



Le travail comme capacité : de la subordination à la liberté ?

Claude Didry

► To cite this version:

Claude Didry. Le travail comme capacité : de la subordination à la liberté ?. 2011. <halshs-00561297>

HAL Id: halshs-00561297

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00561297>

Submitted on 1 May 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le travail comme « capacité » : de la subordination à la liberté ?¹

Résumé :

Sen met au centre de sa conception du développement, l'institution d'un "libre marché de l'emploi", par opposition aux situations de travail forcé. En revenant sur le marché du travail dans la révolution industrielle britannique, comme analyse du développement centré sur la croissance, le texte entend montrer la spécificité de la conception du « libre marché de l'emploi » dans la réflexion de Sen, à partir de sa conception du développement comme « développement des capacités ». Ce libre marché se fonde sur une conception du travail comme manifestation de la liberté d'agir que représente la « capacité » des individus. Il se conçoit dans le cadre d'un Etat de droit garantissant tout un ensemble de libertés fondamentales (liberté de vivre, facilités économiques, éducation et santé, filets de protection). En revenant sur le cas du développement de la France marquée par la formation précoce d'un Etat de droit au lendemain de la Révolution et d'un « libre marché de l'emploi », le texte identifie, le passage d'un régime de marchandage à un régime de travail en entreprise s'accompagnant de la reconnaissance d'une liberté d'association des salariés et d'institutions représentatives du personnel. Ainsi le contrat de travail, tel qu'il se constitue dans l'entreprise, définit un "apport en capacité" du salarié à un collectif de travail qui contribue à définir l'entreprise elle-même, à l'instar de l'apport en capital des actionnaires.

La notion de capacité repose en premier lieu, dans l'analyse d'Amartya Sen, sur la liberté réelle de choix en se focalisant sur la « liberté de choisir notre vie » (Sen, 2009, p. 18). Dans le domaine du travail, cette liberté de choix se retrouve sous la figure du « libre marché de l'emploi » que Sen envisage par opposition à des situations de travail « forcé ». Pour lui, « le marché du travail agit souvent comme un libérateur » (Sen 2003a, p. 159). Une telle proposition a de quoi surprendre, quand on envisage le travail comme une activité marquée du sceau de la contrainte et de la soumission à autrui, dont la nécessité s'impose aux individus pour de pures et simples raisons de survie. Elle semble encourager, à première vue, les multiples analyses visant à une dérégulation d'un marché du travail soumis à un droit qui en bloquerait le fonctionnement optimal et serait ainsi responsable des dysfonctionnements que nous connaissons aujourd'hui, avec, comme premier symptôme, le chômage². Dans cette perspective, l'« approche par les capacités » se réduirait à un accompagnement social pour faire face aux perturbations créées par le marché du travail, comme liberté pour les individus de choisir les conditions de leur asservissement pendant une partie non négligeable de leur vie. Elle ne remettrait pas en cause un des points centraux de la « société de marché » et de

¹. Ce texte vise à revenir sur la lecture de Sen qui a accompagné les travaux menés dans les programmes européens Eurocap (2003-2006) et Capright (2007-2010) dirigés par Robert Salais.

². Cahuc et Kramarz (2005) sont ceux qui ont poussé ce raisonnement le plus loin, en envisageant comme issue l'institution d'un « contrat unique de travail » reposant sur une simplification de ses modes de formation et de dissolution, ainsi que sur une remise en cause de réglementations telles que la fixation d'une durée légale du travail.

ses impasses, selon Polanyi (1983), la reconnaissance du travail comme une « marchandise fictive ».

Cependant, il serait injuste de réduire cette « approche par les capacités » à la seule liberté de choix entre des possibles prédéterminés à un moment donné de l'existence. En effet, dans ses analyses, Sen précise que la question du choix tient « au fait qu'une personne puisse mener la vie qu'elle choisit » en ajoutant « alors c'est de la catégorie générale « liberté positive »³ que nous devons nous soucier. » (Sen 2003, p. 49). Certes, l'importance de la « liberté négative »⁴ ne doit pas pour autant être niée. Mais Sen entend mettre l'accent sur la « liberté, considérée en termes positifs, [qui] représente ce qu'une personne, toutes choses prises en compte, est capable, ou incapable d'accomplir. » (Sen 2003, p. 48). La « capacité » (quelquefois traduite par le néologisme de « capabilité ») correspond ainsi à « la liberté de mener différentes sortes de vie [qui] correspond exactement à l'ensemble formé par différentes combinaisons de fonctionnements humains, ensemble en lequel une personne est à même de choisir sa vie » (Sen 2003, p. 64). Ces différents « fonctionnements » constitutifs de la capacité d'un individu sont alors assimilables à autant de « pouvoirs d'accomplir », parmi lesquels on compte des « fonctionnements élémentaires » comme pouvoir se nourrir ou se soigner et des « fonctionnements [...] plus complexes, bien que leur valeur soit encore largement méconnue : par exemple, ressentir de l'estime de soi-même ou participer à la vie de sa communauté » (Sen 2003, p. 64). Dans cette approche par les capacités, le travail a trait à ces « fonctionnements plus complexes » comme en témoignent, *a contrario*, les conséquences du chômage sur les individus privés d'emploi, qui « s'étendent au-delà de la perte de revenus et affectent l'équilibre psychologique, les compétences et l'estime de soi » (Sen 2003a, p. 133).

Cette « approche par les capacités » n'implique-t-elle pas de sortir d'une conception exclusive du travail comme contrainte et souffrance, pour le concevoir comme une des manifestations de la capacité d'une personne, c'est-à-dire comme une manifestation de sa « liberté de faire quelque chose », en envisageant la fierté et la participation à une collectivité qui l'accompagnent ? Certes, le travail peut devenir une source d'atteinte à l'intégrité physique des individus, notamment dans certaines conditions de « non-liberté économique »⁵. Il peut devenir également une source d'enfermement des individus dans une catégorie sociale,

³. Sen reprend la distinction entre « liberté positive » et « liberté négative » de Berlin (1969).

⁴. Comme « absence d'entraves à la liberté, entraves qu'un individu peut imposer à un autre (ou encore que l'Etat ou d'autres institutions peuvent imposer à des individus). » (Sen 2003, p. 48).

⁵. Sen fait état à ce propos d'un souvenir d'enfance, le meurtre d'un travailleur journalier musulman assassiné après livré du bois à des voisins de ses parents, que son père a accompagné à l'hôpital (Sen 2003, p. 46).

en ne considérant « les travailleurs que comme des travailleurs »⁶. Ainsi, le travail peut être envisagé comme un frein ou un moteur, dans le développement de la capacité d'un individu (Bryson et Merritt 2007, p. 43). Mais plus immédiatement, le travail comme contribution individuelle à une activité collective repose sur « les fonctionnements et les capacités des individus et leur [permet] d'apporter leur contribution à l'organisation, de se sentir compétents professionnellement, de renforcer la confiance en leurs capacités, de s'engager dans une activité utile, d'être un membre reconnu de la société et de groupes sur son lieu de travail, d'obtenir des ressources qui leur serviront à entretenir d'autres personnes et à mener la vie qu'ils souhaitent. » (ibid.). Cela signifie que le travail ne se situe pas extérieurement à la vie que les individus choisissent de mener, « pour le comprendre et satisfaire aux aspirations qui le concernent, il faut le replacer dans les imbrications et interdépendances avec la vie et ses exigences » (Salais 2009, p. 4). Comme activité de production, en entendant ce terme dans le sens large de transformation de la nature, comme le fait Marx⁷, le travail est une expression de la capacité d'« agents » à transformer leur situation que Sen met au centre de sa réflexion sur le développement des capacités.

Cela conduit à se demander en quoi l'approche du travail comme expression de la capacité d'un individu peut s'accommoder de conceptions du contrat de travail reposant sur le critère distinctif de la « subordination » justifiant le dévoilement, sous l'apparence du contrat, d'une « servitude volontaire »⁸. La question est importante, mais demeure difficile, dans la mesure où le travail apparaît parfois aux lecteurs de Sen, comme l'un « des points aveugles de l'analyse » (De Munck et Zimmermann 2008, p. 13).

Il faut se tourner, dans l'œuvre de Sen, vers les analyses du développement (faisant écho à son souci de sortir d'une théorie *a priori* de la justice sociale pratiquée par Rawls), pour trouver des considérations plus étoffées du travail. Pour lui, le développement ne se réduit pas à la finalité que constituerait la croissance de la valeur ajoutée : il implique également d'intégrer les « capacités » des individus appartenant aux populations concernées,

⁶. Sen (2009, p. 249) rappelle à ce propos la critique adressée par Marx au « programme de Gotha » établi par le Parti Social Démocrate allemand à la fin du XIXe siècle, inverse à certains égards de la posture d'une certaine social démocratie actuelle convaincue de la « fin du travail » et de la nécessité du « traitement social » du chômage.

⁷. Dans le prolongement de la conception marxienne du travail, « Le travail n'est pas d'abord une « valeur » ; c'est un acte productif qui se joue dans le rapport, plus ou moins complexe et médiatisé, de l'homme à la nature. » (Vatin 2008, p. 201) en écho à une conception du travail comme « pur artefact à fins moralisatrices, une valeur à entretenir pour maintenir l'ordre social face au risque de démoralisation collective qui résulterait de la démoralisation des masses. » (op. cit., p. 193).

