



Pacte civique

Le Journal

N°14 — Juin 2023

LE TRAVAIL

Journal coconstruit et
rédigé avec nos partenaires



SOMMAIRE

L'édito	2
3 questions à Laurent Berger	3
Le ressenti des Français au travail	4
Conditions de travail : appel à participation	5
Sous-emploi : les <i>invisibles</i>	7
Regard sur le travail au sein des EBE	9
Interview : les jeunes et le travail	11
Agriculture : travail et transition écologique	12



Jacky Richard,
Pacte civique,
coordinateur

« On a mis la charrue avant les bœufs ! » a-t-on souvent entendu lors du récent et déplorable débat sur la réforme des retraites. Avant de fixer de strictes conditions de durée de travail et d'âge, il aurait été plus pertinent de réfléchir d'abord sur ce que représente le travail au regard du contenu des tâches, de leur intérêt, leur pénibilité, leur continuité. Tel n'a pas été le cas. Le Gouvernement reporte à plus tard ce débat fondamental qu'il a cependant promis de tenir.

Redonner du sens au travail... c'est donc qu'il l'a, au moins en partie, perdu. On a tous en tête, l'épisode emblématique des étudiants excellemment formés à l'école d'AgroParisTech qui refusent l'emploi très rémunérateur proposé par de grandes sociétés de l'agro business car le travail qu'ils y feront ne correspond pas au sens qu'ils entendent donner à leur vie et leur engagement de citoyen du monde.

Certains ont pu dénoncer un désintéret pour le travail et l'effort, notamment chez les jeunes, au profit du loisir et de la satisfaction immédiate des désirs. Mais est-ce si sûr ? Que beaucoup de jeunes refusent l'hégémonie du travail, c'est certain. Que cela traduise une dévalorisation du travail est moins probant. On pourrait même dire que c'est le désir d'un travail sensé qui les conduits à refuser d'accepter n'importe quoi. Et pas seulement les emplois non éthiques, même rémunérateurs, mais surtout les *bullshit jobs*, les emplois « sous pression » souvent dans la logistique ou au contact direct avec le client ou usager consommériste.

La « valeur travail » ne fait pas l'unanimité. Certains estiment que si le travail a une valeur, il n'est pas une valeur. D'autres, au contraire, considèrent que le travail peut, par lui-même, sous certaines conditions bien sûr, représenter une valeur en ce qu'il peut assurer à la fois autonomie et socialisation.

Pour aller plus loin, il faut revenir sur la définition même du travail qui est multiforme et qui renvoie aussi bien à une action, un produit ou un emploi (voir l'encadré ci-après). Bien qu'il soit de plus en plus contesté en tant que valeur, le travail reste la base de la vie sociale et un élément déterminant de la structuration des groupes sociaux, notamment dans l'entreprise. Redonner du sens au travail suppose une organisation qui privilégie les capacités d'initiative et de coopération. Il faut aussi un sentiment d'appartenance à un ensemble qui fasse sens, dans lequel la « personne travaillante » se voit reconnaître la possibilité de prendre part à la gestion par des dispositifs d'expression démocratiques et des processus de codétermination.

Au fond, deux approches se superposent et réagissent en interdépendance. La dimension économique et sociale du travail renvoie à sa capacité de formation de valeur dans le processus de production de richesses. Le travail a un prix et fait l'objet d'un marché. Cette dimension a donné lieu à l'élaboration controversée de nombreuses théories économiques et politiques. Mais, l'organisation du travail au sein de l'entreprise reste essentielle. La finalité de celle-ci dans un contexte concurrentiel et environnemental sous tension extrême, ne l'est pas moins..

2 approches du travail se superposent : sa dimension économique, ses finalités profondes

Ouvrir le débat sur la dimension philosophique, morale voire spirituelle est plus délicat mais, peut-être, plus nécessaire encore : le travail est-il une malédiction ? une source de réalisation personnelle ? une activité qui, en privilégiant le métier, la gratification de tâches utiles - quel qu'en soit le maillon - à la société, renvoie à la fois à l'épanouissement personnel et au mieux vivre-ensemble ?

L'ambition du Pacte civique dans ce n° 14 de son journal est d'apporter des éléments de réflexion permettant au lecteur de se faire sa propre opinion.

Les trois sens du mot « travail »

Le travail : une définition multiforme qui renvoie à 3 sens distincts :

- **une action, une activité.** Illustration : en plein effort, mon corps « travaille », le mur ou la poutre « travaille », un travail bénévole, le travail d'élever les enfants.
- **un produit : le résultat de l'activité.** Illustration : « je te remets mon travail » ; accomplir un « travail de recherche ».
- **un emploi.** Illustration : « je cherche du travail », « le marché du travail », « le droit du travail »)



3 questions à Laurent Berger

1/ Un travail au moins supportable

Depuis 2016, la CFDT a multiplié les enquêtes sur le travail et ses différentes formes. Plusieurs études récentes indiquent un regard particulièrement critique des Français à l'égard de leur travail. D'après vous, quels sont les éléments clés incontournables pour rendre le travail au moins supportable, au mieux épanouissant ?

