

Synthèse sur le travail

Introduction

L'homme ne doit pas perdre sa vie à la gagner.

"Fais de ta passion ton métier et tu n'auras plus jamais à travailler" Confucius

La première condition pour s'épanouir au travail serait de *"trouver sa voie"*.

Le statut social (et la considération qui va avec) est un autre mobile dans le choix d'un emploi.

Faire quelque chose d'utile apparaît comme un troisième mobile dans l'attrait pour une profession

Le travail attribue une place et des fonctions sociales (Durkheim). Il fournit à chacun identité sociale et dignité humaine, indispensables à l'intégration sociale (par exemple, pour les femmes au foyer, qui peuvent se sentir plus intégrées en occupant un emploi).

Le travail constitue l'une des 4 sphères de l'intégration sociale de l'individu avec la famille, l'Etat (via l'école, l'État-providence, les services publics), les appartenances communautaires (culturelles, religieuses, ethniques...).

L'emploi assure surtout un revenu qui permet de se nourrir, de se loger, de s'habiller.

Le travail donne aussi des repères temporels, permet de développer des relations sociales. La protection sociale est attachée au travail qui donne des droits à la solidarité nationale.

Il procure un statut économique, un statut social en inscrivant l'individu dans un réseau de relations extrafamiliales et enfin un équilibre psychique, car le travail participe à la construction identitaire du sujet. Pour cette raison, l'avènement du chômage de masse et la précarisation de l'emploi constituent une véritable crise du lien social. Le chômage peut créer une situation de pauvreté. Cette situation est souvent vécue comme un échec personnel. L'individu est culpabilisé et mal perçu par les autres. Il arrive que ce fait fragilise la vie du couple et de la famille. Le chômage peut être facteur d'isolement social. Lorsqu'on est au chômage, on perd contact avec une partie de son réseau social.

La sociologie du travail naît au milieu du XX siècle et traite à la fois de la division du travail (organisation, qualification et contenu du travail) et du rapport salarial (contrat de travail, durée du travail).

Après la seconde guerre mondiale, le travail salarié était associé à un emploi à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et représentait une forme de stabilité, puisque les salariés accomplissaient l'ensemble de leur vie professionnelle au sein d'une seule et même société. De nouvelles formes d'emploi se sont développées (emplois atypiques) : travail à temps partiel souvent subi, travail intérimaire, contrat à durée déterminée, emploi aidé par les pouvoirs publics. L'accélération technologique, la mondialisation, le déséquilibre démographique qui se creuse entre jeunes et vieux, la redistribution économique modifient progressivement, mais en profondeur la place du travail dans nos sociétés. Nos représentations du travail changent, notamment chez les jeunes. En 1900 un salarié travaillait l'équivalent de 12 années complètes (nuit et jour) et vivait 46 ans en moyenne ; en 2005,

il travaille 6 ans et vit 76 ans. Cela ne peut pas être sans effets sur la place du travail dans notre vie

1 Travail et lien social

A La valeur travail

À partir d'Adam Smith (1723-1790) les économistes classiques s'interrogent sur les origines de la richesse et identifient le travail comme l'une de ses principales sources (Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations, 1776).

A.Smith, puis D.Ricardo (1777-1823) élaborent la théorie de la valeur travail que K. Marx (1818-1883) reprendra.

Le libéralisme qui prône l'égalité juridique des droits et la liberté d'entreprendre fait du travail un instrument d'enrichissement économique et de réussite sociale. A partir de la Révolution industrielle, de tâche dégradante réservée aux pauvres et aux esclaves, le travail devient devoir sacré, moyen d'intégration et de réussite sociale, et élément d'épanouissement personnel.

La centralité du travail ne se limite pas à cette dimension idéologique. Elle est au cœur du fonctionnement d'une société très largement orientée autour des richesses matérielles, de la croissance et de l'économie marchande qui devient omniprésente. La logique **productiviste** a ainsi triomphé. Le productivisme est une logique sociale faisant de la croissance de la production un but en soi. Les coûts de la croissance tels que l'atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, les gaspillages de ressources naturelles, les pollutions atteignant l'environnement...sont considérés comme secondaires au regard de l'augmentation des richesses produites.

B Durkheim

Comme le montre Durkheim (1858-1917) dans "*La division du travail social*" (1893), le travail est au cœur de la dynamique sociale et économique. L'intégration dans la société industrielle repose très largement sur la division du travail social qui implique des spécialisations professionnelles (par branche : agriculture, industrie) et fonctionnelles (ouvrier, ingénieur).

Dans son ouvrage il analyse la transformation des formes du lien social lors du passage des sociétés traditionnelles aux sociétés industrialisées.

L'industrialisation du XIX^e siècle a engendré le développement de l'urbanisation, la naissance de la classe ouvrière, ce qui bouleverse l'édifice social.