⁸. Cf. « les apories de la servitude volontaire » in Supiot (1994, p. 111 et s.), pour qui « La soumission du travailleur à l'autorité de l'employeur constitue ainsi la caractéristique « essentielle » du contrat de travail. » (op. cit., p. 113) ou encore « Dans le contrat civil, la volonté s'engage ; dans le contrat de travail, elle se soumet » (op. cit., p. 123).

comme finalité, mais aussi comme moyen, du développement, ce qui le conduit à envisager la dimension « instrumentale » des libertés qui constituent les capacités en regard de cette finalité. Cette conception du développement se fonde sur la comparaison du processus de développement dans différents pays (notamment l'Inde et la Chine), mais elle suggère également une remise en cause de la lecture classiquement portée sur la figure typique du développement que constitue la « révolution industrielle » en Grande-Bretagne. En effet, elle implique de prendre en compte non seulement la liberté des marchés, mais aussi les différents aspects d'un Etat de droit entendu au sens large.

Ce constat suscite une interrogation sur ce que signifie l'institution d'un « marché libre de l'emploi », lorsque le travail apporte, au moins *a minima*, une forme d'épanouissement. Cet épanouissement conduit à remettre en cause le modèle de l'économie néo-classique construit sur la base d'un arbitrage individuel entre le loisir, conçu comme l'espace de liberté de l'individu et le travail conçu comme la « désutilité » résultant principalement de la contrainte à laquelle se soumet un individu, en se mettant au service d'un autre en contrepartie d'un revenu qui lui permettra de s'octroyer du loisir⁹. Il implique également un élargissement de la rationalité individuelle au-delà du modèle de la « rationalité instrumentale » visant à la maximisation de son bien-être par un individu, en concevant le travail comme une activité purement individuelle rapportée au plaisir solitaire que l'individu tire de la reconnaissance de son œuvre¹⁰. Il implique enfin de concevoir de manière plus large la liberté sur laquelle s'appuie le « marché libre du travail », comme une « responsabilité sociale » dont Sen retrouve les éléments dans les processus historiques de développement.

Cela suggère, en explicitant l'analyse de Sen, de concevoir le marché à partir de l'institution du contrat de travail et de sa portée libératrice non seulement en termes de choix, mais aussi en termes de maîtrise du salarié sur son propre travail à la fois en termes de carrière individuelle et en termes de valeurs au sein de la collectivité à laquelle il prend part¹¹. En effet, il conduit à envisager le contrat de travail comme un « apport en capacité » à une

⁹. Les limites de ce modèle sont le point de départ de la réflexion de Menger (2009, p. 101 et s.).

¹⁰. Ce qui conduit à une interrogation sur la portée de l'assimilation entre création artistique et travail, telle qu'on la trouve dans Menger (2009), en aboutissant à une conception du travail comme prestation purement individuelle dont l'idiosyncrasie absolue conduit à l'impossibilité de détacher l'artiste de son œuvre, conçue elle-même comme un événement unique. Si la peinture apparaît comme propice à une telle assimilation en réalisant les conditions d'un marché absolu et spéculatif, le spectacle comme coordination d'un ensemble de travailleurs conduit à des conclusions différentes avec la possibilité de concevoir la prestation artistique sous le registre du contrat de travail dans le cas des musiciens comme ce fut le cas à partir des années 1930 (Grégoire 2009).

¹¹. Cette ouverture aux valeurs dans l'analyse des motifs des comportements individuels conduit Boudon (1999) à développer un modèle de « rationalité axiologique ». Elle conduit Sen à parler, à propos de l'acteur conçu par la théorie économique orthodoxe, d'« idiot rationnel » (Sen 1993, p. 87 et s.), en envisageant des formes d'ouverture des individus aux autres la « compassion » et l'« engagement », entendu comme une motivation des individus sous la forme du « sens du devoir ».

activité collective de production, évoquant l' « apport en industrie » que l'on rencontre dans certaines formes de société, en vue de concevoir le travail salarié comme constitutif de l'entreprise au même titre que l'apport en capital de l'actionnaire. Le contrat du travail ne se réduit pas à un « antagonisme structuré » (Edwards 1986) fondant un rapport d' « opposition » entre le travailleur et son employeur. Il établit une distinction et une égale dignité de leurs intérêts, mais aussi leur « engagement » solidaire dans l'optique de production que les contractants s'assignent. Ainsi, il pose les bases d'un droit social, non pas au sens d'un « droit de la Société »¹² contre l'oppression patronale, mais au sens d'une reconnaissance du travailleur comme acteur de l'entreprise et, de ce fait, en mesure de critiquer les décisions prises par la direction¹³. La définition d'instances représentatives des salariés dans l'entreprise pourrait alors être vue comme la première pierre de cette reconnaissance, face au pouvoir des actionnaires exercés par le conseil d'administration, pour concevoir le pouvoir managérial comme une forme possible de choix social susceptible d'évoluer des formes de décisions tenant compte d'un ensemble de données allant au-delà de la logique comptable privilégiée dans la recherche d'une rentabilité maximale.

Pour envisager la spécificité de la réflexion de Sen sur le développement et de ses implications dans l'analyse du travail, nous envisagerons dans un premier temps la lecture classique du développement comme « révolution industrielle », en relation avec une conception du travail comme « question sociale ». Cette lecture sera confrontée, dans un deuxième temps, aux analyses de Sen sur le développement. Cela nous permettra, dans un troisième temps, de dégager la manière dont Sen appréhende le travail. Enfin, nous nous demanderons dans un quatrième temps en quoi ces analyses apportent un éclairage différent sur les processus de développement à partir du cas de la France.

1. La figure classique du développement : du marché du travail à l'Etat social

Pour situer son analyse, Sen part de « deux attitudes antinomiques à l'égard du développement » (Sen 2003a, p. 55). La première évoque ce que l'on nomme parfois, dans une perspective marxiste, l' « accumulation primitive du capital », en envisageant le développement comme « un processus brutal, supposant beaucoup de « sang, de sueur et de

¹². Gurvitch (1932) évoque un conflit irréductible entre le droit de l'Etat, « droit de subordination » et le « droit de la Société » porté dans l'entreprise par le groupe des ouvriers : le droit positif apparaît ainsi comme un obstacle à l'affirmation du « droit social ».

¹³. Le contrat de travail ouvre moins la voie à un rapport d' « opposition » (Belanger et Thuderoz 2010), qu'à celui d'un rapport « critique », susceptible de faire l'objet d'une « sociologie pragmatique de la critique » formulée par les acteurs (Boltanski 2009).

larmes » » (ibid.). Le mot d'ordre y serait « rigueur et discipline », en supposant que « seule une volonté implacable saurait l'accompagner »¹⁴, avec d'une part un refus de tout « filet de sécurité » à l'égard des plus démunis et d'autre part la résistance à la « tentation d'accorder – de façon trop précoce – les droits politiques et civiques et le « luxe » de la démocratie » (ibid.). La seconde attitude, « plus compréhensive », est celle que Sen privilégie. Elle s'exprime sous « diverses formes, certaines visant à promouvoir les échanges mutuellement bénéfiques (décrits avec éloquence par Adam Smith), d'autres à aménager le fonctionnement de « filets de sécurité » sociaux, ou à établir les libertés politiques, le développement social, ou à combiner deux ou plusieurs de ces paramètres » (ibid.). Trois éléments distinguent ainsi ces conceptions du développement. Le premier est le caractère exclusif du marché du travail, le deuxième est la cristallisation d'une autorité imposant une discipline, le troisième est l'émergence d'un Etat en mesure de redistribuer aux salariés une partie des fruits de leur travail.

1.1. La transformation du travail en marchandise

Le développement conçu comme « décollage » du PIB justifie, selon la « thèse de Lee » une pratique politique dictatoriale qui impose les privations et les efforts nécessaires pour arriver aux premiers résultats qui, à leur tour, permettront grâce à cette main de fer politique une élévation des niveaux de salaires minimaux et la mise en place d'un appareil de formation conduisant à leur tour à favoriseront la croissance. Cette conception du développement applicable à des « pays en développement » tire une partie de sa crédibilité de l'analyse du processus de développement connu par les pays industrialisés et, en premier lieu, la Grande-Bretagne. Sa critique oblige à porter un regard historique sur ce que Friedrich Engels a identifié comme la « révolution industrielle » qu'aurait connue l'Angleterre au cours du XIXe siècle. Elle implique de se confronter au double mouvement de la pensée marxiste qui, tout en soulignant le mouvement de libération des travailleurs que porte en lui le capitalisme par rapport au féodalisme¹⁵, entend mettre en évidence le caractère illusoire de cette liberté nouvelle au vu de la discipline militaire qui se reconstitue dans la « fabrique ». Le « libre marché de l'emploi » y constitue, comme dans la version « compréhensive » du

¹⁴. « On connaît l'argument défendus par un certain nombre d'observateurs, selon lequel le non-respect des droits individuels stimulerait la croissance économique et constituerait un facteur essentiel de décollage. Cette approche, qu'on appelle parfois la « thèse de Lee », parce qu'on en attribue la paternité à Lee Kuan Yew, l'ancien Premier ministre de Singapour, a bon nombre de défenseurs. » (Sen 2003a, p. 30).

¹⁵. Comme le rappelle à juste titre et à de nombreuses reprises Amartya Sen.

développement avancée par Sen, une condition nécessaire du développement. Mais c'est parce qu'il conduit à son contraire, en créant les conditions de possibilité de la discipline dans l'usine et en fermant ainsi les possibilités de considérer les travailleurs eux-mêmes comme de véritables « agents ». Les avancées démocratiques de la *Glorious Revolution* et de la Révolution française ne représentent plus que les bases d'un marché concurrentiel aboutissant à la soumission des travailleurs, dont le sort ne s'améliorera que grâce aux vertus philanthropiques des patrons¹⁶ et à l'action tutélaire de l'Etat soucieux de maintenir l'ordre social face à des mécanismes économiques vus comme inéluctables.

