

**Le Devenir du Travail
dans un monde en mutation**

**Revue Tunisienne de Droit Social
N°9 - 2004**

“LE DEVENIR DU TRAVAIL DANS UN MONDE EN MUTATION”*

par M. Mohamed ENNACEUR
Président de l’ATDS

Le thème de notre colloque part d’un constat, d’une évidence : notre monde est entrain de changer, profondément, rapidement ; le changement est autour de nous, dans notre environnement économique et social ; il est en nous, dans notre mode de vie, notre manière d’agir, de réagir et de penser. Le Mouvement, que nous percevons ne semble pas s’arrêter et les transformations que nous observons et que nous vivons ne semblent pas avoir atteint leurs finalités, ils constituent les prémices d’une lente métamorphose, les phases d’une profonde mutation.

En partant de ce constat, nous nous interrogeons sur les conséquences de cette mutation sur le travail humain.

Autant dire que notre colloque soulèvera davantage de questions qu’il ne fournira de réponses, du fait que les transformations que nous observons ne sont ni définitives, ni universelles. Ce sont plutôt des tendances diversement ressenties compte tenu des différences dans les niveaux de Développement, mais suffisamment marquées et durables pour être significatives. J’ajouterai que si ces engagements imprègnent à des divers les économies et les modes de vie des pays et des peuples en fonction de leurs niveaux de Développement, les répercussions de ces changements sur le travail, et les inquiétudes qu’ils suscitent sont largement partagées par l’ensemble de la Communauté Internationale, comme cela apparaît dans les travaux de l’ONU notamment à l’occasion du Sommet Social de Copenhague, et ceux de l’Organisation Internationale du Travail.

Nous allons donc débattre au cours de ce colloque des répercussions de différents changements intervenus dans le monde sur le devenir du Travail.

* Rapport introductif au colloque de l’ATDS sur le devenir du Travail dans un monde en mutation.

Encore faut il préciser au préalable de quels changements il s'agit, et quelles sont les différentes dimensions de ce concept particulièrement dense et riche que représente le travail ?

De quels changements s'agit-il ?

Lorsque nous parlons d'un monde en mutation nous pensons d'abord aux **changements économiques, à la libéralisation des échanges**, à la libre circulation des produits, des services et des capitaux, à l'accélération du processus d'intégration économique et financière à l'échelle mondiale, résultats des Conventions multilatérales sur le Commerce conclues à Marrakech en 1994, et qui lient désormais la plupart des pays, y compris la Chine qui vient d'être admise comme membre de l'O.M.C.

Nous pensons également aux **progrès de la Science et de la Technologie** et plus particulièrement au développement des nouvelles technologies de l'Information et de la Communication, qui ont aboli les contraintes de la géographie, modifié nos rapports à l'espace et au temps et contribué au déplacement de la source de la valeur économique du matériel vers l'immatériel. Mais nous pensons aussi **aux changements démographiques**, au rajeunissement des population de certains pays, et au vieillissement de celles d'autres, nous pensons à la participation massive des femmes aux activités économiques, à l'augmentation de l'espérance de vie et au niveau d'éducation dans un grand nombre de pays.

Nous pensons enfin **aux changements dans les rapports sociaux ; au sein de la famille** d'abord avec la réduction de la cellule familiale, la redistribution des rôles entre les époux, la propension des jeunes à l'émancipation et à l'autonomie ; **au sein de la société** ensuite avec la promotion des droits de la personne humaine, droits individuels et droits collectifs, droits civils et politiques et droits économiques, sociaux et culturels.

Ce sont les répercussions de ces changements sur l'évolution actuelle et future du Travail, que nous nous proposons d'examiner et dont nous aurons à débattre au cours de ce colloque, à la lumière des exposés qui nous seront présentés par les éminents professeurs et experts dans les différents sciences du Travail.

Mais de quel travail allons-nous parler ?

A ce propos je n'ai pas besoin de souligner l'importance de la Travail dans la Société contemporaine, et qui s'avère dans la multiplication des Sciences qui lui sont consacrées : Droit du Travail, Economie du Travail, Sociologie du Travail, Psychologie du Travail, Physiologie du Travail.

C'est que le concept de Travail est lui même particulièrement dense et comporte une multitude d'aspects dont la connexité ne peut vous échapper :

Le Travail est d'abord un facteur de production et de richesse, une valeur économique, un élément déterminant du coût et de la qualité des produits et des services.

C'est également un moyen de subsistance et de survie, la source principale de revenu pour la plupart des individus. C'est aussi **un élément essentiel du statut professionnel et social de l'homme**.

C'est enfin, **un facteur primordial de l'intégration sociale** de l'individu, un des **fondements du contrat social**, **un ciment de la cohésion sociale** et **l'interface de la Citoyenneté**.

Et c'est justement à cause de ses multiples dimensions, parce qu'il occupe une position centrale de notre vie, parce qu'il est nécessaire à l'accomplissement individuel, parce qu'il détermine notre identité sociale que le travail constitue un pilier de notre Civilisation appelée à juste titre **"la Civilisation du Travail"**.