Je ne crois pas que les Français soient critiques envers leur travail. En revanche, ils le sont souvent à l'égard des conditions dans lesquelles ils l'exercent. En 2017, nous avons fait une grande enquête auprès des travailleurs, la plus grande jamais réalisée en France. Ils ont été plus de 200 000 à y répondre. Ce qui m'a frappé, c'est la forte proportion qui dit aimer son travail, 77 %. Mais dans le même temps, ils sont plus de la moitié à estimer que leur charge de travail est excessive, près des trois-quarts à souhaiter plus d'autonomie. Ce dernier point est extrêmement important. Il n'y a pas un déplacement où on ne me parle de ce besoin d'avoir prise sur son travail. Cette possibilité d'agir et de ne pas subir est essentielle pour donner du sens, pour se sentir reconnu. Depuis longtemps la CFDT réclame des espaces de dialogue professionnel dans les entreprises et les administrations, des lieux où chacun peut parler du contenu de son travail, de ses conditions de réalisation. Où chacun peut exprimer son expertise. Nous demandons également que l'organisation du travail soit un sujet de négociation à part entière. Je suis convaincu que c'est en rendant les travailleurs plus acteurs que nous leur permettons de s'épanouir davantage. Encore faut-il que cela s'accompagne également d'une juste valorisation de leur travail par des salaires décents, par des perspectives de carrière...

2/ Le dialogue social

La CFDT unanime a décidé de signer l'Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social. Quelles pistes ouvre cet accord pour favoriser l'expression des salariés et leur participation à l'évolution des entreprises ?

C'est un accord important pour les entreprises et les salariés mais plus largement pour les citoyens. En l'adoptant unanimement, la CFDT a voulu envoyer un signal montrant que tout le monde doit se relever les manches pour accélérer la transition écologique juste. A l'heure où le gouvernement lance une consultation ubiquesque sur l'adaptation au changement climatique, il est d'autant plus important. Cet accord affirme le rôle des entreprises face aux enjeux écologiques. Il reconnaît que cette transition peut être source d'inquiétudes et d'incertitudes, mais il insiste sur le fait qu'elle peut aussi offrir des opportunités en termes d'emploi ou d'organisation du travail. Enfin les partenaires sociaux en sont convaincus : c'est par le dialogue social que les conditions d'une transition juste pourront se dessiner.

3/ Quel cheminement vers la co-détermination ?



En France, la participation de représentants des salariés aux CA des entreprises est homéopathique. Le pouvoir est réservé aux actionnaires dont la boussole est essentiellement financière. La loi Pacte, le développement de la RSE, incitent à une gouvernance plus partagée. Comment voyez-vous ce partage du pouvoir (participation accrue des salariés aux CA des entreprises sur le modèle allemand ? Bicamérisme ?) ?

Je vois dans la codétermination trois éléments fondateurs : une participation plus forte des salariés aux instances de gouvernance : les conseils d'administration, les conseils de surveillance, etc ; une place prépondérante donnée au dialogue social dans les entreprises notamment sur l'organisation du travail ; et troisièmement, l'instauration systématique d'espaces d'expression et de coopération. On ne part pas de rien, notamment sur la présence des salariés dans les conseils d'administration mais il faut aller plus loin. C'est en

empruntant plus franchement cette voie que le travail pourra être reconnu à sa juste hauteur, comme une partie constituante de l'entreprise au même titre que le capital.

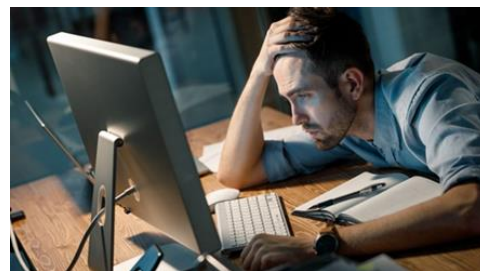
Le ressenti des Français au travail

Martine Parant, Pacte civique, équipe d'animation

Travailler moins pour vivre mieux ?

Le changement de perception des Français par rapport au travail s'est accéléré durant la période de la crise sanitaire du Covid 19, combinée avec le recul du chômage et des tensions à l'embauche à des niveaux historiquement élevés.

De nombreuses études et de multiples sondages, ces trois dernières années, ont cherché à comprendre ce qui peut apparaître comme une rupture radicale et inédite des Français dans leur façon d'appréhender la valeur travail.



La principale modification de la perception des Français sur le travail réside dans la place occupée désormais par le travail dans la vie des actifs.