Dans cette lecture historique du développement, la révolution industrielle part d'une dynamique liée au mouvement des « enclosures ». La première est celle d'un accroissement des rendements de la terre, du fait de l'emploi de techniques de culture plus moderne (Rostow XXXX). La seconde est la réduction de la population rurale, du fait d'une part de cet accroissement des rendements et d'autre part de la privation des moyens de subsistance que constitue, pour les paysans pauvres, l'accès aux terres communes.

Ce mouvement suscite la constitution d'un volant de population radicalement démunie, qui se trouve liée au système d'aide institué par les *Poor Laws*. Dans les analyses de Polanyi (1983), la garantie d'un revenu minimum à travers le système de Speenhamland à partir de 1794 limite les progrès d'une économie véritablement marchande, dans la mesure où il assure aux individus une sorte de « filets de sécurité ». Mais dans le même temps, ce système permet de détourner cette population d'une action revendicative à l'égard de ceux qui les emploient, afin de les habituer à accepter les emplois que leur offrent les premières entreprises industrielles. Il représente, selon Polanyi, une forme de « désarmement moral » de la classe ouvrière britannique, avant que la suppression de ce système par une réforme de 1832, ne crée les conditions d'un véritablement « marché du travail ». Ce marché du travail correspond à l'institution de la société civile au sens de Hegel, ou de l'économie politique au sens de Malthus, dans laquelle les individus seront gouvernés par la loi du besoin, en fonction d'un principe de gouvernement apparemment anti-hobbesien : « La faim apprivoisera les animaux les plus féroces... »¹⁷, mais où la violence de la faim remplace celle du Léviathan.

Dans ce processus, le fait marquant est, pour Polanyi, celui de l'apathie de la classe ouvrière britannique « Pendant que l'ouvrier britannique était en train d'acquérir une expérience incomparable des problèmes personnels et sociaux du syndicalisme, comprenant la

¹⁶. Ces vertus se nourrissent des valeurs chrétiennes que viendra renforcer le catholicisme social après l'encyclique *Rerum Novarum* de 1893.

¹⁷. Townsend, cité p. 158.

tactique et la stratégie de l'action industrielle, et laissait à ses supérieurs le soin de la politique nationale, l'ouvrier d'Europe centrale devenait socialiste en politique, habitué à traiter des problèmes d'Etat – principalement, il est vrai, ceux concernant ses intérêts propres, comme les lois sur les fabriques et la législation sociale. »¹⁸.

Cette analyse du processus de développement se retrouve également dans les pays continentaux, comme en témoigne, selon Castel (1994), l'identification d'une « question sociale » à travers les écrits de philanthropes (économistes, médecins). Cette « question sociale » traduit l'identification d'un problème qui dépasse la seule période de l'industrialisation et correspond à une « inquiétude sur la capacité de maintenir la cohésion sociale »¹⁹ qui traverse les sociétés occidentales depuis le Moyen Age. Face à cette menace constante, le travail apparaît comme un « grand intégrateur social » pour les populations flottantes à qui se trouve imposé, dans un premier temps, le travail forcé sous l'égide du pouvoir royal. Dans cette perspective, la Révolution traduit un retrait de l'Etat qui ouvre la voie à la reconstitution de tutelles privées, soit à travers le développement d'institutions charitables liées à l'Eglise, soit à travers le développement de manufactures et d'usines restaurant la discipline par le travail que l'épisode révolutionnaire semblait avoir, un temps, effacée.

1.2. La militarisation du travail dans le Livre 1 du Capital

Les analyses de Marx dans le *Capital* apportent un regard incisif sur la manière dont le développement du capitalisme reconstruit, à partir d'un régime contractuel une discipline dans les rapports de travail. Dans un premier temps, la société marchande, par rapport à la communauté de base, se définit par la protection légale de la propriété privée. Le contrat se déduit de cette institution du droit de propriété, comme transferts de droits de propriété, selon le schéma juridique classique du droit des obligations qui se fonde sur l'existence d'individus dotés d'un patrimoine de droits pour penser le contrat comme échanges de droits patrimoniaux. Il en résulte une accélération de la division sociale du travail, au cours de laquelle le système corporatif urbain se trouve progressivement dépassé par le recours des artisans-négociants au travail de paysans, ce qui conduit à une forme de « division du travail territoriale » initiale : « La division territoriale du travail, qui assignait certaines branches particulières de production à différents districts particuliers d'un pays, reçoit une nouvelle

¹⁸. p. 234

¹⁹. 40.

impulsion avec l'industrie manufacturière qui exploite toutes les particularités. »²⁰ La constitution de manufactures dans ce contexte permet des gains de productivité, par un effet d'économies d'échelle et par l'adjonction de travailleurs non qualifiés (en particulier des femmes et des enfants) secondant les travailleurs qualifiés dans leur activité. Ainsi, la qualification du travailleur artisanal se trouve remise en cause par la soustraction de tâches élémentaires confiées à des travailleurs absolument non qualifiés (manœuvres). La manufacture implique une « mutilation du travailleur », « elle fait du travailleur un infirme, une monstruosité en cultivant, comme dans une serre, son savoir-faire de détail, tout en étouffant un monde de pulsions et de talents productifs. »²¹ Mais dans le même temps, le regroupement des travailleurs dans la manufacture ne s'opère pas sans résistance. En effet, « A mesure que s'accroît la masse des travailleurs employés en même temps, leur résistance aussi s'accroît et donc, nécessairement, la pression du capital pour venir à bout de leur résistance. »²²

Cette résistance est, en premier lieu, le fait de travailleurs qualifiés « hommes » qui demeurent en nombre important dans la manufacture, même si ils se trouvent secondés par des travailleurs non qualifiés constitués principalement de femmes et d'enfants²³. Cette force de résistance limite le développement manufacturier et appelle une domination capitaliste « despotique » qui s'appuie sur une première forme d'organisation qui se rapproche de l'armée : « De même qu'une armée a besoin de la hiérarchie militaire, une masse de travailleurs oeuvrant ensemble sous le commandement du même capital a besoin d'officiers (dirigeants, *managers*) et de sous-officiers industriels (surveillants, *foremen*, *overlookers*, *contremaîtres*) qui exercent le travail de commandement au nom du capital pendant le procès de travail. Ce travail de surveillance générale se consolide jusqu'à devenir leur fonction exclusive. Quand il compare les modes de production de paysans indépendants ou d'artisans autonomes avec l'exploitation esclavagiste des plantations, l'économiste politique compte ce travail de surveillance dans les *faux frais de production*. En revanche, quand il considère le mode de production capitaliste, il identifie la fonction de direction issue de la nature du procès de travail collectif et la fonction de direction déterminée par le caractère capitaliste et donc antagonique de ce procès. »²⁴ On voit ici apparaître une dimension essentielle de l'organisation au sens de Williamson, l'autorité avec, comme dans le modèle de la relation

²⁰. p. 398.

²¹. p. 405.

²². 372.

²³. 414

²⁴. 374

« principal-agent », l'existence des « coûts de transaction » que représentent les « faux-frais de la production ».

Cette forme d'organisation militarisée de la production répond donc au fait que le capitalisme porte en lui une dimension « antagonique » initiale, que l'on peut attribuer à la capacité de certains travailleurs à jouer sur le caractère spécifique de leur qualification. Ainsi, la manufacture permet de remettre en cause la capacité de résistance des artisans, mais à son tour elle bute sur la capacité de résistance des ouvriers qualifiés qui y demeurent nécessaires. Le développement du machinisme mène de la « manufacture » à la « fabrique » et conforte la dynamique organisationnelle de la manufacture en brisant la résistance des travailleurs qualifiés : « La subordination technique de l'ouvrier au fonctionnement uniforme du moyen de travail et la composition particulière du corps de travail, fondée sur des individus des deux sexes et d'âges très différents, créent une véritable discipline militaire qui devient le régime général de la fabrique et achève le développement de ce travail de surveillance dont nous avons parlé, achève en même temps la division des ouvriers en travailleurs manuels et en surveillants du travail, en fantassins communs et en sous-officiers d'industrie. »²⁵

Dans ce processus, l'antagonisme initial que crée le rapport contractuel réapparaît fréquemment, mais se trouve définitivement aboli par le machinisme, ce qui suscite une intervention réglementaire de l'Etat sous la forme d'une limitation de la durée quotidienne du travail : « La révolution déclenchée par la machinerie dans le rapport juridique entre acheteur et vendeur de la force de travail, qui fait que toute la transaction perd jusqu'à l'apparence d'un contrat entre personnes libres, a plus tard offert au Parlement anglais la justification juridique à l'intervention de l'Etat dans les fabriques. »²⁶. La limitation de la durée du travail par la Loi sur les fabriques est vue comme « une réaction de la société menacée dans ses fondements vitaux » (p. 459) c'est-à-dire par la destruction de la famille ouvrière dont témoigne la hausse de la mortalité infantile dans les districts industriels. Ce résultat est expliqué, selon Marx qui reprend les conclusions d'une « enquête médicale officielle de 1861 », par « l'activité des mères en dehors du foyer, et [...] la négligence et [...] [les] mauvais traitements qui en résultent, entre autres une nourriture inadaptée, le manque de nourriture, alimentation à base d'opiacés, etc. auxquels s'ajoute la désaffection contre nature des mères à l'égard de leurs enfants, qui les amène à les priver intentionnellement de nourriture et les faire mourir de faim voire à les empoisonner. »²⁷. Marx évoque au sujet du

²⁵. 476.