Le sujet est vaste, comme vous pouvez le contacter, et sans prétendre l'embrasser dans son ensemble, nous avons demandé à nos éminents conférenciers d'en traiter les principaux aspects et de répondre à certaines des questions qui agitent les esprits à savoir : Le Droit au Travail : Un mythe ou une réalité ? Le Droit du Travail : Quelles en sont les nouvelles frontières ? Quel est le nouveau rôle de l'Organisation Internationale du Travail ? Quelles sont les nouvelles exigences professionnelles attendues du système d'Education et de formation ? Quel équilibre entre le temps de travail et le temps libre ?

Quelles sont les répercussions de la Mondialisation sur les conditions de travail, l'environnement et la Santé des travailleurs ? Le plein emploi est-il envisageable ? Quel nouveau rôle pour l'Administration du Travail ? Quelles est la part du Travail dans le revenu national ?

Sans vouloir empiéter sur ce que diront nos éminents conférenciers, je voudrai avec votre permission faire quelques remarques introductives sur deux aspects de la question qui nous préoccupe, et qui constituent à mon sens deux axes autour desquels peuvent s'articuler en partie les réflexions et les débats que nous allons engager au cours de ce colloque à savoir : Le Travail facteur de production et le travail, facteur d'intégration sociale.

Ce faisant, j'essaierai surtout de souligner le fait que les transformations du Travail se répercutent sur les rapports Travail-Entreprise - Etat d'une part, et Travail-Société-Etat d'autre part.

I - LE TRAVAIL FACTEUR DE PRODUCTION

C'est d'abord en tant que valeur économique, en tant que facteur de production que le travail a subi des transformations importantes dûes aux effets des changements intervenus dans le monde et notamment ceux résultant de la Mondialisation de l'Economie d'une part et des progrès des nouvelles technologies de l'Information et de la communication d'autre part.

Quels sont ces effets ?

Quelles en sont les conséquences ?

1. Les effets de la libéralisation des échanges économiques et financiers sur le travail.

La Libéralisation des échanges économiques et financiers a eu entre autres effets, celui de faire prévaloir **la flexibilité au niveau de l'ensemble du système de Gestion des Ressources humaines, l'éclatement de l'entreprises en tant qu'unité de travail et l'essor des sociétés multinationales.**

a) La Flexibilité généralisée

La libéralisation des échanges économiques et financiers signifie le démantèlement progressif des barrières douanières, et la limitation des prérogatives économiques des états, et notamment de leur intervention sur les marchés et sur les prix.

Les entreprises se trouvent ainsi de plus en plus exposées à la concurrence, et doivent par conséquent s'adapter à cette nouvelle

réalité économique, pour survivre et prospérer.

Ne pouvant plus bénéficier de la protection de l'Etat et de ses subventions, elles se libèrent de son ingérence tout en se trouvant exposées à l'imprévisibilité au marché et aux nouvelles exigences des consommateurs, en matière de prix et de qualité.

Ces nouvelles contraintes ont eu d'importantes répercussions, sur les relations du Travail, sur les modes de rémunération du travail et sur l'Organisation du Travail qui obéissent désormais à l'impératif de **Flexibilité**.

C'est ainsi que la compression des coûts implique **une flexibilité des effectifs** notamment à l'occasion des opérations de restriction et de fusion-absorption qui se traduisent souvent par le licenciement d'un nombre important de travailleurs salariés.

Ces contraintes se traduisent aussi par une exigence de flexibilité des relations du travail avec le développement des contrats de travail atypiques : Contrats à durée déterminée ; Contrat à temps partiel ; travail temporaire.

- **La flexibilité affecte également les conditions de travail** (aménagement annuel du temps de travail, travail le week end, travail de nuit des femmes) et **l'organisation du travail** avec une diminution des niveaux hiérarchiques, le développement du travail en réseau et une substitution progressive de la gestion des flux à la gestion des stocks.

- La Flexibilité atteint enfin le système de rémunération du Travail avec la tendance à l'individualisation des salaires et à la décentralisation des négociations collectives.

Pour le travailleur, **cette flexibilité accrue** dans la Gestion de l'Entreprise se traduit par **une précarisation de l'emploi** et une **instabilité du revenu**. Alors que jusqu'ici le concept d'emploi a été associé à celui de stabilité, association consacrée dans le contrat à durée indéterminée qui est la norme, il est évident que dorénavant un nombre de plus en plus important de travailleurs devront changer de travail et d'employeur, plusieurs fois au cours de leurs vies.

Ceci étant, les contraintes résultant de cette course à la compétitivité entre les entreprises impliquent, non seulement la nécessité de comprimer les coûts, mais aussi celle d'améliorer

continuellement la qualité.

Cette exigence de qualité signifie pour le travailleur, en plus des qualifications requises, une plus grande capacité d'adaptation, un sens développé de l'initiative et selon les termes de Robert Reich⁽¹⁾ "Une contribution créative".

Désormais, le travail requiert à la fois le savoir, le savoir faire et le savoir être.

En somme, et aussi paradoxalement que cela puisse paraître, la Mondialisation se traduit pour le travailleur salarié par une plus grande instabilité et nécessité de sa part un plus grand engagement personnel dans son travail.

b) L'externalisation du Travail et l'essor des Multinationales

En dehors des transformations qu'elle a provoquées dans les relations et les conditions de travail, la Mondialisation de l'Economie a contribué à l'éclatement de l'unité de travail que constitue l'entreprise avec l'externalisation du Travail le développement de la sous-traitance, et la délocalisation industrielle vers les pays où les niveaux de protection sociale et les salaires sont les plus bas.