Comment la crise sanitaire a changé le rapport au travail

Dans une étude réalisée pendant la crise sanitaire¹ en mai 2020, 74 % des salariés estimaient qu'il y aurait « un avant et un après Covid 19 ». Six mois plus tard, à la fin du deuxième confinement, en novembre 2020, 58 % des salariés avançaient que la crise sanitaire avait changé leur rapport au travail.

En 2022, le sentiment d'évolution en cours dans la vie professionnelle devenait prégnant. Pour 28 % des interviewés² le changement le plus important qu'ils avaient vécu était l'organisation du travail.

Un changement majeur semble être le télétravail. 86 % des Français en télétravail souhaitaient en 2021 poursuivre le télétravail et étaient prêts à accepter un télétravail de 2 jours par semaine³.

Selon une étude de 2023⁴, la moitié des salariés se sentaient insatisfaits par rapport au télétravail soit parce qu'ils ne pouvaient pas le pratiquer, soit parce qu'ils ne pouvaient pas le pratiquer autant qu'ils le voulaient.

En 1990, 92 % des Français estimaient que le travail était important dans leur vie et 60% leur assignait une place très importante. La même question, posée à l'identique en 2021, indique que le travail occupe toujours une place importante dans la vie des Français (86 %) mais ils ne sont plus que 28 % à lui accorder une place très importante⁵.

Le travail n'occupe plus une place structurante dans la vie des Français

Il n'y a donc pas de rupture entre l'avant et l'après COVID dans le rapport individuel que les Français entretiennent avec leur travail. Les trois motifs d'insatisfaction perdurent dans le temps et sont toujours la rémunération, la reconnaissance au travail et les perspectives de carrière⁶.

Mais, force est de constater **le décalage saisissant** entre certaines représentations individuelles et collectives et la réalité des chiffres. Collectivement, la perception d'un accroissement de la charge de travail sur ces 5 dernières années est très importante, alors même que la durée du travail effective est restée stable. Facteur

¹ Étude IFOP/ Wittyfit : *Le regard des salariés à l'heure de la crise sanitaire*, mai 2020 et novembre 2020.

² Étude de la Fondation Jean Jaurès du 01/07/2022 : *Plus rien ne sera jamais comme avant dans la vie au travail*.

³ Baromètre Malakoff Humanis du télétravail publié le 9 février 2021.

⁴ Institut Montaigne, février 2023 : *Les Français au travail, dépasser les idées reçues*.

⁵ Cité par l'étude de la fondation Jean Jaurès ; voir note 4.

majeur d'insatisfaction, la « **charge psychique** », est une motivation puissante dans la décision de se reconverter ou de quitter l'entreprise.

De nombreux sondages⁶ font état d'un certain détachement des Français à l'égard de leur travail. 43 % des salariés des entreprises de plus de 10 salariés admettent s'impliquer « juste ce qu'il faut » dans leur activité professionnelle. Un phénomène que l'on désigne sous l'appellation de « *Quiet Quitting* » (démission silencieuse) et qui peut s'expliquer par l'impression d'être perdant au travail au regard de son investissement.

**Un certain
détachement ?**

La recherche de l'épanouissement

Cette nouvelle relation au travail a pour corollaire une envie de bien-être au quotidien⁷. Fin 2021, 61 % des salariés affirmaient que le bien-être au travail constituait un enjeu prioritaire au sein de leur entreprise, les deux autres sources essentielles d'épanouissement étant le « sens » donné au travail et « le fait d'avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle » (38 %).

Conclusion

Cette évolution des mentalités, qui a déjà engendré des répercussions sur l'organisation des entreprises, va peser bien au-delà, dans des domaines tels que la santé ou le logement, ainsi que sur le climat social et la performance économique.

Appel à participation

Comment favoriser un développement plus harmonieux des conditions de travail ?

Patrick Dancourt, de Strasbourg, en lien avec l'atelier emploi du Pacte civique, propose aux volontaires, d'Alsace ou même d'ailleurs, une réflexion collective sur le thème des conditions de travail. Cadre dans une entreprise internationale depuis 30 ans, bientôt en retraite, il pratique largement le dialogue social et l'échange avec les acteurs économiques locaux.

Les participants potentiels pourraient être des managers humanistes, des syndicalistes, des chercheurs, des responsables RH, des spécialistes de l'organisation en entreprise.

Si vous êtes intéressé(e), merci de vous faire connaître auprès de contact@pacte-civique.org.



Quelques bases de réflexion :

Introduction - Constats

Les conditions de travail ont une très grande place dans la vie de nos concitoyens.

Ces conditions de travail évoluent fortement sous l'influence de tendances majeures apparues récemment ou devenues plus importantes :

⁶ IFOP, en partenariat avec l'IFR, février 2023 : *L'implication professionnelle des Français*.