²⁶. Ibid.

²⁷. Marx (1993, p. 447).

travail des femmes et des enfants, « l'appauvrissement moral qui résulte de l'exploitation capitaliste »²⁸.

1.3. *L'Etat social et ses limites*

Dans ce scénario, la lutte des classes qui était au centre du *Manifeste* semble se réduire à des formes de résistance ouvrière que surmonte constamment l'ingéniosité capitaliste. Il ne reste dans cette version de l'histoire que deux véritables « agents », les capitalistes et l'Etat. Pour Marx, les capitalistes deviennent le premier moteur de l'effondrement du capitalisme à travers le processus de concentration des capitaux : « Cette expropriation s'accomplit par le jeu des lois immanentes de la production capitaliste elle-même, par la concentration des capitaux. Un capitaliste envoie à lui seul, un grand nombre d'autres *ad patres*. »²⁹. Le renversement du capitalisme peut alors s'opérer de manière quasiment « naturelle » : « Mais la production capitaliste engendre à son tour, avec l'inéluctabilité d'un processus naturel, sa propre négation. C'est la négation de la négation. »³⁰.

L'introduction de valeurs humanistes permet d'atténuer la brutalité de ce scénario. Pour Castel, la reconstitution d'une protection sociale se fait jour à partir de la fin du XIXe siècle à travers la conjonction d'une philanthropie patronale qui tend à stabiliser la main d'œuvre d'entreprises de plus en plus larges à travers des assurances sociales, d'une évolution de l'Etat républicain en France, sous l'impulsion du solidarisme et de la constitution d'un mouvement ouvrier. Cette orientation est confortée, dans les analyses de Polanyi, par la reconfiguration sociale autour de l'espace national qui s'opère au lendemain de la défaite du nazisme, avec en Grande-Bretagne les orientations prises au lendemain du rapport Beveridge. Dans ces analyses, la protection sociale se cristallise à partir d'un certain état de développement industriel permettant de dégager les ressources nécessaires à son financement et de la figure de l'ouvrier qui en émerge. Son extension, dans la lecture de Castel, s'opère à partir d'une extension progressive du salariat à un ensemble toujours plus large de la population, avec l'intégration d'un « salariat bourgeois » qui traduit la constitution d'une « société salariale ». Mais la société salariale atteint à nouveau ses limites, avec, d'une part, l'internationalisation des échanges économiques qui font peser sur les entreprises une

²⁸. Marx (1993, p. 449).

²⁹. 856.

³⁰. Ibid.

contrainte inédite de compétitivité³¹ et, d'autre part, l'individualisation des rapports sociaux que les droits de l'Etat social encouragent, en dissolvant les solidarités familiales intergénérationnelles.

Cette évolution traduit une conceptualisation nouvelle de la « question sociale » qui tend alors à se différencier du travail. La fonction d'intégration sociale du travail s'atténuant³², c'est l'« insertion » qui prend le relais, sur la base des nouvelles formes de sociabilité qui se font jour à travers le « quartier » ou encore les « projets » des individus.

2. Le développement comme processus multidimensionnel

Face à cette analyse historique, il reste à se demander en quoi la conception du développement comme « développement des capacités » constitue la base d'une lecture alternative du processus de développement des pays industrialisés (cf. point 4 de ce texte). Au préalable, il est nécessaire de voir en quoi la conception du développement « compréhensif » que présente Sen, se distingue des « approches plus étroites (qui se focalisent, par exemple, sur le PNB, la croissance de l'industrialisation) », en envisageant le développement comme un développement des capacités individuelles. Ce processus suppose l'existence de capacités à la fois comme finalité, mais également comme moyens du développement. Mais ces capacités correspondent à une forme de rationalité individuelle complexe dans un contexte qui en garantisse la possibilité. En effet, les capacités entendues comme libertés individuelles, libertés de choix et libertés de faire, qui à leur tour se fondent sur une action de l'Etat pour établir et garantir ces libertés. Il en résulte que la garantie de ces libertés seront à leur tour prise comme des fins, mais également des moyens du développement. L'institution d'un « libre marché de l'emploi » s'inscrit ainsi, de manière non exclusive, dans cet ensemble plus large de libertés et de garanties publiques dont les développements respectifs varient en fonction des situations. A partir de l'observation d'un ensemble de pays, à différentes périodes, Sen identifie cinq formes de libertés constitutives du développement auxquelles s'ajoute la condition nécessaire, mais insuffisante, du « libre marché de l'emploi ».

³¹. Il devient clair qu'« il serait injuste de faire porter à l'entreprise toute la responsabilité de cette situation [d'exclusion]. Son rôle est bien de maîtriser les changements technologiques et de se plier aux exigences nouvelles du marché. Toute l'histoire des relations de travail montre d'ailleurs que l'on ne saurait demander de surcroît aux employeurs de faire du « social » (lorsqu'ils l'ont fait, c'est, comme dans le cas de la philanthropie patronale du XIXe siècle, au sens précis et limité de la défense des intérêts bien compris de l'entreprise). » (Castel 1994, p. 655).

³². « L'identité par le travail s'est perdue » (Castel 1994, p. 667).

2.1. Les cinq libertés fondamentales

a. La première forme de liberté identifiée par Sen correspond aux « libertés politiques » c'est-à-dire les « possibilités offertes aux individus de déterminer qui devrait gouverner et selon quels principes, de contrôler et de critiquer les autorités, de s'exprimer sans restrictions, de contrôler et de critiquer les autorités, de s'exprimer sans restriction et de lire une presse non censurée, de choisir entre des partis politiques antagonistes, etc. » (p. 59). Elle est fréquemment associée par Sen à l'existence d'un « aiguillon politique » (p. 246) sensibilisant les dirigeants au sort des plus démunis, face aux risques de famine. Elle renvoie à la situation de l'Inde qui, depuis le passage à la démocratie, a su éviter les famines de grande ampleur, contrairement à la Chine dominée par le Parti Communiste, en particulier pendant la période du « Grand bond en avant ».

b. La deuxième forme de liberté correspond aux « facilités économiques » garantissant aux individus des ressources disponibles à des fins de consommation, de production et d'échange. Dans les politiques de développement, cette forme de liberté se trouve liée à la mise en œuvre de réformes agraires, visant à éviter que des paysans démunis ne se retrouvent dans des situations de dépendance et de travail forcé se rapprochant du servage. Cette orientation évoque la situation de la paysannerie française au lendemain de la Révolution, avec la remise en cause des droits féodaux, par contraste avec le processus des « enclosures » conduisant, selon Polanyi, en Grande-Bretagne, à une « marchandisation » de la terre et à la constitution d'une population pauvre.

c. Les « opportunités sociales » (éducation, santé)

La troisième forme de liberté correspond aux « opportunités sociales » que procure l'existence de « dispositions prises par une société » en faveur de l'éducation et de la santé. Les initiatives politiques sur ce terrain permettent de former une population qui soit en mesure de prendre part aux activités politiques et économiques. Elles se retrouvent dans l'histoire japonaise dès l'ère Meiji (p. 62) et représentent la principale réalisation des régimes communistes, expliquant ainsi de manière détournée la réussite de l'ouverture chinoise vers une économie de marché. En effet, la Chine a pu compter, grâce à l'héritage maoïste, sur une population alphabétisée et en bonne santé. En prolongeant sur ce point l'analyse de Sen, on peut intégrer ici les actions des Etats visant à unifier un espace national, notamment par l'imposition d'une langue commune permettant aux citoyens de se comprendre comme cela fut le cas dans les Etats européens à la fin du XIXe siècle avec le développement de l'école

obligatoire. Ainsi, le développement d'un ensemble de « services sociaux fonctionnels » (p. 71) évoquant la notion de « service public » développée par Léon Duguit³³, conduit à considérer l'« aile protectrice de l'Etat » (de Swaan ????) dans une vision large allant au-delà des seules garanties de l'« Etat-providence » (Ewald 1986). La lecture de l'action de l'Etat à partir du développement des capacités traduit le souci de dépasser une vision de l'Etat comme une « providence » tendant à réparer les injustices du marché en dispensant des « bienfaits » aux victimes de ces injustices, pour l'appréhender comme un « engagement social » en faveur de la liberté des agents : « une approche de la justice et du développement fondée sur les libertés substantielles privilégie le rôle d'agents et les jugements émis par les individus : on ne saurait les appréhender comme des « patients » auxquels seraient administrés des bienfaits, grâce au développement. » (Sen 2003a, p. 377).

d. Les « garanties de transparence » correspondent aux « exigences de non-duplicité » dans les interactions (p. 61). Elles jouent un rôle important dans la prévention de la corruption, de l'irresponsabilité financière et des ententes illicites. Elles font écho aux bases institutionnelles du marché que représentent l'Etat (comme monopole de la violence physique légitime par rapport aux « mafias ») et le droit. En effet, pour Sen « Le fonctionnement du marché ne met pas seulement en œuvre des échanges « autorisés » [c'est-à-dire portant sur des objets licites], il dépend aussi de solides fondations institutionnelles (les dispositions légales qui protègent les droits des contrats) et d'une éthique de comportement (un contrat est reconnu comme un accord tacite, sans nécessité de procès permanents pour en faire respecter les termes). La confiance en la parole donnée est un ingrédient essentiel du marché » (p. 344). Dans cette perspective, « tout code de conduite élémentaire régissant les relations d'affaires joue le même rôle que l'oxygène. » (345). Ces fondations institutionnelles deviennent si familières qu'elles ne se font sentir que quand elles viennent à manquer. Ainsi, « une réalité familière qui ne suscite ni émerveillement ni surprise à Londres, Zurich ou à Paris, peut être sujet d'insurmontables difficultés au Caire, à Bombay, à Lagos ou à Moscou, là où l'instauration des normes et des institutions d'une économie de marché fonctionnelle reste un défi incertain. » (p. 346).