Durkheim distingue deux formes de solidarités : la solidarité mécanique et la solidarité organique.

Dans les sociétés traditionnelles, il n'y a pas de division du travail. La cohésion et le lien social sont assurés par les croyances collectives (morale, religion...). Les individus se ressemblent, partagent les mêmes sentiments. La **solidarité mécanique** repose sur cette absence de différenciation et de spécialisation des membres. Dans les sociétés industrialisées une division du travail s'est instaurée avec la spécialisation des métiers qui en découle. Dans ce cas, ce ne sont plus les croyances qui assurent la cohésion du groupe, mais la division du travail elle-même en créant une interdépendance entre les métiers. Durkheim écrit que "*la division du travail fut conçue pour prouver que la fonction du travail dans les sociétés modernes est*

d'intégrer les individus en les spécialisant dans des activités complémentaires et symbiotiques.". Chacun est spécialisé dans une fonction, un rôle qui le rend complémentaire des autres. Durkheim parle de **solidarité organique**. En augmentant le nombre de relations sociales, la division du travail social fait prendre conscience à chaque individu de sa dépendance à l'égard des autres. En même temps, elle fournit un statut individualisé, plus acquis qu'assigné. Elle a pour fonction fondamentale de maintenir la cohésion sociale, remise en cause par l'affaiblissement de la solidarité mécanique.

Par son travail chaque individu participe à la création de richesses, il contribue ainsi à augmenter le bien commun. La collectivité à laquelle il appartient lui reconnaît des droits en contrepartie de ses efforts : l'accès à un revenu donc à la consommation marchande, et le bénéfice de la protection sociale collective.

Les adultes construisent leur identification sociale en prenant leur place dans la hiérarchie des emplois ; on les reconnaît alors au sens où on sait "*qui est qui*" en fonction de son travail. Grâce au travail qu'il réalise et à l'emploi qu'il occupe l'individu bénéficie d'une "*reconnaissance*" aux différents sens du mot (de la gratitude, des droits, une identification) par les autres et par la société.

C Travail et identité

Le travail est une composante essentielle de l'identité des individus. Le travail que l'on effectue est donc un marqueur social, comme l'est le fait de l'absence de travail.

Le poids du travail est révélé par l'incidence de l'absence de travail :

- L'identification sociale des jeunes avant leur entrée dans la vie active réfère à la situation professionnelle de leurs parents en même temps qu'à leur futur métier.
- Les retraités qui ont terminé leur vie active en souffrent (les cas de dépression sont fréquents), parce qu'ils changent d'identité sociale alors que leur ancien métier reste un élément identitaire fort.
- Les femmes au foyer sont socialement désignées, d'une part par leur absence d'activité professionnelle (elles "*sont inactives*") et d'autre part par la P.C.S de leur conjoint.
- Les chômeurs sont positionnés par les critères liés au travail : on les identifie par leur absence et par leur recherche d'emploi (qui en fait des "*actifs*") et par leur métier avant le chômage. On distingue les "*chômeurs n'ayant jamais travaillé*" et les "*chômeurs de longue durée*", comme pour insister sur leur éloignement de l'emploi qui est source d'humiliation, d'ennui et de désocialisation. Cette très grande valorisation du travail dans toutes les sociétés industrielles est historiquement datée.

La situation du chômage est vécue comme une épreuve qui s'accompagne de stress et d'anxiété, mais également d'un profond sentiment de honte et de culpabilité. Les personnes privées d'emploi présentent souvent une détresse mentale, ont plus de difficultés à se concentrer et à prendre des décisions, souffrent de troubles du sommeil. L'emploi combine des fonctions bénéfiques pour l'individu. Tout d'abord ne pas avoir d'emploi entraîne une diminution des revenus et par conséquent des restrictions difficiles dans la vie quotidienne. L'emploi structure le temps : les horaires, les jours de congé fournissent des repères. Il définit une position et un statut dans la société ; être chômeur conduit à la stigmatisation.

2 Les salariés en quête de sens face aux mutations du travail

Dans "*les métamorphoses de la question sociale*" (1995), Robert Castel montre que la société salariale est une construction sociale qui s'est développée au moment de la Révolution industrielle. Un salarié est un travailleur subordonné qui loue sa force de travail contre un salaire. Selon Marx, le salariat est au cœur du système d'exploitation capitaliste ("*La propriété privée, c'est l'exploitation de l'homme par l'homme*").

Le contrat de travail indique la durée du contrat (CDI, CDD, intérim), la nature de l'emploi, les conditions de travail, la rémunération.

