans le domaine social, de la santé, de l'éducation, de la culture, de l'environnement. Ce secteur s'est professionnalisé et ne fonde plus uniquement son action sur le dévouement des militants et des bénévoles mais compte en ses rangs de nombreux travailleurs salariés: animatrices en éducation permanente, éducateurs en maison de jeunes, coordinatrices de centre d'expression et de créativité, accueillants en maison médicale, accompagnatrices en santé mentale, chargés de recherche dans l'éducation à l'environnement, formatrices pour des primo-arrivants, techniciennes de surface dans un centre social... leur travail est une passion mais dans ce domaine comme dans d'autres, le mal-être est grandissant.

Un secteur qui doit rendre des comptes

Travailler dans l'associatif, c'est en général faire un choix professionnel enthousiasmant. Décider de s'investir socialement et sociétalement, soutenir un projet aux valeurs de solidarité et d'émancipation, rejoindre une équipe où la prise de décision se fait en partie de manière collégiale... Pour beaucoup de personnes qui ont un passé militant, c'est la possibilité de se donner à temps plein pour une cause qu'elles estiment juste et qui les passionne.

Pourtant dès le départ, tout n'est pas rose et les contraintes sont nombreuses. Le secteur associatif est très largement subsidié par les pouvoirs publics, soit sur des projets ponctuels, soit via des contrats-programmes s'étalant généralement sur plusieurs années. L'action des associations est donc logiquement condition-

l'associatif.

née. Il faut régulièrement remplir des dossiers, rendre des comptes, suivre des procédures automatisées, ne pas trop dépenser, justifier son emploi, attendre des réponses...

De nombreuses associations pointent du doigt la multiplication des tâches administratives : « Au lieu de remplir leurs missions en totalité (et tout en étant en volonté de le faire), les directions et permanent·es des ASBL remplissent des papiers, des papiers et toujours plus de papiers. Progressivement et à l'instar d'autres secteurs publics comme les hôpitaux, les tâches administratives remplacent le fond de l'action. S'ensuit une perte de sens, là où les employé·es sont justement venu·es chercher... du sens! Le nombre de burn-out y est exponentiel¹! »

Des ambitions toujours plus grandes

Evelyne Dodeur intervient auprès d'équipes professionnelles en difficulté dans le non-marchand. Elle aborde avec celles-ci les questions de gouvernance, de gestion participative, de communication et d'intelligence collective. Elle constate que les associations qu'elle accompagne se sentent en situation de vulnérabilité financière. « Je pense qu'il faut se remettre dans un contexte sociétal où des associations sont dans l'inquiétude, justifiée ou non, réelle ou non, de « on va peut-être perdre des subsides », « on attend de nous certaines choses », et vivent une pression des pouvoirs publics et des pouvoirs financiers. Cela alors que les associations se sentent de plus en plus en charge d'une mission irréaliste : sauver le monde, sauver l'environnement, sauver la culture, sauver l'enseignement². »

La raréfaction des subsides et la fragilité structurelle de l'associatif génère une forme de concurrence entre les associations elles-mêmes. Steve Bottacin, de l'ASBL Barricade, s'inquiète de l'énergie dépensée par de nombreuses structures à « exister plus, exister mieux, exister plus longtemps ». A l'ère d'internet et de la surcommunication, le réseau associatif se voudrait solidaire mais il se doit aussi d'être concurrentiel. De plus en plus, il faut « vendre sa marchandise », c'est-à-dire ses projets, comme le fait une entreprise marchande : « Toute association réputée « non lucrative » est ainsi logée à la même enseigne qu'une entreprise commerciale. Elle doit apprendre à se positionner sous les feux des projecteurs. Il lui revient de capter l'attention et la lumière, sous peine de disparaître rapidement des écrans et des mémoires³ ».

Il faut garder, voire accroitre son public, visibiliser ses actions, exister sur l'espace public. En forçant le trait, Steve Bottacin regarde aujourd'hui l'associatif comme « un monde où les structures sont préoccupées par leur « public », leurs « réseaux », leurs « projets » et l'« (auto) évaluation » de leur impact. Au prix de perpétuels « buzz », il leur faut exister sur le « Web » où règne une « hyper-concurrence » féroce, impliquant une surenchère croissante dans la conception d'« hyper-événements »... Ces structures (et les personnes qui y travaillent) se trouvent en situation d' « hyper-tension »⁴. Ce balancement entre la coopération et la concurrence avec les associations sœurs ou voisines peut être difficile à vivre dans un secteur qui est « a priori porté par des valeurs de coopération et d'entraide, mais qui se retrouve aux ordres de normes de comportement ultra-libérales⁵ ». Par ailleurs, la vitesse d'information du web étant ce qu'elle est, chaque structure est instantanément informée de ce que les autres associations proposent, le travailleur associatif a alors le sentiment de devoir proposer plus, mieux... et dans l'urgence.

Surcharge de travail et sentiment d'urgence

La charge de travail est là, l'envie de faire au mieux aussi. Evelyne Dodeur constate une grande fatigue parmi les membres des équipes qu'elle accompagne : « Je vois beaucoup de personnes fatiguées, tout le temps. Dans une équipe, quand je fais un tour de météo intérieure pour savoir comment les travailleurs se sentent, la moitié ou les trois-quarts utilisent les termes « fatigués », « épuisés », « à cran », « dépassés », « à bout ».