³³. « Les gouvernants modernes ne doivent plus seulement à leurs gouvernés la police et la justice proprement dites, mais encore ce que certains publicistes appellent d'un mot commode la culture, à savoir l'enseignement, l'assistance, l'hygiène, la protection du travail, les transports, etc., etc. Il va de soi que cette multiplicité et cette variété des activités publiques entraînent à leur suite une extrême complexité et diversité dans l'organisation des services publics. » (Duguit, 1907, p. 227).

e. La « sécurité protectrice » correspond au filet de sécurité visant à préserver les plus démunis de la misère extrême à travers la garantie d'un revenu minimal qui les mette à l'abri de la famine et de la mort. Sen y intègre les « allocations aux sans emploi » et les « compléments de revenus statutaires ».

Dans l'optique de Sen (2003a, p. 64), les avis convergent pour reconnaître l'importance du marché, c'est-à-dire du « droit de s'engager dans des transactions économiques » comme un facteur de développement et de croissance économique, en liant les « facilités économiques » aux « garanties de transparence ». Selon lui, c'est l'un des éléments (avec la privation de libertés politiques) qui faisait défaut aux régimes communistes, ou à un Etat indien exemplaire en matière de développement humain mais avec une croissance faible de la valeur ajoutée, le Kerala. Mais dans le même temps, les avancées du communisme en matière de développement humain sont également des conditions nécessaires au développement économique.

L'originalité de Sen consiste à envisager des interconnexions entre cette liberté de marché et les autres formes de liberté qu'il identifie, contrairement aux économistes influencés par l'utilitarisme qui mettront l'accent sur le « bien-être », c'est-à-dire le revenu disponible par habitant, ou aux économistes influencés par le « libertariannisme » qui mettront l'accent sur les atteintes à la liberté individuelle que représente toute action de l'Etat.

2.2. L'institution du « libre marché de l'emploi »

Dans l'optique de Sen, le développement des capacités se retrouve dans le travail à travers une base fondamentale, la mise en place d'un « marché libre de l'emploi ». Mais, ce « marché libre de l'emploi » ne se conçoit pas comme la base exclusive du développement : il suppose des fondements institutionnels permettant aux individus de pouvoir y prendre part. Ce préalable une fois posé, le marché de l'emploi ou du travail constitue une condition nécessaire (mais non suffisante) du développement, comme le montrent « toutes les études historiques [qui] considèrent que la mise en place de marchés libres en général, celui de l'emploi en particulier, comme une étape cruciale de développement. Même Karl Marx, grand critique du capitalisme, voyait dans l'émergence de la liberté de l'emploi un progrès majeur (nous l'avons déjà noté dans le premier chapitre). Pour une partie du monde, cette étape appartient à l'histoire : ailleurs, elle reste un objectif essentiel. » (Sen 2003a, p. 155). Cette liberté du travail et de l'emploi correspond à une revendication qui passe outre les

considérations de bien-être, comme en témoigne l'abolition de l'esclavage aux Etats-Unis. Les esclaves afro-américains bénéficiaient de conditions de vie à certains égards meilleures, en termes de revenus, d'espérance de vie, que les ouvriers nord-américains (Fogel et Engerman 1974). C'est le caractère inacceptable de cette privation de liberté qui conduit à la Guerre de Sécession et à l'abolition de l'esclavage, indépendamment de toute considération en termes d'efficacité économique. Mais, au-delà de l'abolition de l'esclavage, Sen évoque la permanence du travail servile dans des pays comme l'Inde, en présentant le cas du Bihar où les propriétaires de castes supérieures défraient la chronique par les exactions qu'ils commettent à l'égard des paysans pauvres qu'ils emploient, allant jusqu'à les « terroriser » par le meurtre et par le viol » (Sen 2003a, p. 156). Cette situation se retrouve selon Sen dans de nombreux pays et « Y mettre fin exige d'imposer la liberté de l'emploi et de reconsidérer la propriété de cette terre à laquelle les ouvriers sont rivés contre leur gré » (ibid.). Une telle situation traduit la conjonction entre le manque de « facilités économiques » et celui de liberté dans le travail.

Sen avance un argument analogue pour expliquer l'effondrement des régimes communistes dont la faillite est « si l'on s'en tient aux données économiques brutes, qu'il s'agisse des revenus ou de l'espérance de vie [...] incompréhensible. » (Sen 2003a, p. 156). Les régressions constatées parfois dans certains anciens pays communistes, comme pour l'espérance de vie en Russie, n'ont pas encouragé la revendication d'un retour à l'ordre ancien. Ce rejet de l'ordre communiste tient en grande partie selon Sen à une double négation de la liberté du travail, d'une part dans l'exclusion de certaines catégories de populations dans l'accès à l'emploi (on pense à la politique de la République Démocratique Allemande visant à barrer l'accès de certains postes aux enfants de milieux favorisés) et d'autre part à des affectations arbitraires des travailleurs par leur employeur.

Le cas du travail forcé des enfants se trouve rapporté à des formes de servitude envisagées précédemment, en Inde, mais aussi, par exemple, au Brésil, avec une double pression des employeurs et des familles pour forcer les enfants à travailler. La liberté des enfants se trouve alors doublement remise en cause, à la fois dans l'immédiat à travers l'imposition du travail et à moyen terme à travers la privation d'éducation et d'instruction. Ce cas évoque le processus que représente, dans des pays comme la France, l'élimination du travail des enfants, à la fois par le développement de la scolarisation obligatoire et par la création d'une interdiction du travail des enfants s'accompagnant, dans la loi de 1892, de l'institution d'un corps d'inspecteurs du travail agissant non seulement contre les employeurs, mais contre les familles elles-mêmes (Duguit 1912).

Enfin, Sen envisage le travail des femmes sur lequel il revient plus longuement en mettant en évidence le rôle positif d'une externalisation du travail des femmes hors de la famille, afin de lui conférer une reconnaissance, commençant par son identification, dans la société c'est-à-dire tout autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la famille.

3. Le « libre marché de l'emploi » comme liberté du travail, ouvertures et limites des analyses de Sen

Le développement, comme développement des capacités, repose sur l'existence d'« agents » clairement distingués de « patients » en mesure d'agir de manière responsable dans une société marchande. Cependant, cette responsabilité, souligne Sen, est « sociale », au sens où elle se fonde sur les bases que pose l'action publique par la démocratie, le droit, les services de santé et d'éducation et l'assistance. Ainsi, le développement repose sur un ensemble de conditions favorables résultant, en premier lieu, d'une action multiforme de l'Etat qui ne se réduise pas à une politique de défense sociale du droit de propriété contre les débordements d'une population appauvrie. Le développement apparaît alors comme un processus, au sein duquel les différents éléments initiaux identifiés par Sen se renforcent mutuellement, en faisant apparaître un effet d'amplification, selon un principe de *spill over*. Ce processus est lui-même complexe et implique d'aller au-delà de la focalisation sur le développement comme croissance de la valeur ajoutée, selon une dynamique de « reproduction élargie » reposant sur les effets matériels de la liberté de marché. En effet, la liberté de marché ne se réduit pas à un mécanisme optimal de satisfaction des besoins permettant aux individus de « prendre leur distance à l'égard de la nécessité » au prix d'une soumission préalable aux nécessités du « système économique » (Habermas). Elle suscite également, au-delà de la satisfaction des besoins existants, une extension des attentes de liberté au-delà de la sphère du travail lui-même, mais laisse de côté l'analyse des liens qui se forment au sein de cette sphère c'est-à-dire l'analyse du travail comme acte collectif, reposant sur une division du travail c'est-à-dire une coordination des acteurs individuels, correspondant dans les termes de Robert Salais à des « conventions du travail ».

3.1. Le travail contre la tyrannie familiale, le cas des femmes

La grande insistance de Sen sur la mise en place d'un marché libre de l'emploi, ou du travail, se rapporte la plupart du temps à la situation inverse que constitue, pour lui, le travail

servile ou le travail forcé. Les deux dimensions du servage et de la contrainte se recourent sans nécessairement se superposer. Le travail forcé correspond à l'usage de la contrainte comme blocage de la liberté de choix des individus. Le travail servile correspond à une forme d'« assignation » des individus à un lieu et, plus généralement, à un groupe. Il évoque une forme de société traditionnelle ou communautaire, par rapport à la situation de libre disposition de soi et de ses ressources, spécifique de la société moderne. La mise en place d'un marché libre de l'emploi recoupe alors une dimension de séparation des sphères d'activité, en introduisant notamment une coupure entre le travail, comme sphère d'activité spécifique et la vie familiale. Cette coupure, Michel Lallement (2007) parlerait de 'di-vision' inhérente au travail, est appréhendée par Max Weber comme un élément constitutif du capitalisme entendu comme une sphère spécifique d'activité fondée sur le calcul rationnel du capital et de la rentabilité. En effet, en se plaçant du point de vue de l'employeur ou, plus largement, du « donneur d'ouvrage » (en intégrant ainsi les situations de sous-traitance et de marchandage qui ne relèvent pas immédiatement du contrat de travail), la formalisation contractuelle du rapport de travail permet de le rapporter à une transaction entre une prestation et une somme d'argent. Il en résulte une limitation de la responsabilité de l'employeur ou du donneur d'ouvrage au versement d'une somme d'argent et aux obligations liées à la formation et la rupture du contrat, contrastant avec la responsabilité illimitée à l'égard de l'esclave ou du serf tenu comme membre du groupe familial. Symétriquement, la liberté du travail introduit un principe de « di-vision » entre le travailleur et sa famille. Certes, le droit du travail est parfois envisagé comme une manière de redonner au travailleur le temps de la vie familiale, à travers la limitation de la durée du travail. Mais cette réouverture sur la vie familiale du travailleur tient précisément à la réaffirmation d'une coupure entre le travail et les autres sphères d'activité d'un individu (Sen dirait de ses « fonctionnements ») que les débordements du travail risque de mettre en cause. Cela constitue un des points critiques du capitalisme au XIXe siècle, avec des situations dans lesquelles la famille entière du travailleur se trouve entraînée dans son activité professionnelle³⁴. Cette situation peut être analysée comme une forme d'inachèvement du marché libre du travail que Sen pose comme condition du développement.