La Mondialisation a par ailleurs favorisé l'essor des sociétés multinationales dont les centres de décision se situent en dehors de l'espace national où s'exerce le rôle régulateur de l'Etat et en dehors du champs d'action du Droit International du Travail.

Ainsi et comme on peut le constater, la libération des échanges économiques et financiers a contribué à la fois à réduire le pouvoir régulateur de l'Etat en matière de relations du Travail et à favoriser le transfert des activités économiques là où le travail humain est le moins protégé, créant ainsi le risque d'une détérioration généralisée du niveau de protection sociale dans le Monde.

2) Les effets des nouvelles technologies sur le Travail

Avec l'importance croissante de la compétition, les entreprises ont recours de plus en plus aux nouvelles technologies pour améliorer leur productivité, leur compétitivité et la flexibilité de la gestion de leurs ressources humaines. Ces nouvelles technologies ont eu des effets à la fois positifs et négatifs sur les conditions de travail (a) et ont favorisé entre autres le développement du travail à distance (b). Ils ont surtout

(1) R. Reich - The work of Nations (1992).

réduit la contribution du Travail humain à la production.

a) Nouvelles technologies et conditions de Travail

Les conditions de travail se sont améliorées par le recours à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la Communication, et grâce à la réduction des interventions directes du travailleur dans le processus de production, ce qui a permis de réduire les risques professionnels et les nuisances. Le recours aux nouvelles technologies favorise également la qualification, et l'autonomie des travailleurs et substitue au morcellement des tâches une plus grande coopération entre des travailleurs de plus en plus autonomes.

Le système de production fordiste, basé sur les principes de la hiérarchie, de la primauté des quantités produites, du contrôle de la présence physique et du temps effectif de travail, fait place de plus en plus à **une organisation flexible**, dans laquelle les travailleurs jouissent d'une plus grande autonomie et sont plus "transparents" dans la mesure où le contrôle physique est remplacé par un contrôle technologique plus discret et plus efficace. En outre, et à la gestion des stocks, se substitue une "gestion des flux" dans laquelle l'importance est davantage accordée à la qualité qu'à la quantité, l'objet primordial étant la satisfaction du client, en lui offrant en temps voulu, le produit ou le service demandé, au moindre coût et de la meilleure qualité.

Mais l'amélioration des conditions de travail ne signifie pas que le travail est moins fatigant. La réalité telle que révélée par les enquêtes récentes montre que la diminution des niveaux hiérarchiques et l'appel à plus d'initiative et d'autonomie de la part du travailleur se traduisent par **une intensification du travail** et par l'apparition de nouvelles maladies professionnelles, les lésions par efforts répétitifs (LER) ou troubles musculo-squelettiques (TMS)⁽¹⁾.

b) Le Télétravail : L'utilisation des réseaux de télécommunication et des techniques de traitement de l'information ont donné naissance à un nouveau mode de travail, qu'on appelle désormais le télétravail ou travail à distance, et qui désigne des activités exercées loin du siège de l'entreprise par la communication différée ou directe.

Ce nouveau mode de travail bouleverse les conceptions traditionnelles du travail salarié qui s'est développé jusqu'ici selon le

(1) Helena HIRATA Organisation de la Production et transformation du Travail : une perspective Nord Sud Forum Social Mondial 2001.

triple principe de l'unité de lieu, l'unité d'action et l'unité de temps.

Grâce aux technologies nouvelles les entreprises ont tendance à **externaliser les activités non stratégiques**, et les télécommunications rendent superflu, dans certains cas le déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail. Le développement de l'informatique a considérablement réduit la dépendance géographique de nombreux types d'activités professionnelles, nécessitant le traitement de l'information.

Dans certains cas, le télétravail permet de disposer d'une main d'œuvre peu coûteuse tout en évitant à l'entreprise les désagréments du recours à l'immigration.

Ainsi, avec le développement du télétravail, l'entreprise n'est plus définie en fonction des bâtiments qu'elle occupe, mais en fonction du réseau de relations qu'elle entretient avec différents sous-traitants et fournisseurs de services, éparpillés dans des lieux géographiques différents.

Les travailleurs, devenus "nomades" ont tendance à se disperser et la Communauté de travail interne à l'entreprise à se disloquer. Dans les nouveaux liens sociaux qui se créent ainsi, **l'obligation de résultat se substitue à l'obligation de moyens**.

Le télétravail est considéré comme la façon de travailler qui s'adapte le mieux aux impératifs de la vie moderne. Les entreprises, les pouvoirs publics et les travailleurs y trouvent de nombreux avantages.