Le travail de « terrain » n'est pas facile. Les crises se sont succédé les dernières années et la période du Covid a laissé des traces. Les publics rencontrés sont plus précaires, plus en souffrance aussi, particulièrement chez les jeunes. Dans le domaine de l'environnement, les enjeux et les chantiers sont titanesques et les travailleurs associatifs se sentent bien petits face à la tâche. « Les travailleurs se prennent ça dans la figure en direct, poursuit Evelyne Dodeur. Les moyens n'ont pas augmenté mais les demandes oui et ils ne savent plus y répondre. Ce sont des gens très engagés au niveau des valeurs, de la raison d'être, qui veulent contribuer au changement mais qui ont vraiment le sentiment qu'on met des sparadraps sur une jambe de bois. »

En 2020, un petit ouvrage intitulé « Te plains pas, c'est pas l'usine! »6 et co-écrit par deux travailleuses du milieu associatif français, se penche sur les questions de la souffrance au travail dans ce secteur. Si le livre aborde spécifiquement le cas français, un certain nombre de parallélismes avec la situation belge peuvent être faits. Notamment sur l'éthique du dévouement souvent en place dans ces structures, parfois même sans que personne n'en ait réellement conscience. Les heures supplémentaires ne sont pas toujours comptées et on attend un dévouement de la part du travailleur, qui finit par gérer lui-même « sa propre exploitation » ou se culpabilise lorsqu'il laisse des bénéficiaires sur le carreau ou qu'il se donne moins pour son travail que ses collègues.

Le problème récurrent de la surcharge de travail, Evelyne Dodeur le constate dans de nombreux accompagnements d'équipe : « Plein de gens ont trop d'heures supplémentaires et ne les récupèrent pas. C'est un vrai problème et pourtant c'est rarement pris à bras-le-corps collectivement. Poser ses limites, cela se fait peu, et institutionnellement les messages sont peu clairs. C'est difficile pour un individu de changer la culture d'une structure. Et quand on pose la question des choix, c'est un déchirement. Les équipes butent et freinent à l'idée d'abandonner certaines missions pour pouvoir faire mieux, bien et dans le confort ». Et quand le travail déborde sur la vie privée, par les moyens de communication, par les réseaux sociaux ou par le télétravail, la coupure ne se fait jamais et le repos est rare.

Des liens qui se distendent

Quand la pression est trop forte, elle peut s'évacuer sous forme de conflits. Derrière la sympathique façade des structures militantes se vivent parfois des tensions et des non-dits dans les équipes. Prendre soin des relations professionnelles, ce n'est pas toujours le cas dans des structures où le temps manque, où « on a toujours fonctionné comme ça ». Le mal-être grandit et peut prendre différentes formes : « De la fatigue, du désinvestissement, de l'affect (des pleurs, des cris, des larmes). Tout est excessif et surchargé émotionnellement. Il y a de la somatisation, des gens qui ne sont plus capables de venir travailler, qui ont mal, mal au dos. Des conflits aussi. Pour moi, nous dit Evelyne, les conflits, c'est le signe qu'il y a un problème dans l'organisation ou dans la clarté des missions. On ne sait plus se parler, on ne se supporte plus, on se replie sur soi, on fait son travail mais on ne travaille plus en collectif. Les réunions prennent des heures et les gens se plaignent. Les gens n'arrivent pas à récupérer leur pouvoir d'action. Ils ne savent plus comment faire, ils n'ont plus de jus pour se remettre en mouvement ».Les coordinateurs, eux, se sentent parfois seuls à porter des décisions lourdes. Ou

sont pris entre le marteau (les travailleurs) et l'enclume (leur conseil d'administration) : « Il y a des structures qui sont désorganisées avec des conseils d'administration faibles. Parfois ce sont des amis, des connaissances qui sont de bonne volonté mais qui n'ont pas les compétences pour porter des associations avec des enjeux importants. Parfois ce sont des conseils d'administration politisés et les gens se tirent dans les pattes. Cela n'aide pas à réaliser les missions ».

Changer la donne

Les missions portées par le non-marchand en général et l'associatif en particulier sont précieuses et indispensables à la société. Les travailleurs et travailleuses croient en leur métier et veulent continuer à contribuer à une société plus juste. Mais les conditions de travail et de reconnaissance s'effritent.

Tant les co-autrices du livre « Te plains pas, c'est pas l'usine » que Steve Bottacin de l'asbl Barricade enjoignent à la résistance et à la lutte. Une résistance pour faire prendre conscience au pouvoir subsidiant qu'un travail de qualité ne peut se faire avec des bouts de ficelle, dans l'urgence et la concurrence. Une lutte à l'intérieur des institutions aussi, pour contrer les habitudes liées au don de soi, et à la soumission aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Mais en attendant que les politiques bougent, Evelyne Dodeur garde à cœur d'accompagner les équipes et de les aider à retrouver la force du collectif pour communiquer mieux, sortir de l'isolement, dépasser les moments de crise... « et changer notre rapport au temps. Mais ça, c'est compliqué parce que tout va vite tout le temps. Co-construire ça s'apprend, c'est magnifique et puissant, mais il faut arrêter de le faire en courant parce que ça ne marche pas. Il faut ralentir, on est tous fatigués. Toute la société va trop vite ».

Muriel Vanderborght









^{1. «} L'associatif et le non-marchand : des secteurs malades à cause de ressources insuffisantes », Carte blanche, www.rtbf.be, 26 septembre 2023.

^{2.} Entretien réalisé le lundi 9 octobre 2023.

BOTTACIN S., « Hyper-concurrence entre amis. Loi du réseau et loi du marché en milieu associatif (et ailleurs) », Barricade, 2017, p. 4.

^{4.} Idem p. 14.

^{5.} Idem p. 14.

^{6.} ZALZETT L. et FIHN S., Te plains pas, c'est pas l'usine. L'exploitation en milieu associatif, Niet éditions, 2023.