Des institutions protègent les salariés : **Le droit du travail** (ensemble des lois et règlements qui encadrent les relations de travail et qui sont votées par le Parlement), **les conventions collectives** (accords signés par les syndicats de salariés et les syndicats patronaux au niveau de l'entreprise, au niveau d'une branche, au niveau national), **la protection sociale** (mécanismes de prévoyance collective, permettant de faire face aux conséquences financières des risques sociaux).

Le concept de **rapport salarial** souligne l'importance du droit et des institutions dans la détermination d'un salaire qui va leur permettre d'accéder à la Société de consommation. Lors des Trente Glorieuses, on assiste au développement d'une "*norme d'emploi fordiste*" (ou emploi typique) qui se distingue par plusieurs caractéristiques : emploi stable garanti par un CDI, qui s'accompagne d'un système de promotion ; c'est un emploi à temps plein, qui bénéficie de la protection sociale. L'essor de l'emploi typique s'explique par l'absence de chômage et des mouvements sociaux importants lors des Trente Glorieuses.

L'emploi précaire (emploi limité dans le temps) comprend le CDD et l'intérim, notamment. Dans le cas de l'intérim, le salarié est embauché par une entreprise de travail temporaire qui ensuite le met à la disposition d'une autre entreprise.

L'emploi typique donne à l'individu son identité sociale, procure du lien social (relations professionnelles, amicales). Il socialise (c'est dans le travail que l'individu apprend à respecter les règles de la vie sociale : arriver à l'heure, obéir...). Il structure le temps puisqu'il conditionne l'organisation des journées (vie de famille, temps libre).

La valeur du travail a tendance à disparaître derrière une vision plus aliénante. Le travail est-il aliénant, épanouissant, ennuyeux, distrayant, en voie de disparition, indispensable à l'homme ?

Le travail n'est plus motivé par la survie quotidienne, puisque celle-ci est globalement assurée par les systèmes de protection sociale. Désormais pour des raisons diverses, la société porte un autre regard sur le travail :

- Le travail a été dépersonnalisé. Le taylorisme a d'abord conduit au morcellement du travail ; chacun n'accomplit qu'une partie de la tâche globale et ne comprend pas ce qu'il fait, à quoi il participe. La polyvalence, aujourd'hui fréquente, va paradoxalement dans le même sens. Le salarié n'est qu'un maillon interchangeable.
- Le travail est abstrait et dématérialisé. On voit de moins en moins le "*résultat*" de son travail, ce qu'il apporte aux autres, ce à quoi il sert. L'informatique, omniprésente, renforce l'impression de virtualité des produits. Un téléopérateur, par exemple, ne sait plus ce qu'il vend et n'a qu'un contact lointain avec la voix des clients choisis sur un listing.

- Les délocalisations nous confrontent avec le reste du monde et nous montrent que d'autres veulent aussi avoir du travail et sont prêts à le faire dans des conditions et à des salaires que nous n'acceptons plus. Les régulations étatiques (c'est l'État qui décide de notre temps de travail, du moment de prendre sa retraite) nous dépossèdent de notre "*pouvoir*" sur notre propre travail.
- Les salariés prennent conscience que le discours sur la valeur travail n'empêche pas que l'entreprise soit prête à les licencier, quand elle estime n'avoir plus besoin d'eux.
- Des générations nouvelles... La féminisation des emplois, désormais dans tous les secteurs et à des niveaux de plus en plus élevés n'est pas sans effet sur la perception du travail. Car les femmes conservent un autre rôle social très important, celui de faire naître et d'élever des enfants. La centralité du travail s'en trouve de ce fait relativisée. Les jeunes ont aussi un rapport au travail différent. Ils ne le refusent pas, mais ils veulent que celui-ci leur permette de profiter en même temps de la vie. Les "*workholics*" (drogués du travail) sont très rares.

Le travail ne constitue plus le centre de gravité de la vie des salariés, il n'est qu'une priorité parmi d'autres.

Il reste pourtant une nécessité. Dès lors notre société avait deux grands défis à relever : offrir du travail à tout le monde **ET** permettre à chacun de travailler autrement. Elle a été en grande partie incapable de répondre à ces attentes et a ainsi grandement contribué à la dégradation de l'image du travail dans les esprits.

3 Travail et contrainte

Selon Nietzsche (1844-1900), le travail aliène nos désirs, car il nous transforme, il nous rend autre et nous emprisonne dans une tâche.

la durée du travail s'est considérablement réduite, la sécurité des équipements s'est améliorée, la part des métiers à forte composante physique a diminué... mais les conditions de travail ont eu tendance à se dégrader en raison des impératifs de productivité, dans un contexte de vieillissement de la main d'œuvre. La "*charge mentale*" s'accroît.