Mais, comme le souligne la Commission Européenne dans son livre blanc intitulé "Croissance, Compétitivité et Emplois : les défis et les pistes pour entrer au 21ème siècle"⁽¹⁾, le télétravail comporte des risques à savoir :

- La disparition des formes collectives de travail, la dispersion de la main d'œuvre et l'exclusion d'une partie croissante de la population du dialogue social.
- Une dégradation de la vie familiale due à l'invasion du Travail dans les foyers.
- Le transfert des emplois répétitifs et peu rémunérés dans les régions périphériques.
- Un recul social résultant indirectement d'une plus grande polarisation de la main d'œuvre, entre un noyau dur bien rémunéré et en

(1) Commission Européenne : Europe sociale - Suivi au Livre blanc sur le Télétravail et le secteur informel - supplément 3 - 1995.

périphérie des travailleurs mal payés et en position d'insécurité.
c) Nouvelles technologies et Emploi :

Alors que l'offre de travail augmente sous l'effet de l'évolution démographique de la population, et de la propension à travailler chez les femmes et les jeunes, l'offre d'emploi a tendance à diminuer du fait de la concurrence accrue entre les entreprises, de leur restructuration, de la cessation d'activité ou des opérations de fusion pour certaines d'entre elles, et surtout du recours aux nouvelles technologies qui se fait au détriment du Travail humain.

Comme le disait Jeremy Rifkins, dans son célèbre ouvrage "la fin du Travail" "les machines intelligentes remplacent les êtres humains dans un nombre infini de tâches et le travail productif tel que nous le connaissons à vocation à disparaître dans les temps qui viennent". Sans partager le pessimisme excessif de J. Rifkins, il est vrai que ce chômage se situe à un niveau préoccupant que le BIT estime avec le sous-emploi à plus d'un milliard de personnes⁽¹⁾ soit le 1/3 environ de la population active dans le Monde.

Il faut préciser cependant que l'importance des pertes d'emplois dûes à la restructuration des entreprises et au recours de plus en plus généralisé aux technologies avancées est dans une certaine mesure compensée par la création de nouveaux emplois dans les petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, le secteur informel emploie une proportion importante des demandeurs de travail.

Mais dans l'un comme dans l'autre cas, le travail est de moins en moins protégé et les conditions de travail ne sont pas toujours humainement acceptables.

* * *

Ainsi, sous l'effet la libération des échanges économiques et financiers, et du recours aux technologies avancées en matières d'information et de Communication, **la contribution du travail en tant que facteur de production a tendance à diminuer alors que le travailleur est exposé à plus d'instabilité et d'insécurité, à une exigence accrue d'adaptation à un environnement en évolution permanente, et à une dégradation progressive du niveau de sa**

(1) BIT : Rapport sur l'emploi dans le Monde 1999.

protection sociale.

Ces changements ont d'importantes répercussions sur le rôle de l'Etat et plus particulièrement sur le système d'éducation et de la formation d'une part et sur le Droit du Travail d'autre part.

3) Les répercussions de la Mondialisation et des nouvelles technologies sur le système d'Education et de formation et sur le Droit du Travail.

C'est au niveau des systèmes d'Education et de formation et au niveau du Droit du Travail à l'échelle nationale et internationale, que les répercussions de ces transformations se font le plus sentir.

a) La réforme du système d'éducation et de formation.

L'emploi se trouve désormais conditionné par l'employabilité qui implique une réforme profonde du système d'Education et de formation en vue de doter les jeunes des compétences nécessaires pour pouvoir s'adapter à des emplois qui évoluent.

En effet, la réorganisation des processus de production et le recours aux nouvelles technologies sont à l'origine de l'émergence d'un nouveau modèle de compétence qui n'a plus le poste de travail comme référence, et qui fait appel aux exigences de responsabilité, de créativité, d'initiative et d'adaptation du travailleur. **A la qualification du poste "s'oppose désormais la compétence singulière de l'individu, dans son épaisseur cognitive, sociale et personnelle".** (1)

"L'avantage compétitif d'une entreprise ne se limite plus à fournir le meilleur produit ou le meilleur service au moindre coût, mais à concevoir et à innover plus vite que les autres".

C'est ainsi que l'approche compétence est actuellement à l'origine d'une réforme des programmes d'éducation et de formation, de façon à préparer le travailleur non seulement à "savoir faire" dans une situation où il s'agit d'appliquer des consignes et des procédures préétablies, mais aussi à **savoir "agir" et "réagir" dans une situation**

(1) Philippe Zarafian : Quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne ? L'émergence de la firme coopérative - Paris - l'Harmarttom - 1993.

comportant des aléas et des imprévus.

b) Les transformations du Droit de Travail

La tendance à la flexibilité, à la déréglementation, à la contractualisation des relations du Travail, les limites imposées par la libération des échanges au rôle régulateur et interventionniste de l'État dans le domaine des relations du Travail ont provoqué au niveau national des transformations importantes dans le Droit du Travail appelé à se transformer, à changer de frontières ce dont nous parlera avec plus de compétence, le Professeur A. SUPIOT que nous avons le plaisir d'accueillir parmi nous. Le Droit du Travail essentiellement protecteur des travailleurs et contraignant pour les employeurs, est mis en demeure de renforcer la capacité des entreprises à faire face à la concurrence et à l'imprévisibilité du marché mondial. La question est de savoir jusqu'au ira cette capacité du Droit du Travail à s'adapter et à se transformer sans perdre sa raison d'être et sa capacité essentielle de protéger et de contraindre ?