⁷ Étude de la Fondation Jean Jaurès du 01/07/2022 : *Plus rien ne sera jamais comme avant dans la vie au travail*.

- La transformation digitale transforme considérablement le contenu des tâches, l'organisation du travail et en conséquence les conditions de travail
- La pandémie du Covid a montré brutalement que de nouveaux modes de fonctionnement étaient rendus possibles par le télétravail et le travail à distance. Après la période de crise, les acteurs sociaux peuvent observer que :
 - de profonds bouleversements sont en cours
 - il n'y aura pas un simple et strict retour aux pratiques antérieures
 - il y a aussi une grande incertitude sur les modes d'organisation futurs (le contenu d'un mode de travail « hybride » reste à clarifier)
 - ces changements peuvent provoquer de grands bouleversements dans les conditions de travail et peuvent aussi conduire à de nouvelles formes d'aliénation

En parallèle, le sens même de la valeur travail a été, très rapidement, bouleversé par la pandémie. Deux changements très importants sont survenus :

- le besoin exacerbé de donner / redonner du sens au travail des individus ;
- la révision de la position du travail dans les vies individuelles : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ce que l'on attend d'un travail, l'évolution des attentes relatives à l'organisation et aux conditions de travail.

Des convictions

- « Le pire n'est pas certain » : le futur n'est pas écrit à l'avance, il s'écrit progressivement au fil des expériences pratiques
- L'importance du niveau local : L'observation, l'analyse et l'expérimentation au niveau local sont certainement parmi les meilleures pistes pour continuer de proposer une vision humaniste des conditions de travail.
- L'importance de réunir travailleurs, managers et chercheurs dans la découverte et l'analyse de nouvelles pratiques porteuses de progrès.



[Annonce](#) : Colloque du 15 juin 18h - 20h.

Débat intéressant entre le philosophe André Comte-Sponville, et Jean-Baptiste de Foucauld, cofondateur du Pacte civique, le 15 juin de 18h à 20h, sur un thème inédit : sobriété & contradictions.

Possibilités de participation :

- en présentiel à Paris, au CNAM
- à distance par zoom.

L'inscription est obligatoire et payante (10 €) ; Toutes les informations [ICI](#)

LES INVISIBLES

Pierre Guilhaume, Pacte civique, coordinateur

Le numéro 125 (avril 2023) de la revue « Vaincre le chômage », éditée par le CCSC⁸, porte le titre « **Le plein emploi, pour qui ?** ». Dans la rubrique « Point de vue d'expert », Jean-Paul Guillot, animateur de l'atelier emploi du Pacte civique et Dominique Redor, chercheur associé au Centre d'Etudes du Travail et de l'Emploi du CNAM, répondent à plusieurs questions sur la catégorie des « *invisibles* », ni en emploi ni inscrits au chômage. Nous nous permettons de leur emprunter cette appellation très parlante, et essayons ici d'en savoir un peu plus sur ce qu'elle représente.



Quelques rappels et définitions⁹

Il y a en France deux sources statistiques principales sur le chômage : l'enquête **Emploi de l'Insee**, qui mesure le chômage au sens du BIT, et les **statistiques mensuelles du Ministère du travail**, élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle Emploi.

Chômage au sens du BIT

Une personne en emploi au sens du BIT (bureau international du travail) est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif et de durée ; toutes les formes d'emploi sont couvertes (salariés, à son compte, aide familiale), que l'emploi soit déclaré ou non.

La définition du chômage correspondante (est chômeur qui n'est pas en emploi au sens du BIT) est couramment utilisée par les médias, dans les discours politiques et les programmes électoraux.

Au quatrième trimestre 2022, le nombre de chômeurs au sens du BIT s'établit à 2,2 millions de personnes. Le taux de chômage correspondant est de 7,2 % de la population active en France.

Les chômeurs au sens du BIT se répartissent inégalement suivant l'âge. Ils représentent 17,3 % de la classe d'âge 15-24 ans.

Les statistiques de Pôle emploi

Elles élargissent un peu le champ d'observation.

Aux chômeurs au sens strict (BIT), elles ajoutent 2,5 millions de personnes inscrites à Pôle emploi, et exerçant des activités réduites (catégories B et C de demandeurs d'emploi) ou en contrats aidés ou créateurs d'entreprise (catégorie E).

Mais les personnes non inscrites à Pôle emploi ne sont pas prises en compte dans ces chiffres.

Le halo du chômage

L'utilisation de ce terme indique bien la difficulté d'appréhender avec précision la nébuleuse du sous-emploi.

France travail¹⁰, à partir de critères élargis, porte le chiffre des personnes ayant besoin d'un emploi à 5.1 millions, auxquels s'ajoutent les catégories B, C et E de Pôle emploi, soit une estimation du sous-emploi de l'ordre de 7.6 millions.