Le travail est un vecteur de socialisation, mais on laisse à la porte des entreprises les moins de 25 ans, les plus de 50, les "*beurs*", les "*blacks*", les handicapés, ceux qui ont une "*mauvaise adresse*". On affirme que le travail est source d'épanouissement et d'autonomisation et on continue à l'organiser et à le rémunérer de manière très hiérarchique. Le travail façonne l'identité sociale de l'individu, mais repose aussi sur le principe de la contrainte économique : contrainte d'un emploi du temps à respecter et des tâches à accomplir. C'est cette idée de contrainte qui est à l'origine de la perception très négative que les civilisations antiques avaient du travail. Ainsi les Grecs de l'Antiquité considéraient que le travail n'était pas digne du citoyen et devait être réservé à l'esclave. De même la tradition judéo-chrétienne pensait le travail dans la Bible, comme l'expression d'une punition divine consécutive au péché originel : Adam est condamné à travailler à la sueur de son front.

La valorisation du travail est liée à la société judéo-chrétienne ("*tu gagneras ton pain à la sueur de ton front*") et plus encore à l'avènement du capitalisme (M. Weber, 1864-1920, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*).

Autrefois le travail était considéré comme infamant et réservé aux esclaves. Ceux qui prônent le retour de la "*valeur travail*" sont ceux qui ont une activité intéressante et enrichissante dans tous les sens du terme.

D.Méda note que ce recours à la valorisation du travail est fortement lié à la conjoncture économique : en phase de croissance, chacun veut arrêter de perdre sa vie à la gagner ; en période de récession, le travail redevient primordial, il est sacralisé.

Dans "*Le travail, une valeur en voie de disparition*", elle montre que le travail ne doit plus être considéré comme "*la manière exclusive de créer et de maintenir le lien social*". L'intégration sociale se réalise "*dans la famille, l'école, les relations amoureuses, le sport et le lien politique*".

La division du travail peut aller à l'encontre de la cohésion sociale. Dans le cas des revendications corporatistes, la "*revendication de ses droits*" se transforme en une défense égoïste de ses intérêts ou des privilèges acquis dans le passé par telle ou telle catégorie professionnelle. Toutes ces difficultés sont liées à la fonction contradictoire qui est assignée à la division du travail : une fonction collective (assurer la cohésion sociale) et individuelle (permettre l'épanouissement de l'individu).

Pendant la période des Trente Glorieuses, le salariat progresse, mais les salariés acceptent avec de moins en moins de conviction les conditions de travail difficiles inhérentes à l'organisation fordienne : émiettement des tâches, caractère répétitif, cadences exigeantes, contrôle permanent, en contrepartie d'une hausse régulière des rémunérations. Mais les promesses d'autonomie, d'initiative et d'épanouissement liées à la mise en place du nouveau productivisme sont loin de se concrétiser. Le progrès technique ne règle pas tout, la pénibilité du travail s'accroît. La pression directe exercée par la demande des clients contribue à une intensification du travail, source de malaise et de stress. Outre les cadences à respecter, les salariés doivent faire preuve d'initiative, d'aptitude à gérer les difficultés par eux-mêmes et à communiquer. Ainsi les compétences requises vont-elles bien au-delà des qualifications habituellement certifiées par les diplômes et examens, tout en reposant sur des critères beaucoup plus subjectifs, puisqu'elles concernent essentiellement des "*savoir-être*". Les entreprises sont prises entre trois feux : la rigidité des règles administratives, les aspirations nouvelles des salariés et leur besoin d'une réactivité toujours plus grande pour satisfaire le client. Leur marge de manœuvre est étroite pour tenter d'articuler harmonieusement ces trois dimensions, sociétale, sociale et économique, qui entrent souvent en contradiction les unes avec les autres.

4 La réduction du temps de travail

Marx écrivait : "*La richesse est liberté, elle est temps disponible et rien de plus. Là où les hommes travaillaient 12 heures, ils n'en travailleront que 6. Et c'est cela la richesse nationale, la prospérité nationale...*".

Depuis le XIX^e siècle et les premières lois portant sur la limitation de la journée de travail, les luttes pour la RTT et les avancées sociales obtenues par les salariés ont toujours été des moments forts de la vie sociale.

1900 : La journée adulte de travail passe de 12 à 10 heures

1906 : Le repos hebdomadaire devient obligatoire

1919 : 8 heures par jour, 48 heures par semaine

1936 : 40 heures par semaine, 2 semaines de congés payés.

En 1836, la durée annuelle de travail se montait à 3.068 heures ; en 2004 à 1.540 heures.

La RTT est une tendance déjà ancienne, mais on peut parler aujourd'hui de société de loisirs. Ainsi le travailleur, une fois rentré chez lui peut s'adonner à d'autres activités dont le but n'est pas d'assurer la survie (gagner sa vie), mais de satisfaire des plaisirs variés (sport, lecture, bricolage...). L'expansion de cette nouvelle dimension de l'existence est largement récupérée par la société de consommation qui multiplie les sollicitations liées aux loisirs.