Ainsi, le cas du travail des femmes dans les pays en voie de développement apparaît de manière récurrente, dans l'œuvre de Sen (1993, 2003a), comme une croissance de la liberté

³⁴. On pense ici, par exemple, à la situation de la famille comme groupe de travail dans la mine de *Germinal*, qui recoupe une organisation plus large du travail autour du *marchandage* dans lequel le marchandeur ou travailleur à façons, se trouve à son tour en situation d'employeur à l'égard d'ouvriers qu'il engage ou à l'égard de sa propre famille qu'il fait parfois travailler sans limites.

des femmes par rapport au cercle familial dans lequel se trouve fréquemment cantonnée leur vie. Cette dimension s'accompagne également d'une revalorisation du rôle des femmes dans la sphère familiale, en les plaçant dans une position d'apporteur de revenus, qui rompt avec la domination masculine qui s'instaure dans un régime de « *male bread winner* » : « En effet, l'entrée sur le marché du travail contribue non seulement à leur indépendance économique, mais il a aussi pour effet de procurer aux femmes une meilleure part dans la répartition du revenu au sein même du foyer. Faut-il le rappeler ? Le travail domestique, si éreintant soit-il, est rarement respecté ou reconnu –et jamais rémunéré. La privation du droit de travailler hors du foyer n'en est qu'une plus grave atteinte à la liberté des femmes. » (p. 158).

Cette analyse est menée à partir du constat paradoxal, dans les pays en voie de développement, d'une amélioration de l'état de santé des femmes qui travaillent et d'une baisse de la mortalité infantile des mères exerçant une activité professionnelle. L'accès des femmes à un emploi hors du cercle familial, dans des conditions de marché du travail, contredit, pour la population féminine, le constat d'une dégradation de l'état sanitaire des populations, formulé par les penseurs philanthropiques de la « question sociale » en France au XIXe siècle. Cela tient à ce que, dans cette analyse de l'activité féminine, le travail est envisagé comme un facteur de « désintégration sociale » qui permet l'affirmation des femmes comme individus ou encore, dirait Sen, comme « agent » capable d'initiative et en mesure de développer un « souci de soi ». Cette reconnaissance individuelle se traduit par un changement de comportement en matière de santé, avec une forme de responsabilisation des femmes à l'égard de leur propre état de santé et à l'égard de celui de leurs enfants, au lieu de tenir la santé pour un 'bienfait' naturel. Elle s'accompagne d'une responsabilisation vis-à-vis de la maternité, avec une baisse de la fécondité concomitante de l'activité féminine. Elle suscite une capacité des femmes à modérer leur engagement dans le travail domestique, mais dans des limites que mettent en évidence les enquêtes sur le partage des tâches et qui peut aboutir parfois pour les femmes qui travaillent à une double journée de travail (Sen XXXX).

Le travail des femmes conduit Sen à porter un regard différent sur la manière dont la condition féminine est envisagée dans le développement. Cette condition féminine ne se réduit pas au problème des « femmes manquantes », résultant de la surmortalité féminine liée à la maternité dans des contextes où le suivi sanitaire est déficient. En d'autres termes, elle ne renvoie pas simplement à la mise en place d'un système de soins spécifiquement destinées aux femmes. Elle correspond de manière plus profonde à un manque de liberté, résultant de l'enfermement dans la famille prise comme une communauté englobante. Le travail comme activité professionnelle extérieure à la famille se traduit ainsi par l'affirmation d'une

individualité des femmes, selon une dynamique qui évoque celle de division du travail envisagée par Durkheim. Dans cette perspective, le travail est une source d'extension de la solidarité, à travers le développement de la division du travail. Mais la division du travail comme telle est simultanément source d'une identification de l'activité individuelle, conduisant à une reformulation du lien social. Elle est le fondement d'un « désencastrement social » irréversible, en favorisant la cristallisation de « liens faibles » et en favorisant l'affaiblissement des « liens forts » (dans la terminologie de Granovetter XXXX). Elle suscite une « religion de l'individu », dans la terminologie de Durkheim, qui conduit à une reformulation des collectivités et, notamment, des collectivités de travail. Ainsi, à un sentiment d'appartenance qui impose à l'individu des obligations sans limites, succède une capacité d'initiative et d'engagement fondé sur la réalisation d'objectifs par rapport auxquels les obligations des individus sont définies.

L'analyse de Sen repose sur le fait que cette capacité de contrôle des femmes sur leur engagement à l'égard de la sphère familiale, se retrouve dans la formalisation contractuelle des rapports de travail. En premier lieu, le contrat de travail définit, en tant que contrat, un intérêt spécifique des contractants, c'est-à-dire de l'employeur et du salarié. En second lieu, le contrat de travail établit une individualité des salariés à l'égard des autres salariés, comme en témoignent, par exemple, les législations sur la discrimination et le harcèlement, applicables tout à la fois dans les relations hiérarchiques et dans les relations des salariés avec leurs collègues. Ainsi, le contrat de travail apparaît comme une forme de « contrat social » établissant les conditions de participation d'un travailleur à un collectif de travail. Mais la dimension collective du travail apparaît comme profondément incertaine, dans la mesure où le regroupement de fait des individus sur un même lieu de travail ne conduit pas nécessairement et immédiatement à une capacité d'action collective. Elle se trouve prise dans la tension entre la défense, par les individus, de leur intérêt personnel et l'engagement dans un collectif qui peut prendre différentes formes : collectif que dessine l'organisation hiérarchique, collectif des individus partageant une même activité (soit sur le lieu de travail, soit au niveau de la branche dépassant l'entreprise), collectif des individus travaillant dans un même établissement, collectif des individus de même sexe, collectif des individus partageant les mêmes orientations politiques et syndicales etc.

3.2. Le chômage comme souffrance physique et morale résultant de la privation de travail

Si l'occupation d'une activité professionnelle s'avère bénéfique pour les femmes, à l'inverse, la privation de travail que représente le chômage est envisagée par Sen comme une source de souffrance qui va au-delà de la seule perte de revenu couverte par une indemnisation. Ainsi, avec le cas du chômage, on voit une forme d'interconnexion négative entre la dimension emploi et la dimension santé et capacité, dans la mesure où « L'expérience montre que les nuisances du chômage s'étendent au-delà de la perte de revenus et affectent l'équilibre psychologique, les compétences et l'estime de soi. On sait aussi qu'il est la cause d'une augmentation des maladies et du taux de morbidité (et même de mortalité), d'une détérioration des relations sociales et familiales, d'un renforcement de l'exclusion sociale et d'une accentuation des tensions raciales et des inégalités liées au sexe. » (Sen 2003a, p. 133).

Ce constat permet à Sen de mener une comparaison entre l'Europe et les Etats-Unis, avec d'une part l'acceptation d'un niveau élevé de chômage en Europe³⁵ qui serait intolérable aux Etats-Unis et d'autre part une faiblesse de la couverture sociale de la santé aux Etats-Unis qui serait intolérable en Europe. Cette comparaison prête à confusion, dans la mesure où elle tend à conforter le libéralisme des Etats-Unis en matière d'emploi. Elle est cependant contrebalancée par une certaine insistance sur la sécurité de l'emploi comme facteur favorable au développement des capacités et notamment de la capacité d'initiative reposant sur le courage : « Un ensemble de facteurs sociaux et économiques, tels que l'éducation, l'accès aux soins élémentaires et la sécurité de l'emploi, au-delà de leur valeur intrinsèque, jouent aussi un rôle précieux en procurant aux individus la possibilité d'une relation avec le monde fondée sur le courage. » (Sen 2003a, p. 90)

De manière fondamentale, Sen pointe dans le niveau élevé du chômage en Europe, une orientation politique dominée par « un préjugé systématique contre l'emploi » (Sen 2003, p. 106), qui se manifeste dans une forme d'extrémisme budgétaire et monétaire dépassant les limites d'un conservatisme « raisonnable » en la matière : « Derrière les apparences trompeuses du conservatisme, on peut voir un exemple d'extrémisme en matière de politique fiscale et monétaire dans la préférence accordée à des solutions politiques qui donnent la priorité absolue à la lutte contre l'inflation (une priorité mise en œuvre par de nombreuses banques centrales en Europe occidentale), tout en tolérant des taux de chômage extrêmement élevés, qui sont perçus comme le prix nécessaire à payer pour maintenir l'objectif prioritaire

³⁵. « L'Europe a accepté jusqu'ici la disparition continue des emplois salariés avec une équanimité remarquable. » (Sen 2003a, p. 134)

de la stabilité des prix. Il est tout à fait frappant de voir que la responsabilité sociale consistant à éviter le chômage involontaire est un objectif qui s'est considérablement atténué en Europe. » (ibid.).