Apparemment, et le Professeur SUPIOT nous le confirmera, le Droit du Travail tout en changeant de frontières et en se transformant n'a pas encore perdu sa capacité de protection du travailleur ; et le contrat à durée indéterminée bien que de moins en moins utilisé continue d'être la référence et la matrice du Droit du Travail.

c) L'évolution du Droit International du Travail

Dans le même ordre d'idées, la question qui se pose est de savoir dans quelle mesure, la course à la flexibilité du Droit du Travail que l'on observe un peu partout dans le Monde, ne va-t-elle pas fausser la concurrence internationale en encourageant les gouvernements à réduire le niveau de protection sociale pour rendre leurs produits plus compétitifs. Dans quelle mesure la mondialisation de l'Economie ne va-t-elle pas entraîner la mondialisation du Droit de Travail.

A ce propos deux initiatives récentes méritent d'être signalées.

La première initiative est celle de l'Organisation Internationale du Travail, dont nous saluons ici la présence de son Directeur du Bureau d'Alger M. Castro Almeida ; il s'agit de l'adoption d'une Déclaration sur les Droits fondamentaux au Travail. La seconde initiative est celle du lancement d'une nouvelle norme internationale de Responsabilité

Sociale, d'origine privée : La SA 8000.

c1) La Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux au Travail

Comme vous le savez l'OIT à établi depuis sa création une corrélation entre le Commerce International et les conditions de travail dans le Monde et a mis en exergue dans le préambule de sa Constitution que la “non adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays”.

C'est à partir de ce principe que l'une des fonctions essentielles de l'OIT est l'adoption de Conventions et de Recommandation Internationales du Travail, à l'effet de garantir un niveau minimum de protection sociale universellement reconnu et pratiqué.

Mais les Conventions internationale du Travail n'étant obligatoires que dans les pays où elles sont ratifiées, la question de garantir un niveau minimum de protection sociale partout dans le monde, a été remise sur le tapis, à l'occasion des négociations commerciales multilatérales, d'où l'idée d'insérer une clause sociale dans ces conventions, qui rendrait obligatoire pour les Etats signataires le respect d'un certain nombre de Conventions internationales portant sur les droits fondamentaux des travailleurs. Devant l'opposition des pays en Développement à cette initiative, l'idée d'une “clause sociale” dans les conventions sur le Commerce multilatéral a été provisoirement abandonnée, et l'OIT a fait proclamer par sa Conférence Internationale de **Juin 1998** une “**Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au Travail et son suivi**”.

L'apport de cette Déclaration est que l'ensemble des Etas membres de l'OIT, même lorsqu'il n'ont pas ratifié les conventions relatives aux Droits fondamentaux des travailleurs, ont désormais l'obligation du seul fait de leur appartenance à l'Organisation de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes qui sont l'objet de ces conventions” à savoir : l'élimination de toute forme de travail forcé, la reconnaissance de la liberté d'association et de négociation collective, l'élimination de la Discrimination en matière d'emploi et de profession, et l'abolition du Travail des enfants”.

La Déclaration de l'OIT sur les Droits fondamentaux des travailleurs constitue un progrès considérable sur la voie de la consécration

universelle d'un certain nombre de normes de protection sociale. Mais le système de suivi et de contrôle de la mise en œuvre de cette Déclaration est encore à développer et affiner en vue de rendre effective l'application de ces normes par l'ensemble des Etats membres de cette organisation.

Si cette Déclaration est en principe contraignante pour les Etats membres, son application pose problème en ce qui concerne les entreprises multinationales, qui sont les principales bénéficiaires de la Mondialisation, et dont les activités se situent en dehors de tout contrôle international.

En 1944, le Directeur du BIT a proposé dans son rapport annuel l'octroi par l'OIT d'un "label social" aux entreprises multinationales qui souscriraient volontairement à certaines normes et à certains principes de conduite assortis d'un système de vérification. Cette proposition n'a pas eu de suite.

En 1997 l'OIT a essayé d'envisager un encadrement social des activités des multinationales grâce à l'adaptation d'une "Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale".

Durant la même période, et devant le boycott par les consommateurs de produits fabriqués par des prisonniers de droit commun et des enfants en bas âge dans certains pays asiatiques, les entreprises multinationales ont adopté des "codes de conduite" qui imposent à leurs fournisseurs et à leurs sous-traitants le respect de certaines normes de travail et notamment l'interdiction du travail des enfants et de la main-d'œuvre forcée. Cependant, ces codes de conduite ont des référentiels différents, et les organes appelés à en vérifier l'application effective ne sont pas toujours indépendants ni formés pour effectuer un contrôle objectif et efficace. En outre l'effectivité du respect de ces codes de conduite par les fournisseurs et les sous-traitants n'est pas visible et évidente pour les consommateurs.

C'est de cette situation qu'est née une deuxième initiative internationale mais d'origine privée : la SA 8000.

c2) La SA 800 = (SA = Social Accountability = Responsabilité Sociale)

La SA 8000 est une norme sociale auditable, à vocation universelle

fondée sur le concept de Responsabilité sociale des entreprises et axée sur les conditions de Travail. ELLe a été élaborée à partir des exigences formulées dans certaines Conventions internationales et les normes ISO 9000, à l'initiative d'une organisation privée américaine (le CEPAA), en vue de la certification internationale des bonnes pratiques sociales des entreprises qui s'y conforment.