La réussite de la RTT dépend très largement de la construction d'une nouvelle culture du temps et d'un nouveau rapport au travail chez les salariés. Quels usages les personnes font-elles du temps libéré et pendant lequel leur activité n'est plus soumise à la discipline de l'entreprise ? Quel arbitrage les salariés pourront-ils opérer entre le revenu et le travail si la RTT s'accompagne d'une diminution des rémunérations ?

Réduire le temps de travail n'est pas qu'une affaire individuelle. Dans l'organisation de la société, le fait que les employés disposent par exemple d'un après midi supplémentaire de loisir par semaine suppose de revoir l'organisation de nombreuses activités économiques ou sociales : semaine scolaire, crèches, commerces... C'est à un véritable aménagement de l'espace et des activités qu'invite la RTT. Les services publics et les collectivités locales sont les premiers concernés. Des expériences nombreuses montrent l'ampleur des réformes à entreprendre : ouverture des bibliothèques publiques le dimanche à Amsterdam, modification des horaires des écoles et des crèches à Helsinki.

La centralité du travail est donc remise en cause. Le travail n'est plus la seule source légitime de revenus. Le premier changement notable est la part croissante des revenus sociaux.

L'avenir du travail pose question tant en ce qui concerne ses formes, son volume, son organisation que sa place dans la vie des individus et l'organisation de la société.

Contestant la logique productiviste issue de la Révolution industrielle, **D.Méda** (*Le travail, une valeur en voie de disparition*, 1995) considère que le travail a pris une place excessive dans la vie des individus comme dans l'organisation de la société. Source d'aliénation et d'inégalités plus souvent que d'épanouissement, le travail doit devenir un simple moyen de créer des biens. Quant au lien social, elle suggère qu'on l'organise autour de la citoyenneté.

A partir des mêmes constats **D.Schnapper** (*Contre la fin du travail*, 1997) plaide pour le retour à une société de plein emploi dans laquelle le travail permettrait à nouveau à chacun de gagner sa vie et de se faire une place dans la société et de s'épanouir. Il s'agit à ses yeux d'une conquête à laquelle il ne faut surtout pas renoncer dans la mesure où c'est une source d'égalité des chances et de ciment social. Ces deux approches se retrouvent d'accord sur la nécessité de mieux partager le travail entre tous.

Le travail reste un moyen de se former, d'apprendre et de se développer personnellement. Il reste également un facteur d'insertion et de socialisation important : en tant que communauté de travail, l'entreprise est créatrice de lien social.

Il permet d'acquérir un métier, des savoir-faire et des savoir-être dont chacun est fier pour lui-même et par le regard que lui témoignent ses semblables.

Jérémy Rifkin dans "*La fin du travail*" montre que l'informatisation de nos sociétés supprime de plus en plus d'emplois. Comment le travail pourra-t-il jouer son rôle intégrateur si les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) suppriment les possibilités de travail des individus ?

5 L'exclusion sociale

Robert Castel dans *Les métamorphoses de la question sociale* évoque le concept de **désaffiliation**. Les personnes en situation d'exclusion sociale traversent plusieurs zones : dans la zone 1, zone d'intégration, le travail est stable ; dans la zone 2, zone de vulnérabilité, le travail est précaire, mais cette fragilisation peut être compensée par la famille ; dans la zone 3, zone de désaffiliation, l'isolement relationnel de l'individu est possible, l'exclusion peut résulter de la désaffiliation.

Serge Paugam évoque le concept de **disqualification**. Les exclus s'inscrivent dans un processus de disqualification sociale à partir du moment où ils admettent d'être désignés comme pauvres par les institutions officielles. Il distingue une phase de fragilité et une phase de dépendance. La phase de fragilité concerne la précarité économique (CDD, travail intérimaire). La phase de dépendance regroupe les personnes dites "*assistées*" qui font l'objet d'un **suivi social régulier** lié à des difficultés plus sérieuses. Les personnes se sentent d'abord humiliées et adoptent une attitude de distanciation. Puis acceptent les contraintes du statut "*d'assisté*".

Mentionnons La carrière des SDF de **Julien Damon**. Il décrit trois étapes observées dans le parcours des SDF : la fragilisation, la routinisation et la sédentarisation. La fragilisation correspond à l'entrée dans la carrière. Les personnes ne connaissent pas encore les rouages des réseaux d'aide. Quand elles demandent de l'aide, la "*carrière*" commence. La première démarche d'assistance est vécue comme un choc (sentiment de honte).