Le chômage recouvre des situations très différentes : certaines personnes sont au chômage de façon transitoire



⁸ Comité chrétien de solidarité avec les chômeurs.

⁹ Source principale : Wikipedia.

¹⁰ Rapport de la « mission de préfiguration France travail » confiée à Thibaut Guilluy, Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, page 70.

(pour quelques semaines ou quelques mois), tandis que d'autres sont plus éloignées de l'emploi et restent au chômage plus durablement.

En 2022, 72 % des chômeurs sont au chômage depuis moins de 1 an et 57 % depuis moins de 6 mois. À l'opposé, 27 % sont au chômage depuis 1 an ou plus, 13 % depuis au moins 2 ans.

Le taux d'activité

La définition du plein emploi fondée sur le seul taux de chômage est remise en question par certains économistes car, comme nous l'avons vu, sa définition prête à controverses et ignore dans tous les cas de nombreuses situations.

D'une manière générale, les frontières entre activité et inactivité sont de plus en plus floues avec l'apparition de nombreuses situations intermédiaires, le développement de formes d'emploi atypiques (contrats très courts, temps partiel subi, travail indépendant, etc.), rendant la mesure du chômage de plus en plus incertaine.

D'où la nécessité de s'intéresser à un autre indicateur.

Le **taux d'activité** ou taux d'emploi est la proportion de personnes **disposant d'un emploi** parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

1er enseignement : le taux d'activité reflète la situation de l'emploi de manière beaucoup plus fiable que les différents taux de chômage qui sont utilisés.

L'écart, parfois très important¹¹, entre taux d'activité et taux de chômage comptabilise ceux que la revue *Vaincre le chômage* a appelé **les invisibles**.

Une précaution cependant : le taux d'activité prend en compte le fait de disposer d'un emploi, quel qu'il soit. Mais, attention ! Cela ne signifie pas que celui-ci réponde aux besoins de l'employé ; il peut s'agir d'un emploi à temps partiel subi.

Les causes du sous-emploi

Elles sont multiples. En voici une liste non exhaustive.

La formation : pour accéder à un emploi, si peu qualifié soit-il, un minimum de formation est nécessaire : maîtrise orale de la langue, rudiments informatiques (utilisation d'un téléphone portable, démarches administratives sur internet...), parfois permis de conduire... Comme le souligne la revue « *Vaincre le chômage* », le taux d'activité des personnes sorties du système scolaire sans aucun diplôme est très faible.

Le droit : les « sans papier » ne peuvent être employés qu'illégalement. Les demandeurs d'asile n'ont pas le droit de travailler pendant 6 mois à compter de l'enregistrement de leur demande par l'OFPRA.

Le découragement : beaucoup de personnes désirent travailler mais ne sont pas comptabilisées parce qu'elles ont trop peu de chance de retrouver un emploi (et sont donc dispensées d'en rechercher) ou parce qu'elles y ont renoncé. Il peut s'agir de chômeurs de longue durée subissant des cas d'extrême exclusion sociale, de mères au foyer désirant travailler mais n'entamant pas de démarche, ou encore d'étudiants choisissant de poursuivre leurs études à défaut d'avoir pu se faire embaucher.

Les contraintes familiales et financières : enfants à garder, ascendants dont il faut s'occuper, trajets coûteux à effectuer pour aller travailler, parfois pour quelques heures. Un travail faiblement rémunéré n'est pas toujours la meilleure solution pour « s'en sortir » face aux exigences de la vie.



¹¹ En particulier pour les personnes sorties du système scolaire sans aucun diplôme.

Lutter pour le plein emploi

Le Président de la République s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux de chômage (au sens du BIT) de 5 %¹² en 2027. Espérons qu'il réussisse ! Mais même si c'est le cas, le plein emploi, la possibilité pour chacune et chacun de trouver un emploi décent conforme à ses souhaits (en particulier en termes de temps de travail) seront loin d'être effectifs.

2nd enseignement : le sous-emploi reste et restera un problème social majeur que tout gouvernement se devra de prendre à bras le corps, en utilisant notamment les 2 leviers essentiels que constituent la formation et l'accompagnement intensif des personnes les plus en difficulté.

EMPLOYEURABILITÉ

C'est le pendant de l'employabilité côté employeur : comment bien recruter et fidéliser le personnel. Le Pacte civique, après de multiples études et rencontres, a conçu, avec la compagnie Reflet théâtre, une [pièce interactive](#) sur *l'employeurabilité*, qui rencontre un franc succès.



Pour un temps de travail choisi

Lire [l'article](#) de Jean-Baptiste de Foucauld, paru dans Le Monde du 27/11/2022.

Regard sur le travail au sein des EBE

Claude Harout, Pacte civique, équipe d'animation

Quand certains se demandent si les Français ont perdu le sens du travail ou si le travail a perdu son sens, il est intéressant voire utile de porter son regard sur les Entreprises à But d'Emploi, EBE. Pour rappel, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD), dont le Pacte civique est membre fondateur.