Les entreprises qui adhèrent à al SA 8000 s'engagent :

a) à se conformer à la législation nationale et à leurs obligations contractuelles dans le domaine des conditions de Travail.

b) à respecter les principes des instruments internationaux suivants :

- Conv. Internationale du Travail n° 29 et 105 (**Travail forcé**)
- “ “ “ n° 87 (**Liberté Syndicale**)
- “ “ “ n° 100 et 111 (**Egalité des rémunérations entre hommes et femmes) et non discrimination en matière d'emplois et de professions**).
- “ “ “ n° 135 (**Représentation des travailleurs**)
- “ “ “ n° 138 (**Age minimum au travail**)
- “ “ “ n° 155 (**Santé et Sécurité au Travail**)
- “ “ “ n° 159 (**Réhabilitation professionnelle et emploi des personnes handicapées**).
- “ “ “ n° 177 (**Travail à domicile**)
- **Déclaration Universelle des droits de l'homme.**
- **Convention Internationale relative aux droits de l'enfant.**

c) A se conformer aux exigences spécifiques de la norme qui sont détaillées dans 9 critères concernant : la **main d'œuvre infantile, la main d'œuvre forcée, la Santé et la Sécurité, la Liberté syndicale et les négociations collectives, la Discrimination, les Pratiques disciplinaires, les heures de Travail, la Rémunération et le système de management.**

La formulation des huit premiers critères de responsabilité sociale

s'inspire des normes des conventions que le 9^{ème} critère s'inspire des principes de management de l'Assurance qualité (normes ISO 9000).

L'objectif recherché par les entreprises qui adhèrent à la SA 8000 est de faire certifier leurs bonnes pratiques sociales et de se prévaloir de **ce label social** auprès de leurs clients et actionnaires, pour garantir qu'elles sont "socialement correctes".

La certification permet ainsi de démontrer, preuves à l'appui, que l'entreprise fait bien ce qu'elle doit faire, et de garantir en quelque sorte "**la qualité sociale de sa gestion**".

En somme la SA 8000 constitue une réponse à un déficit de régulation sociale ressenti aussi bien par les gouvernements, les syndicats que par les consommateurs.

Sa mise en œuvre à l'échelle internationale, **constitue une tentative de privatisation du Droit International du Travail dès lors que la force contraignante de cette norme n'est plus l'autorité de l'Etat, mais le pouvoir régulateur du Marché et l'influence croissante des consommateurs et de la Société Civile.**

II - LE TRAVAIL, FACTEUR D'INTÉGRATION SOCIALE

Le Travail n'est pas seulement une nécessité économique, un gagne-pain c'est aussi une fonction humaine fondamentale, un moyen d'accomplissement personnel, une nécessité psychique. C'est aussi un élément fondamental de l'identité sociale de l'individu, qui détermine à la fois sa position dans la société et sens liens avec elle. C'est un facteur d'intégration sociale.

La question est de savoir quelles sont aujourd'hui les effets des changements économiques, démographiques, sociaux et technologiques sur les fonctions sociales du Travail.

Plusieurs indicateurs permettent de constater que ces changements ont remis en cause l'effectivité du Droit au Travail et le doyen Mongi Tarchouna nous en parlera tout à l'heure avec plus de compétence. Ces changements ont également accentué les déséquilibres du marché du travail, provoqué des nouveaux clivages sociaux aggravé les inégalités de revenus, accru les motifs d'insatisfaction des travailleurs, et rendu

nécessaire et une intervention accrue des pouvoirs publics.

1) Le travail, un droit fondamental de l'homme

Selon la Déclaration Universelle des Droits de l'homme "Toute personne a droit au Travail, au libre choix de son travail à des conditions équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage".⁽¹⁾

Le travail est ainsi reconnu par la Communauté Internationale comme un droit fondamental de l'homme, "le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté".⁽²⁾

C'est parce qu'il est une nécessité à la fois économique, psychique et sociale pour l'individu que le travail est reconnu comme un droit de l'homme, et une source d'obligation pour l'Etat qui doit "prendre les mesures appropriés pour sauvegarder ce droit", y compris "l'élaboration de programmes et de politiques... propres à assurer un développement économique social et culturel constant et **un plein emploi productif**".⁽³⁾

Dans plusieurs pays les constitutions proclament le Droit au Travail pour chaque citoyen. Le plein-emploi est souvent considéré comme un objectif des politiques de Développement. Mais dans la pratique, le Droit au Travail comme tous les Droits collectifs de l'homme, est plus un idéal qu'une perspective réalisable pour l'ensemble des citoyens.

La réalité est que depuis bien longtemps, dans pratiquement tous les pays à économie de marché le chômage est un phénomène qui persiste et qui remet en cause l'effectivité du Droit au Travail.

Ce phénomène qui n'est pas nouveau a été accentué par les changements économiques et technologiques intervenus au cours des deux dernières décennies au point où l'on se demande dans quelle mesure le plein emploi est une perspective réaliste.

La réalité est qu'avec la réduction des possibilités de travail et la persistance du chômage et du sous-emploi, un grand nombre de demandeurs de travail sont privés de sources de revenu, ou ne

(1) Art 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme.