L'exclusion est le contraire de l'intégration sociale, c'est un processus social qui prend en compte l'intégration dans l'emploi et la sociabilité (intensité des relations sociales). **Castel** distingue une zone d'intégration (les individus bénéficient d'un emploi stable et de fortes relations sociales), une zone de vulnérabilité (l'emploi devient précaire) et une zone de désaffiliation (perte de l'emploi et perte progressive des liens sociaux).

La flexibilisation du marché du travail a entretenu le phénomène des travailleurs pauvres.

On oppose les exclus aux inclus, les désocialisés aux socialisés. Comment rester citoyen lorsqu'on n'est plus travailleur ? Il ne faut pas confondre pauvreté et exclusion. Ces deux termes, bien que liés ne doivent pas être confondus. Une personne riche peut être peu intégrée ; inversement des pauvres peuvent être relativement intégrés grâce "*à une culture de pauvreté*" où l'entraide et la solidarité familiale jouent un rôle essentiel.

Le taux de pauvreté se calcule après impôts et à la suite du sommet de Lisbonne en 2000, les pays de l'UE ont décidé de fixer le seuil de pauvreté à 60 % du niveau de vie médian.

Même dans un pays globalement riche, dans une société en croissance, une répartition inégale peut laisser persister des poches de pauvreté considérables. Le père Joseph Wresinski, fondateur d'A.T.D Quart-Monde évoquait dans les années 1950 une pauvreté héritée se transmettant de génération en génération. Avec la

crise qui se prolonge, une "*nouvelle pauvreté*" est apparue chez ceux qui perdaient emploi, liens familiaux et sociaux. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion est au cœur des politiques sociales du XXI^e siècle.

La pauvreté absolue désigne l'incapacité pour un individu de satisfaire ses besoins sociaux élémentaires. En 1988 en France la mise en place du RMI permet de faire reculer la pauvreté absolue par une ressource régulière (L'État verse de l'argent) et l'exclusion par une aide à l'insertion (aides pour le retour à l'emploi). La pauvreté relative désigne l'incapacité pour un individu de vivre comme l'ensemble de ses concitoyens (60 % du revenu médian). D'autres indicateurs de pauvreté ont été créés dont le B.I.P 40 (Baromètre des inégalités et de la pauvreté) qui prend en compte 6 dimensions de la pauvreté : emploi et travail, revenus, santé, éducation, logement et justice.

L'exclusion frappe des individus qui sont privés de liens sociaux de qualité ; elle se caractérise par la privation :

- de savoir (illétrisme, méconnaissance de droits civiques) ;
- de droits (Le sans papier doit se cacher et ne peut travailler de façon régulière) ;
- de ressources (précarité ou absence d'emploi stable du fait d'une qualification insuffisante) ;
- de biens et de services essentiels (logements...);
- de culture (règles et normes permettant de s'intégrer dans un groupe, d'éviter le rejet par autrui, le repli sur soi et la honte)
- de mobilité (handicap).

La combinaison de privations conduit souvent à un véritable cercle vicieux de l'exclusion.

L'exclusion désigne un processus de mise à l'écart des individus ou de groupes sociaux qui sont marginalisés par rapport aux standards de vie de la société dans laquelle ils vivent.

Dans ce processus, on distingue 3 étapes :

- La fragilité (perte de l'emploi) ;
- La dépendance (vis-à-vis de l'aide sociale par exemple) ;
- La rupture (qui fait rentrer dans le monde des "*sans*" : sans abri, sans droits et sans possibilité de s'intégrer du fait d'une perte excessive du lien social qui conduit à la marginalisation).

L'approche politique et culturelle soutient que l'exclusion provient d'un déclin général de certaines institutions qui autrefois fournissaient un cadre stable et des représentations collectives (État, Église, École...). L'exclusion résulterait d'une crise du lien social.

L'approche socio-économique met en avant la crise de l'emploi et le chômage durable comme source de toutes les exclusions.

Dans le projet de sécurité sociale de l'après-guerre, l'aide sociale (ou assistance) était vouée à disparaître au profit de dispositifs assuranciers. Progressivement, et ce à partir du milieu des années 1970, la politique de lutte contre l'exclusion a été marquée par un retour de l'assistance. Cette politique a débouché sur la mise en place de nouvelles prestations qui réalisent une hybridation entre principes assuranciers et assistanciers.

La sortie de l'exclusion passe par le rétablissement des multiples liens sociaux qui relient l'individu à la société. Cette reconstruction du lien social exige à tous les niveaux (local et national) une mobilisation de l'ensemble du corps social. Il est en effet difficile de retrouver un emploi et un logement, de reconquérir ses droits

sociaux, de renouer des liens familiaux et extrafamiliaux tout en améliorant sa santé physique et morale. Parcourir un tel chemin nécessite des aides de toutes sortes. Certaines actions ont déjà été mises en œuvre par les pouvoirs publics (RSA ; CMU).