Ces EBE ne recrutent pas mais embauchent, sur la base du volontariat, des chômeurs de longue durée en CDI, au SMIC et à temps choisi, afin de réaliser des travaux utiles localement mais non réalisés car, par exemple, jugés peu rentables pour le marché classique. Et clairement, les EBE doivent s'attacher à proposer des emplois supplémentaires sur le territoire en articulation avec le tissu économique local. C'est l'objectif de la création nette d'emplois. Pour les EBE, cette production d'emplois supplémentaires est un objectif majeur.

¹² Ce chiffre, censé caractériser le plein emploi, part du principe que le non-emploi est réduit aux périodes inévitables d'inactivité entre 2 emplois successifs et au délai nécessaire pour accéder à un emploi en début de carrière. En principe, il ne devrait pas exister alors de difficultés particulières à trouver un emploi.

Le cadre d'actions des EBE est le suivant.

- Embauche non sélective : l'emploi est produit en fonction des savoir-faire, des envies et des possibilités des personnes
- Qualité de l'emploi : l'objectif est double. apporter d'emblée une sécurité à ceux qui subissent le plus durement la pénurie d'emploi avec le recours au cdi. permettre à chacun d'être acteur de l'animation de l'entreprise à but d'emploi.
- Emploi à temps choisi : les personnes embauchées choisissent leur temps de travail.
- Emploi-formation : l'emploi proposé aux personnes doit leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. le caractère formateur de cet emploi doit donc toujours être garanti : montée en compétences sur un poste de travail donné, mobilité professionnelle au sein de l'entreprise, formation continue...

Sur ce socle, les EBE se posent de fait, sur le volet *employeurabilité* (voir ci-dessus), comme étant sans aucun doute à un très haut niveau de performance. L'EBE conjugue l'*employabilité* demandée aux chômeurs recrutés pour s'adapter, à l'*employeurabilité* qu'elle s'efforce de mettre en oeuvre.

Le cœur du challenge : le dialogue entre employabilité et employeurabilité

Dans une EBE, l'embauche est non sélective. Ainsi, dans un TZCLD, toute personne privée durablement d'emploi, après avoir été reçue et accompagnée par le Comité Local pour l'Emploi peut intégrer une entreprise à but d'emplois du territoire, et être salariée en CDI, au SMIC et à temps choisi.

Dans les EBE on retrouve quelques principes clefs, que résume ainsi Christophe Boutin, directeur de l'ESIAM à Mauléon, celui des « salariés acteurs » avec un réel « pouvoir d'agir » :

- construire l'entreprise avec les salariés ,
- faire confiance,
- construire une aventure collective,
- miser sur la capacité des salariés à progresser,
- être exigeant et bienveillant à la fois,
- être un lieu de démocratie,
- ne licencier qu'en ultime extrémité.



Dans les EBE, on observe un *affectio societatis* marqué. Ainsi pour Thierry Pétonnet, directeur de la « Boite d'à côté » à Bléré Val de Cher, les salariés ne viennent pas « au boulot » ; ils viennent « travailler », « être utiles ». Cela se traduit concrètement par une exactitude à la prise de poste, un taux d'absentéisme (très) faible, la demande de réaliser des missions en extérieur, c'est-à-dire pour les particuliers et les professionnels de Bléré, l'entraide permanente entre collègues vécue comme une pratique normale, non comme une contrainte et/ou une exception.

L'EBE, la « Boite d'à côté » se veut la plus ouverte vers l'extérieur (travaux utiles pour les particuliers et professionnels, actions sociales) mais également ouverte vers l'intérieur (réunions d'équipe de nos partenaires dans nos locaux, atelier de remise en état des objets reçus, visibles depuis la boutique de la ressourcerie, transmission de savoir-faire par des particuliers...).

Les salariés ne viennent pas « au boulot ». Ils viennent travailler, être utiles



Ainsi, sur le volet du sens, dans le cadre TZCLD, on se retrouve bien dans ce que l'historien Jérôme Baschet affirme : « L'agir coopératif est la condition d'existence du bien commun. Le bien-vivre n'a de sens qu'à être partagé par tous ».