(2) Art 6 du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

(3) Idem.

disposent pas d'un revenu suffisant pour subvenir à leurs besoins essentiels.

Cette situation est d'autant plus insupportable pour la population concernée que le système d'assurance chômage, là où il existe, ne peut pas assurer indéfiniment un revenu de substitution.

Ainsi, l'impossibilité d'obtenir un travail décent et par conséquent une source permanente de revenu, prive un nombre important de citoyens d'un droit fondamental et constitue une forme d'exclusion sociale, source de clivage au sein de la Société.

2) Clivage social

Une partie importante de la population qui se trouve en chômage est ainsi privée d'un revenu suffisant et stable, et n'a pas sa place dans la Société. Le chômage et le sous-emploi créent une "facture sociale" source de désarroi psychique, de tensions sociales et de violence. Elle menace la stabilité et la cohésion sociale.

Le clivage social est de moins en moins entre le capital et le travail et de plus en plus entre ceux qui travaillent et bénéficient d'un revenu stable, et ceux qui sont sous-employés ou en chômage.

Ce clivage social a été accentué par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui ont occasionné une distinction entre ceux qui maîtrisent l'information et ceux qui ne la maîtrisent pas. "Ceux qui n'auront pas acquis les aptitudes de base nécessaires à l'interrogation d'une base de données ou l'utilisation des télécommunications pour émettre ou recevoir une information seront marginalisés".(2)

Jeremy Rifkins (3) distingue désormais deux catégories de "travailleurs" "les élites" ou "spartiates" qui seront accablés de travail et les "ilotes" ceux qui dont on n'aura plus besoin parce qu'ils n'ont pas les capacités nécessaires pour accéder à la compétence intellectuelle et technique.

Ainsi avec le développement de l'utilisation des technologies dans le système de production, un nouveau chômage fait son apparition, et qui n'est pas le résultat de l'inadéquation traditionnelle de l'offre et de la demande du travail. En effet ceux qui sont licenciés à l'occasion de la restructuration des entreprises ne le sont pas seulement à la suite d'une compression de la main d'œuvre, mais très souvent parce qu'ils

sont inadaptés au nouvel environnement technique et aux changements dans l'organisation du Travail.

3) Inégalité des revenus

L'importance du sous-emploi, la tendance à la compression des salaires, le développement du Travail informel ont accentué les inégalités sociales et le dispersion des gains, et ont **atténué d'une façon substantielle la contribution et le rôle du Travail dans la répartition du revenu national**. On peut citer à ce propos deux exemples qui concernent deux grands pays, deux pays riches et industrialisés : la Grande Bretagne et les USA ou cette inégalité des revenus s'est accentuée avec la Mondialisation. Will Hulton révèle que la moitié de la population du Royaume Uni vit dans la pauvreté ou dans un état permanent de tension et d'insécurité⁽¹⁾ alors que Simon Head affirme que "pour 80% de la population active des USA, la salaire hebdomadaire moyen (corrigé en fonction de l'inflation) a diminué de 18% entre 1973 et 1995 alors que pour l'élite qui se trouve à la tête des grandes société, les rémunérations ont augmenté de 19% avant impôt est de 66% après"⁽²⁾.

4) Perte d'intérêt pour le travail et Insatisfaction des travailleurs

Avec la précarisation de l'emploi et des revenus, une partie de plus en plus importante des travailleurs effectue un travail supplémentaire en plus de leur activité principale, et n'ont d'autres motivations que celles d'améliorer leur gains. Ceux qui occupent un emploi permanent, éprouvent souvent une "fatigue plus profonde que le simple épuisement physique, ou nerveux, une fatigue d'une autre nature"⁽³⁾. Il en résulte que le travail représente de plus en plus une nécessité pour survivre et de moins en moins un moyen d'accomplissement et d'épanouissement personnel.

"La restructuration du travail dans les sociétés capitalistes, contraint de plus en plus de gens à s'engager, pour survivre économiquement et

(1) W. Hulton : The state w're in (Londres - Jonathan cape) 1995.

(2) S. Head "The new, ruthless economy". New York review of Books 1996.

(3) G.M. Kelly - l'Emploi et l'idée de Travail dans la nouvelle économie - RIT 2000.

(4) R. Mac Donald : Informal Work, survival strategies and the idea of an "underclass" Brown 1997.

socialement dans diverses formes de travail non organisé, instable et dangereux, de travail précaire et médiocre”.⁽⁴⁾

5) Intervention accrue de l’Etat

La remise en cause des fonctions sociales du Travail a pour effet de provoquer une intervention accrue de l’Etat.

L’évolution du chômage et du sous-emploi est une source de préoccupation constante pour les pouvoirs publics. Alors que l’amélioration de la situation de l’emploi est présentée comme un succès de la politique économique et sociale des gouvernements, l’aggravation du chômage considérée comme un échec de cette politique est souvent attribuée par les mêmes gouvernements à la conjoncture économique internationale et à des facteurs exogènes.

La persistance et le développement du chômage est à l’origine d’un sentiment de mécontentement et d’insatisfaction au niveau de l’Opinion publique qui considère encore le travail comme un droit de la personne humaine, et un élément essentiel du contrat social liant l’Etat et l’ensemble des citoyens.