En même temps la société oscille entre deux attitudes contradictoires face aux exclus. Elle est en prise soit avec l'émotion que suscite la misère d'autrui, soit avec l'irritation que provoque sa présence ostensible et parfois provocatrice. De même à la charité de l'hiver succèdent les mesures de rejet de l'été, sous forme d'arrêts anti-mendicité.

Le "*Que sais-je ?*", 3077 consacré à l'exclusion évoque les lois ayant pour but de lutter contre l'exclusion.

La loi Besson du 31 mai 1990 relative à la mise en œuvre du droit au logement a institué 2 outils : le plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées (PDALD) qui coordonne l'ensemble des moyens, le Fonds de solidarité pour le logement (FSL) qui accorde les aides financières et met en place des mesures d'accompagnement social.

La loi du 27 juillet 1999 relative à la CMU instaure un droit de remboursement des dépenses d'assurance maladie pour toute personne qui a établi de façon permanente sa résidence sur le territoire national et dont les ressources sont inférieures à un plafond. La CMU de base est une prise en charge des dépenses de santé des personnes qui ne sont pas assurés sociaux ou ayants droits d'un assuré social. Cette CMU de base ne dispense pas de faire l'avance des frais qui seront ensuite remboursés. La CMU-C (complémentaire) permet une prise en charge gratuite et intégrale des dépenses sans avoir à faire l'avance de frais (il y a un plafond de ressources qui évolue en fonction de la situation familiale).

La loi du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains (loi SRU) oblige les collectivités locales à partir d'une certaine taille à compter 20 % de logements sociaux sur leur territoire.

La loi du 1 août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine (dite loi Borloo) instaure une procédure de rétablissement personnel (faillite civile). Elle crée un observatoire des Z.U.S. Elle lance un programme national de rénovation urbaine visant 200 000 démolitions de logements sociaux, 200 000 réhabilitations et la construction de 200 000 autres logements.

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale cible plusieurs publics : les jeunes, les immigrés, les habitants des Z.U.S. Elle prévoit la création de 300 "*maisons de l'emploi*" regroupant les acteurs de l'emploi au niveau local, cherche à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par une relance de la formation en apprentissage. Elle annonce la réalisation de 500.000 logements sociaux locatifs en 5 ans, le renforcement du dispositif d'accueil et d'hébergement d'urgence. Elle s'intéresse aux enfants en grande fragilité dès la maternelle et annonce un effort en faveur de l'accueil et de l'encadrement des collégiens en difficulté. Elle accorde des dotations aux ZUS et se soucie de l'accueil des étrangers susceptibles de s'installer durablement en France.

La loi du 5 mars 2007 institue le droit opposable au logement (loi Dalo).

Conclusion

Le travail est source de revenus et de droits sociaux : pour de nombreux individus, exercer un travail salarié est le principal moyen de se procurer un revenu, ce

qui permet l'intégration dans la société de consommation ; disposer d'un travail, c'est aussi accéder à une protection sociale.

Le travail est source de socialisation, de sociabilité et d'identité : il permet "*l'apprentissage de la vie avec les autres*" (il inculque certaines normes et valeurs telles que la collaboration, la coopération, le respect des horaires, de la hiérarchie, la solidarité) ; il permet de nouer de nombreuses relations sociales avec les collègues, les syndicats ; il permet à chacun de prouver son utilité sociale, de se créer un nouveau statut social, donc de s'attirer la reconnaissance d'autrui, il est aussi source d'identité sociale (les autres nous considèrent en premier lieu en fonction de notre profession) ; pour les femmes, l'intégration au monde du travail a favorisé leur reconnaissance sociale et leur autonomie financière et statutaire.

Néanmoins, les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) peuvent isoler les salariés et créent une véritable souffrance, le travail perd alors de sa force d'intégration. La montée du chômage entraîne une remise en cause du rôle social et de l'identité de la personne sans travail. L'augmentation des emplois précaires rend plus difficile la participation du salarié à la vie de l'entreprise alors que l'instabilité de sa situation fragilise son intégration sociale. Le chômeur découvre une forme d'isolement accentué par la baisse de ses revenus ; en outre il existe de plus en plus de travailleurs pauvres qui ont un emploi avec une rémunération trop faible pour vivre décemment.

Additifs divers

Sciences humaines, janvier 2015

Du covoiturage à la colocation, du *crowdfunding* au *coworking*, l'économie du partage est en plein boom. Jérémy Rifkin voit dans l'économie du partage une alternative au capitalisme. Pour lui, l'*homo oeconomicus*, consommateur individualiste va laisser place à un *homo empathicus*, solidaire et connecté.