Pour boucler ce regard sur le travail dans les EBE, comment ne pas citer Patrick Valentin, ce combattant du droit à l'emploi qui porte l'initiative de TZCLD ! « Le travail est le lieu d'un échange avec le monde, la nature, les autres. Au sein d'une EBE, comme partout ailleurs, le travail est ce lieu du bonheur à condition que les collègues, les responsables, tous ensemble puissent donner priorité à un management chaleureux. Chaleureux, c'est un mélange de connivence, de respect, de partage du plaisir de travailler, de légèreté, de challenge aussi mais d'un challenge sans excès, une force douce justement parce qu'elle est forte. »

Les jeunes et le travail

Propos recueillis par Jacqueline Louiche,
LVN et Pacte civique, équipe d'animation

Interview de Marianne et Hélène

Responsables de l'association *Séisme : secouer le monde professionnel pour placer les enjeux écologiques et sociaux au cœur de nos métiers !*, elles accompagnent la diffusion du film documentaire « Ruptures » sur les changements de cap chez les jeunes diplômés, préparent un « forum des métiers de demain pour donner du sens à son avenir » les 11 et 12 octobre à Rennes et un nouveau documentaire sur les entreprises.



1/ Des jeunes diplômés refusent les perspectives d'emploi pour lesquelles on les forme. Quel sens attribuez-vous au travail ?

M : C'est d'être utile à la société, une utilité sociale, environnementale, économique.

H : Une activité est rémunératrice ou non, certains travaux non rémunérés sont nécessaires, le bénévolat, le travail familial, l'aide à autrui. Il faut réduire la frontière entre activité rémunérée et activité pour un monde plus juste et plus durable.

Les jeunes ne veulent pas reproduire la carrière qu'ont eue leurs parents ; ceux-ci ont évolué dans des métiers destructeurs pour l'environnement et la justice sociale, et arrivent à la retraite en se disant, qu'est ce que j'ai fait de ma carrière, à quoi ai-je contribué ?

Beaucoup de jeunes souffrent d'écoanxiété : dans quel monde allons-nous vivre et quel monde pour nos enfants ? On ne doit pas rester les bras croisés mais agir à travers le travail. C'est le sens de tous ces mouvements de jeunes.

2/ Quels changements souhaiteriez vous en matière d'objectifs et de management au sein des entreprises ?

En tant que responsables de leur association (6 membres + bénévoles) Marianne et Hélène sont de jeunes manageuses. Elles se demandent dans quelle mesure elles proposent un management qui corresponde à ce que les jeunes attendent du monde du travail :

M : Valoriser les personnes ; faire émerger le meilleur, faire confiance ; donner la possibilité d'être acteur de son métier, le construire, gagner en autonomie ; exercer un accompagnement tout en laissant la liberté à la personne.

H : On dit que notre génération ne veut pas travailler. Pas du tout. Cette génération se mobilise pour un projet dont elle s'empare, pour exercer sa créativité, être acteur, prendre du plaisir au travail. Notre expérience le prouve.

3/ Pour faire advenir ces changements, vaut-il mieux agir en dehors ou au sein des entreprises ?

M : Il n'y a pas une seule manière. Il faut s'engager là où l'on se sent capable d'agir et créer des modèles alternatifs. Dans tous les cas cela demande de l'énergie.

On peut consommer, vivre, s'habiller, voyager, manger différemment.

Il faut créer de nouveaux imaginaires au sein des organisations ; c'est plus facile au sein des entreprises familiales, qui auront à les transmettre, ou au sein des entreprises qui pratiquent l'économie de la fonctionnalité. S'infiltrer dans les organisations pour les transformer, les pousser à oeuvrer pour le bien commun pourrait bénéficier à beaucoup de monde (ex Total).

4/ Qu'attendez-vous d'une formation qui vous préparerait à un travail utile pour la transition écologique ?

M : Aller sur le terrain, cela m'a manqué dans ma formation.



H : avoir une vision systémique, éviter de déplacer un problème vers un autre (par exemple, moteurs thermiques émetteurs de CO₂ contre moteurs électriques sans prendre en compte la rareté des ressources), tenir compte de la complexité, un regard pour se questionner, avoir recours à la philosophie.,

M : construire des modules qui encouragent l'esprit critique, avec une pédagogie active.

5/ Quel impact du numérique, du travail à distance dans vos perspectives

d'emploi ?

M et H : Le télétravail peut être intéressant, c'est une quête d'optimisation du temps, mais ne va pas forcément vers la sobriété, il ne remplace pas l'humain.

L'intelligence artificielle n'est pas propice au développement de l'esprit critique. Pour construire le monde de demain, l'IA est plutôt un frein.

Agriculture

Luc Van Inghelandt, CMR

Le travail à l'heure de la transition écologique



Après la seconde guerre mondiale, l'Europe subit le rationnement alimentaire et la priorité du moment est de nourrir le pays. Le plan Marshall a enclenché la modernisation de l'agriculture : « démembrement » des terres, semences certifiées, engrais, produits phyto, tracteurs made in USA. Le plan PISANI l'a accompagné favorisant le départ de nombreux paysans. Depuis 1962, la PAC, **Politique Agricole Commune**, n'a eu cesse de soutenir ce mouvement par un financement des exploitations indexé sur la surface cultivée (72 % des aides européennes).