3.3. Le danger d'une focalisation des politiques de l'emploi

La souffrance et la perte de capacités que produit le chômage se trouvent ainsi liées dans les analyses de Sen, à une « responsabilité sociale » tendant à « éviter le chômage ». Cette « responsabilité sociale » suggère une critique de la focalisation des politiques européennes sur l'indemnisation du chômage, en vue de remédier à l'absence de revenus résultant de la perte d'emploi. Elle invite à lier davantage cette indemnisation à un accompagnement des chômeurs dans le retour à un emploi, sans que les analyses de Sen sur cette orientation n'en précisent les modalités. De ce point de vue, la réflexion de Sen est en affinité avec les politiques de « workfare » tendant à encourager des mesures d'activation des chômeurs. Cependant, ces politiques couvrent un ensemble de mesures entre lesquelles l'approche par les capacités permet de faire un tri.

Un premier ensemble de mesures se rattache à l' « idée que, au sein des populations les moins qualifiées et les moins expérimentées, il existerait un écart trop important entre productivité et salaires » (Lallement 2007, p. 531). Ces mesures convergent autour de l'allègement du coût du travail, soit par des aides publiques directes ou indirectes (exonération plus ou moins larges des cotisations sociales), soit par un allègement des formalités de rupture du contrat permettant un ajustement des effectifs aux fluctuations de la conjoncture. Elles contribuent ainsi à une multiplication des contrats « atypiques » en fonction des différents publics ciblés, à partir d'un mécanisme d'incitation à l'embauche des chômeurs par les employeurs. Cette voie a été particulièrement développée en Espagne, conduisant à une remise en cause du droit commun du travail, avec plus de 40 % des salariés en dehors du contrat à durée indéterminée, sans que cela ne se traduise par une véritable amélioration du chômage voisin actuellement des 20 % de la population active. Plus généralement, cette orientation est au centre d'une remise en cause des garanties apportées par le droit du travail aux salariés, identifiées, par exemple dans le Livre Vert sur l'Emploi publié par la Commission Européenne en 2007, à un obstacle pour la compétitivité des entreprises.

Une « approche par les capacités » invite plutôt, dans ce domaine, à développer une approche des relations de travail allant au-delà du rapport entre productivité et salaire, pour intégrer des formes d'évaluation plus complexes du travail et des travailleurs. Elle met en

évidence la nécessité de sortir d'une évaluation statistique des politiques de lutte contre le chômage tendant à privilégier la maximisation des taux d'emploi³⁶, en insistant sur l'incomplétude de ces « bases informationnelles », pour envisager la création d'indicateurs complexes élaborés à partir d'observations ethnographiques (Farvaque 2008). Elle semble ainsi se encourager des formes d'accompagnement des chômeurs fondées sur le maintien et le renforcement de leur liberté de choix dans la recherche d'un emploi. La garantie d'une indemnisation du chômage est une condition importante, pour éviter de pousser les chômeurs vers des emplois aboutissant à une forme de « déclassement » en termes de salaires et de contenu des activités. Une observation fine des pratiques d'accompagnement des chômeurs, dans le cadre, par exemple, des « maisons de l'emploi » en France (Farvaque 20 ??) permet également de mettre en évidence les apports d'une interaction suivie entre les chômeurs et les salariés des services publics de l'emploi. Elle met en évidence la nécessité de sortir d'une évaluation statistique des politiques de lutte contre le chômage, en insistant sur l'incomplétude de ces « bases informationnelles », pour envisager la création d'indicateurs complexes élaborés à partir d'observations ethnographiques (Farvaque 2008).

Mais ces analyses restent liées à une conception de la « responsabilité sociale » en matière de développement des capacités reposant sur une action directe des services de l'Etat. Elles laissent ainsi de côté le fait que le « préjugé systématique contre l'emploi » identifié par Sen en Europe puisse également être partagé par des acteurs n'appartenant pas nécessairement à la sphère publique. Ainsi, la globalisation et la financiarisation peuvent se traduire par le développement de ce préjugé au niveau des directions d'entreprises multinationales³⁷, en situation de *global players* arbitrants entre différents espaces économiques (Herrigel). La politique engagée au sein d'Alcatel à partir des années 2000, dans le sens d'une entreprise « sans usine » (*fabless*) au moins en Europe et en France, repose ainsi sur une vision globale des dynamiques économiques allant dans le sens d'une « tertiarisation » des économies occidentales. Elle conforte une vision du travail comme « valeur en voie de disparition », justifiant des mesures de partage du travail fondées moins sur la recherche d'un développement des capacités sous l'angle du partage entre travail et vie familiale, que sur la conviction d'une pénurie irrémédiable du travail dans les économies développées. Dans cette perspective, forte depuis les restructurations des années 1980 en France associées dès cette époque à ce qui fut nommé le « traitement social du chômage », la responsabilité sociale de

³⁶. Salais Politique des indicateurs

³⁷. Certains dirigeants de grands groupes français évoquent le poids des « rigidités » en matière d'emplois, par rapport à la Chine et aux Etats-Unis.

l'Etat risque de se focaliser sur des politiques d' « insertion » ayant fait leur deuil de la puissance intégrative du travail (Castel 1994).

4. Du libre marché de l'emploi à la division du travail dans l'entreprise, les enjeux de l'approche par les capacités

Le « libre marché de l'emploi », qui évoque l' « organisation du travail libre » dans la sociologie wébérienne, suggère le rôle central du contrat comme cadre de référence pour les rapports de travail. Si ce « libre marché » suggère une liberté fondamentalement contractuelle, il ne dit rien de plus, notamment en ce qui concerne la spécificité de ce marché et de ses contrats par rapport à d'autres marchés, tels que le marché des biens ou celui de l'immobilier. Le premier se définit en premier lieu par la vente, entendue comme transaction ponctuelle entre deux contractants. Le second introduit, à côté de la vente, une autre forme de contrat, le louage. Le marché de travail dans la conception de Sen, paraît, lui aussi, ouvert à une pluralité de types de contrats. La vente est envisagée, à travers la possibilité de concevoir l'entrée sur ce marché par la création d'entreprise, via le micro-crédit évoqué dans le cas du travail féminin dans les pays en voie de développement. Mais le contrat de travail porte également en lui plusieurs autres dimensions possibles :

- le contrat de louage, dans la formulation du Code civil, se fonde sur la répétition de la transaction dans le temps. Il renvoie, dans les débats français sur le contrat de travail au début du XXe siècle sur l'identification d'une « exclusivité » entre le preneur et le donneur d'ouvrage par opposition à l'artisan qui offre son travail au public (Didry 2002).

- le contrat d'association³⁸ se dégage des réflexions sur l'institution de « conseils » des travailleurs, que l'on retrouve en France, en Allemagne ou en Russie à la même époque. Il se retrouve aujourd'hui à travers les institutions représentatives du personnel qui reposent sur la désignation de représentants par l'ensemble des salariés.

En partant des analyses de Sen, le contrat de travail suggère ainsi, par son ambiguïté, une ouverture vers une dimension associative qui reste à approfondir. En effet, les analyses de Sen suggèrent l'existence d'un large spectre dans les formes d'emploi envisageables, allant du salariat au sens de l'appartenance du travailleur à une entreprise, à l'entreprenariat individuel. Deux types extrêmes de division du travail peuvent au moins être envisagées : le

³⁸. Dans la formulation de la loi de 1901 qui « construit » la liberté fondamentale d'association en France, « L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicable aux contrats et obligations. »

marchandage reposant sur une faible distinction entre salariés et entrepreneurs, et l'entreprise établissant une coupure nette entre salariés et dirigeants. Leur enchaînement historique en France au cours du XIXe siècle, suggère de compléter les cinq dimensions institutionnelles de la liberté que définit Sen, par une dimension supplémentaire, la liberté d'association, dont la construction juridique ouvre des terrains nouveaux à une action législative dans un cadre démocratique.

4.1. Le développement du marché de l'emploi, du marchandage à l'entreprise ?

En mettant l'accent sur le « libre marché de l'emploi », les analyses de Sen trouvent un point d'application dans les situations de transition entre des économies rurales ou post-communistes, en laissant dans l'ombre le développement de la grande entreprise³⁹. Elles conduisent à s'interroger sur la manière dont l'« approche par les capacités » s'accommode de la formation d'entreprises, au sein desquelles prévaut une dimension hiérarchique. Pour éclairer cette question, je suggère de revenir sur les « modèles de développement » que révèlent les analyses historiques, avec un contraste entre le modèle de la « révolution industrielle » britannique et celui du développement plus continu suivi par l'économie française. En effet, le modèle britannique repose sur une réalisation incomplète d'un « libre marché de l'emploi », dont témoigne le maintien d'une législation dominée par la division « *master and servant* » (Deakin 2010, p. 38). Il en résulte une pénalisation de la rupture du contrat par l'ouvrier, risquant des peines de prison importantes⁴⁰. En France, le développement industriel plus continu s'accompagne d'une institution du contrat de louage d'ouvrage, à partir de la Révolution, reposant sur la liberté absolue de rupture unilatérale des deux parties (Cottureau 2002). Ce cadre juridique qui se rapproche davantage du « libre marché de l'emploi » prospère dans des situations économiques dominées par la « fabrique collective » (Cottureau XXXX), où le travail s'organise à partir d'une tripartition entre négociant, marchandeur/façonnier/ouvrier.