Économie, écologie, solidarité et numérique sont les quatre piliers de l'économie du partage. Elle regroupe le partage de biens (voiture, logement, ses outils), le partage du lieu de travail (*coworking*), des outils de travail (*fab lab*) et même le partage du financement (*crowdfunding*).

Alternatives économiques, hors série numéro 104

Acheter sur *leboncoin.fr* un carton de vêtements de bébé, louer la machine à raclette d'un voisin en passant par *zilok.com*, partager un trajet en voiture via le site de covoiturage Blablacar, autant de formes de l'économie du partage, aussi appelée consommation collaborative.

Voyons les mots clés :

Amap : des consommateurs s'associent pour acheter directement à un exploitant agricole sa production de légumes ou de viande (association pour le maintien d'une agriculture paysanne).

Économie de la fonctionnalité : vous avez besoin d'une voiture ? Ne l'achetez pas, louez-en une en fonction de votre besoin : vous ne paierez qu'en fonction de l'usage limité. C'est le principe de l'économie de la fonctionnalité. Remplacer la vente des objets par une location liée à l'usage.

Crowdfunding : pour réunir les fonds nécessaires à la réalisation d'un film, lancer une entreprise, soutenir un projet humanitaire ou culturel (restaurer un vieux monument) on peut désormais faire appel à la foule ("*crowd*"). Le financement participatif consiste à faire appel aux dons, aux prêts ou à l'investissement dans un projet collectif par l'intermédiaire de sites en ligne qui peuvent regrouper un grand nombre de participants. Les réseaux sociaux sont un vecteur de l'essor du *crowdfunding*.

Fab Lab (contraction de "*fabrication laboratory*") : lieux de rencontre collaboratifs entre créateurs qui peuvent utiliser les mêmes machines, ordinateurs ou imprimantes à leur disposition.

Toujours ce numéro de sciences humaines : article "*S'épanouir au travail : une utopie ?*"

Mots clés :

Risques psychosociaux : cette expression regroupe les différents maux du travail tels que le stress, le *burnout*, le suicide, le harcèlement, la fatigue. Le terme combine plusieurs facettes : "*risques*" renvoie à une logique préventive et "*psychosociaux*" indique qu'il existe à la fois une dimension personnelle psychologique et subjective de la souffrance au travail, ainsi que des dimensions sociale et organisationnelle.

Burnout : syndrome d'épuisement professionnel. Notion apparue aux États-Unis dans les années 1970 pour décrire un type de malaise au travail observé chez les travailleurs sociaux au contact de personnes en difficulté. Il survient quand une personne subit un stress chronique, puis finit par craquer. Les symptômes sont ceux de la dépression : manque de sommeil, désinvestissement, démoralisation et sentiment d'échec.

Historique

Entrée au travail

- 1841 : interdiction d'employer des enfants de moins de 8 ans.
- 1882 : de moins de 12 ans
- 1936 : de moins de 14 ans
- 1959 : de moins de 16 ans.

Salaire minimum

- 1950 : création du SMIG
- 1970 : création du SMIC.

Protection sociale

- 1945 : Sécurité sociale
- 1956 : Minimum vieillesse
- 1958 : Allocations chômage
- 1988 : RMI
- 2000 : CMU
- 2007 : RSA

Droits syndicaux

- 1884 : Reconnaissance des syndicats
- 1894 : Création de la CGT
- 1919 : Création de la CFTC
- 1936 : Délégué du personnel
- 1945 : Comité d'entreprise
- 1947 : Création de FO
- 1964 : Création de la CFDT
- 1968 : Section syndicale d'entreprise.

Inégalités hommes-femmes

Revoir la notion de plafond de verre.

Petite devinette (Les Echos, vendredi 6 et Samedi 7 mars 2015) : quel est l'indicateur qui place la Chine devant les États-Unis et hisse la Slovénie au premier rang ? Ce n'est pas le niveau de pollution aux particules fines, mais l'IIG pour Indices d'inégalités de genre.

Cet indice agrège 5 critères : la part des femmes actives dans la population, le niveau d'instruction, la représentation parlementaire, la fécondité chez les adolescentes, la mortalité maternelle.

Classement : 1 Slovénie, 2 Suisse, 3 Allemagne... 150 Tchad, 151 Niger, 152 Yemen.

Pour l'emploi, la différence joue sur le type d'emploi occupé, le temps de travail et le niveau de qualification. Les femmes restent concentrées sur des secteurs comme les services, le travail social, la santé, qui sont moins rémunérateurs et dans lesquels elles évoluent souvent à temps partiel, à des postes moins élevés. Une part importante des différences salariales reste cependant inexplicée, à poste, carrière et secteurs équivalents.

Les inégalités face à l'emploi s'accroissent lorsque les femmes deviennent mères.