Cette politique induit des exploitations toujours plus grandes, une spécialisation des cultures ou activités ainsi qu'une forte dépendance aux marchés mondiaux, à l'énergie fossile et aux intrants. L'agriculture française productiviste est peu résiliente.

En 2020, la France compte 416 000 exploitations agricoles et en perd environ 6000 par an. Le [Collectif Nourrir](#) a publié un manifeste pour qu'1 million de paysans et paysannes rejoignent l'agriculture française d'ici 2050. Cela dessine les contours d'un autre modèle agricole basé sur des fermes plus petites, diversifiées, résilientes, répondant aux besoins alimentaires de leur territoire. Pour ces paysans, la terre est un sol vivant, pour d'autres

2 manières d'être paysan, la productiviste et la résiliente.

le support d'une production. Pour ces paysans, les clients sont les familles qui vivent à proximité, pour d'autres les bourses mondiales. Pour ces paysans, l'agroécologie et la sobriété (eau, énergie) priment, pour d'autres c'est l'agrobusiness et l'appropriation de toutes les ressources (eau, terre).

De fait, le travail des uns n'est pas le travail des autres.

L'heure de la transition écologique a-t-elle sonné ?

Les méga-bassines agricoles alimentées par l'eau des nappes ont eu le mérite de provoquer des débats sur les usages de l'eau, bien commun et ressource limitée, fragile et essentielle pour la vie. Ces débats sont un marqueur des antagonismes et du corporatisme agricole.

Actuellement, le gouvernement élabore le Pacte et la Loi d'Orientation et d'Avenir Agricoles (PLOAA). Les modalités d'organisation des consultations des citoyens et des acteurs ont verrouillé les débats.

Le gouvernement veut sortir les Français d'un déni, celui du réchauffement climatique (+ 4°C). Le ministre de la transition écologique invite à « se préparer au pire » et à « agir encore plus vite ». Qu'en sera-t-il de l'agriculture de demain ?



Cependant, des paysans d'un nouveau type, investissent le monde agricole. Peuvent-ils bousculer le monde agricole ? Sont-ils inspirants ?

- Actuellement, 60 % des installations agricoles sont réalisées par des personnes non issues du milieu agricole (qu'on appelle les NIMA).

Citons, à titre d'exemple, Anne-Flore et Pierre-Luc qui se sont reconvertis ; Bastien, ingénieur en agroécologie, qui veut s'installer. Ils veulent donner plus de sens à leur vie,

Donner du sens à sa vie, être utile, cultiver les rapports humains et respecter la nature

être utiles et travailler en cohérence avec une éthique basée sur les rapports humains et le respect de la nature. Dans certaines régions, l'accès au foncier est une difficulté majeure à l'installation.

- 32 % des agriculteurs sont des femmes, alors qu'elles n'étaient que 8 % en 1970.

La sociologue Valérie Rasplus constate que l'agricultrice « joue une part significative dans les transformations à la fois des pratiques mais aussi en termes de projets de transition ». Elles sont forces motrices pour le développement de nouvelles activités : la vente en circuit court, la diversification... Un quart des chefs d'exploitation ou co-exploitants sont des femmes. Cependant leurs activités restent souvent genrées.

Si un revenu décent et durable était garanti, si cultiver autrement était expérimenté et vulgarisé, la transition écologique deviendrait accessible à un plus grand nombre.

L'encyclique du Pape François, *Laudato si*, sous-titrée *l'écologie intégrale*, dit que tout est intimement lié : l'activité économique, la vie sociale, l'environnement et la santé. Elle nous rappelle que la terre et la vie nous sont confiées.

Les crises que nous traversons nous apprennent que notre volonté illimitée de produire, sans penser à protéger, fatigue la terre et en vient à épuiser nos corps. Nous rentrons du même coup dans un temps de fragilités et un temps d'ouverture et d'encouragement à l'innovation.



Pour aller plus loin

Bibliographie sélective sur le travail

- *Le travail en miettes : Spécialisation et loisirs*, Georges Friedmann, Gallimard, 1956
- *Les marchés du travail en Europe*, IRES (collectif), Éd. la découverte collection Repères paris 2000
- *Travailler et vivre*, Compte rendu de la 85^e Session des Semaines Sociales de France, novembre 2000, Bayard
- *Le droit à la paresse* par Paul Lafargue Maspero Paris 1972
- *Le travail*, par Dominique Méda Ed. PUF Collection Que sais-je ?, 2007
- *Le travail. Une valeur en voie de disparition ?*, par Dominique Méda, Ed. Champs Actuel, 2010
- *Réinventer le travail*, par Dominique Méda et Patricia Vendramin, Ed. PUF, Collection Le lien social, 2013.

Suivre et soutenir le Pacte civique



01 44 07 00 06



contact@pacte-civique.org



<https://pactecivique.fr/>

S'ABONNER

facebook