De ce fait le déséquilibre du marché du Travail et plus particulièrement le développement du chômage revêtent une dimension politique considérable dans la mesure où ils touchent les fondements de la légitimité de l’Etat.

C’est cette remise en question du droit au Travail, considéré il y a cinquante ans comme étant le “grand espoir du XXe siècle”, qui menace aujourd’hui la stabilité et la cohésion sociale dans de nombreux pays, et qui explique l’importance accrue accordée par les pouvoirs publics à la fonction sociale du Travail à travers la permanence du revenu.

La garantie d’un revenu décent permet en effet de maintenir la solidité du Contrat social entre l’Etat et les citoyens, et explique l’intervention des pouvoirs publics dans ce domaine.

En somme la diminution de la fonction sociale du Travail en tant que, moyen de subsistance et de survie et facteur d’intégration sociale est compensée par une intervention accrue des Pouvoirs publics, qui se manifeste par de nouvelles mesures dont le financement est supporté par la collectivité nationale.

Jusqu’ici l’intervention de l’Etat s’est manifestée dans deux sens opposés mais complémentaires : d’une part à travers une plus grande

flexibilité du Droit du Travail, et une plus grande liberté laissée aux chefs d'entreprise dans la gestion de leurs ressources humaines avec pour objectif déclaré le maintien du niveau de l'emploi et son amélioration, et d'autre part par une intervention plus consistante dans le soutien de l'emploi à travers l'encouragement de la formation continue, l'insertion des jeunes travailleurs, les incitations fiscales et parafiscales, les allègements des charges sociales.

Parallèlement l'équation Travail = emploi est remplacée dans le discours politique par une autre équation : Travail = source de revenus. Dans cet ordre d'idées, différentes mesures sont prises en vue d'encourager les demandeurs de travail à s'installer à leurs propres comptes comme travailleurs indépendants, alors que les micro-entreprises et les PME bénéficient de mesures particulières de soutien.

Tout en encourageant le travail des jeunes et la création de nouveaux emplois, les gouvernements ont tendance à prendre d'autres mesures en vue de réduire le chômage et ses conséquences. Parmi ces mesures, il y a lieu de rappeler l'institution d'un Revenu Minimum d'Insertion, la mise à la retraite anticipée, la réduction du temps de travail.

Ces mesures permettent de réduire la tension sociale et de pallier à la pression d'un chômage sans cesse croissant. Mais la question demeure de savoir si le travail salarié constitue encore un avenir pour tous ceux qui y sont candidats, et dans la négative **quel pourrait être l'alternative pour maintenir au travail sa fonction d'interface de la citoyenneté et de ciment de la cohésion sociale ?**

Mohamed ENNACEUR

CONCLUSION

Il est difficile de prédire aujourd'hui avec certitude ce que deviendra le travail dans un avenir prévisible du fait de la diversité du niveau de développement économique, social et culturel dans le Monde. Nous pouvons relever cependant un certain nombre de tendances lourdes, qui sans être universelles sont assez répandues et suffisamment significatives pour être prises en considération :

La première est que l'impératif de compétitivité et la recherche d'une meilleure productivité ont rendu inéluctables d'une part, le recours aux technologies avancées et à la flexibilité dans la gestion des entreprises aux dépens du travail humain en tant que facteur de production, et d'autre part, la réduction du rôle protecteur de l'état dans ses rapports avec le Capital et le travail.

La seconde est que les transformations résultant de la Mondialisation et de l'utilisation des technologies avancées ont eu des effets sociaux négatifs, particulièrement profonds et suffisamment durables pour remettre en question le rôle social du Travail salarié en tant que facteur d'intégration sociale et de redistribution du revenu national au point de menacer sérieusement la stabilité et la Cohésion sociale.

La troisième est que la réduction du rôle protecteur de l'Etat dans ses rapports avec le travail et Capital à l'échelle nationale, a été compensée à l'échelle internationale par la promulgation de normes de protection sociale en vue de garantir les droits fondamentaux au travail à l'échelle universelle.

La quatrième et dernière est que l'ampleur, l'extension et le caractère durable du chômage et de l'exclusion sociale ont remis en question l'effectivité du droit au travail et les perspectives du plein-emploi, impliquant un renforcement attendu du rôle de l'Etat dans trois directions :

- a) Réorienter le système d'éducation et de formation et la préparation de l'homme au travail dans le sens du développement de l'employabilité, de la responsabilité et des facultés d'adaptation et de créativité.
- b) Réviser et renforcer le système de protection sociale de l'Etat pour garantir d'une part des revenus minimaux, et d'autre part les droits fondamentaux de l'homme au travail.
- c) Repenser le rôle de l'Etat et élargir le champ de son intervention à partir d'une conception extensive du travail qui inclut non seulement la valeur économique du Travail, mais également et plus particulièrement son utilité sociale.

En somme les problèmes du Travail aujourd'hui et encore plus demain rappellent que si l'influence de l'Etat dans la sphère économique a tendance à se réduire au profit des forces du marché, son rôle demeure et se renforce en tant que garant de la Cohésion sociale et de la Solidarité

Nationale.

Sidi Bou Saïd le 7 Novembre 2001
Mohamed ENNACEUR

ANNEXES

Sommaire des précédents numéros de la Revue Tunisienne de Droit Social