Cette configuration spécifique me paraît cohérente avec les analyses de Sen, en laissant ouvert, sur le « libre marché de l'emploi », du moins dans un premier temps, le partage entre salarié et entrepreneur. Elle correspond à une division du travail dominée par

³⁹. Prévost (2009, p. 279) avance que Sen ne tient pas compte, dans ses écrits, de la distinction smithienne entre une économie d'artisans et une économie véritablement capitaliste, en laissant ainsi de côté la question du partage conflictuelle de la valeur créée par le travail dans le capitalisme.

⁴⁰. Marx (1993, p. 476, n. 190) mentionne le cas d'un ouvrier condamné à deux mois de prison pour avoir quitté son patron avant le terme d'un contrat les liant pour deux ans et qui, sortant de prison, et refusant de revenir au service de ce patron, se retrouve cependant à nouveau en prison

l'existence d' « intermédiaires » (marchandeurs, travailleurs à façons) dans la succession des contrats entre le donneur d'ouvrage (négociant) et les travailleurs affectés à la production. A l'expertise des négociants sur la qualité des produits livrés répond la revendication de tarifs par des marchandeurs, ou des « façonniers », pour mener à bien leur activité de réalisation, en résolvant à leur tour la question de la rémunération des travailleurs qu'ils emploient. Ce type de division du travail se retrouve aujourd'hui, dans les questions de « responsabilité sociale » de l'entreprise, notamment dans les multinationales opérant dans la confection, avec une interrogation sur les conditions de travail résultant d'un processus de sous-traitance en cascade. Elle fait apparaître des pratiques d'exploitation des travailleurs conduisant à la dénonciation de « sweatshops » où le travail à domicile implique fréquemment des formes de travail forcé au niveau de la famille (Barraud de Lagerie 2010). Elle fait écho à la pénalisation du marchandage comme exploitation abusive des travailleurs, au moment de la Révolution de 1848 en France, avec le décret du 2 mars et le contentieux qui s'en est suivi jusqu'au début du XXe siècle (Pélissier, Lyon-Caen, Jeammaud, Dockès 2008, p. 217 sur le prêt de main-d'oeuvre). Elle touche au problème fondamental d'une économie marchande, dans laquelle la chaîne des contrats conduit à un effacement des responsabilités qui lient les maillons les plus extrêmes de cette chaîne. Ainsi le propriétaire d'une entreprise peut tenter, par exemple, de se défausser sur les chefs d'atelier pour l'exécution des lois en matière d'hygiène et de sécurité ou d'accidents du travail au début du XXe siècle en France (Didry et Brouté 2006).

Ce constat du refus ouvrier du marchandage dans le développement français se retrouve plus spécifiquement au début du XXe siècle dans le domaine de la construction, avec le souci de négocier des accords collectifs prohibant le marchandage et d'imposer la grande entreprise contre la petite⁴¹. Dans cette perspective, la genèse de la grande entreprise ne résulte pas simplement d'une causalité technologique ou gestionnaire qui s'imposerait à un stade du développement⁴². Elle traduit également une orientation collective, liant besoins managériaux et revendications ouvrières en cherchant sa voie à travers des aménagements législatifs, sous la forme d'une conception du contrat de travail incluant la délégation d'autorité de l'employeur aux contremaîtres dans la conduite du travail et l'institution de formes de représentation des salariés à travers des « conseils du travail » (Didry 2002). Ainsi l'entreprise se présente comme une entité dont la définition reste floue en droit, car elle croise

⁴¹. Julliard (1988) propose ainsi une analyse du contrat collectif signé par les ouvriers du bâtiment parisien en 1910 allant dans ce sens.

⁴². Lefebvre (2010) suggère l'inverse dans le cas de la France du Second Empire, sans tenir compte de l'importance que conserve le travail à domicile et la sous-traitance sous la forme de la « fabrique » dans la France du début du XXe siècle.

différents corpus juridiques, droit des sociétés et droit des « groupements professionnels ». Mais une analyse juridique de l'entreprise conduit à penser que l'institution de « comités d'entreprise » est devenue aujourd'hui un élément central dans la définition de cette entité (Kirat, Jeammaud, Villeval 1996).

C'est à partir de cette configuration devenue dominante du travail dans l'entreprise ou dans l'établissement, que se définit le chômage comme privation d'emploi (Salais, Baverez, Reynaud 1986). Ainsi, l'insistance de Sen sur le « libre marché de l'emploi » conduit à s'interroger sur le pouvoir de l'employeur au sein de l'organisation que constitue l'entreprise ou l'établissement. Eymard-Duvernay (2010) avance que la limite de l'« approche par les capacités » dans l'entreprise tient à la méconnaissance du monopole de la « capacité d'évaluer ce qui vaut » par d'autres que les salariés. Il identifie un « pouvoir de valorisation » de l'employeur comme celui qui détermine les produits répondant, selon lui, aux attentes des consommateurs, de sorte que « le pouvoir de valorisation du travail est détenu au premier chef par l'employeur, ce qui limite la capacité du salarié » (art. cit., p. 202).

4.2. La reconnaissance de l'entreprise comme association de capacités

La nécessité de travailler pour gagner sa vie qui s'impose au salarié et l'organisation hiérarchique de l'entreprise conduisent à se demander jusqu'où l'institution du « libre marché de l'emploi » permet d'établir la capacité d'agir (comme liberté positive) des individus dans le travail. Un premier élément de réponse se trouve dans le constat que les capacités collectives d'une population en termes d'alphabétisation et d'état de santé affectent la performance économique des pays, constat avancé par Sen pour le cas de la Chine par exemple. Ainsi, alphabétisation et santé définissent une capacité des individus à prendre part au marché de l'emploi. Un deuxième élément correspond à la liberté de choix que le marché de l'emploi offre aux individus, par comparaison avec des situations de travail forcé tel que le servage.

Mais au-delà du choix de l'emploi, le travailleur ne se trouve-t-il pas livré à une autorité qui finalement tend à réduire sa capacité d'initiative en enfermant son activité professionnelle dans les limites que lui assigne le « pouvoir de valorisation » de l'employeur ? Cette question se pose en premier lieu au moment de l'engagement du travailleur et sur la base des garanties que lui apporte l'existence d'un *contrat*. Le contrat se présente en effet comme une transaction où, à l'obligation de verser un salaire (en y incluant les cotisations

sociales⁴³) de la part de l'employeur, répond l'obligation pour le salarié d'occuper un emploi défini. Dans ce cadre, le pouvoir de l'employeur se trouve limité aux aménagements qu'impliquent l'adaptation des conditions de l'accomplissement du travail en fonction de circonstances extérieures aux parties (Waquet 1999). La question se pose, en deuxième lieu, dans le cours de l'exécution du contrat : le travail comme activité qui se répète dans le temps, implique, de la part du salarié, une activité de coordination avec ses collègues (Ferreras 2010), à l'égard desquels se dessinent également des droits et des obligations dont témoigne, par exemple, la législation sur le harcèlement. Le salarié doit lui aussi faire preuve d'initiative dans l'accomplissement de son travail au sein du collectif dans lequel il se trouve. Cette activité de coordination, correspondant à ce que Salais analyse comme des « conventions du travail », montre la capacité du salarié ne se réduit pas à un « capital humain » dont le salarié serait seul maître, mais implique un apprentissage collectif relevant, à certains égards, d'un « apprentissage organisationnel » (Argyris et Schon).

L'engagement du salarié dans une activité collective révèle le caractère spécifique de son apport en capacité à travers le travail. Comme le souligne Sen (1993, p. 104), « La question de l'engagement [...] est au centre du problème de la motivation au travail, problème dont on ne saurait ignorer l'importance dans la productivité.

Il est assurément coûteux, voire impossible, de concevoir un système de supervision distribuant récompenses et punitions de telle façon que chacun est incité à donner le meilleur de lui-même. Tout système économique a donc tendance à compter sur l'existence d'attitudes à l'égard du travail qui l'emportent sur le calcul des gains nets tirés de chaque unité d'effort. » La question de l'engagement traduit la dimension complexe des principes de justice sur lequel se fonde l'activité des travailleurs, en sortant de la réduction du salarié à un individu purement intéressé par le gain en contrepartie d'un effort minimum. Elle est au centre de la démarche des « ressources humaines », telles qu'elle s'est développée dans le sillage de l'école des relations humaines et des enquêtes sociologiques comme l'enquête sur la Western Electric dans les années 1930⁴⁴. Plus profondément, elle suggère de concevoir le travail comme une activité collective sur la base de l'idée régulatrice que constitue la représentation d'« une association d'hommes libres, travaillant avec des moyens de production collectifs et dépensant consciemment leurs nombreuses forces de travail individuelles comme une seule force de travail sociale. » (Marx 1993, p. 90). Cet apport s'opère à travers le contrat de travail

⁴³. La Sécurité sociale telle qu'elle a été instituée en France repose sur une conception de la cotisation sociale comme « salaire différé » en contribuant à une définition large du salariat, au niveau national, la collectivité des salariés se rapprochant ainsi de la collectivité des citoyens (Friot XXXX).

⁴⁴. Comme le relèvent Bélanger et Thuderoz (2010, p. 431).

simultanément comme « échange entre l'employeur et le travailleur salarié » et comme « acte condition »⁴⁵ permettant au salarié de prendre part effectivement à un collectif sur la base de sa « capacité de faire » qui se manifeste dans la division du travail conduisant à la réalisation d'un « produit », mais aussi à travers la capacité de prendre des décisions collectives. Ainsi, le contrat de travail apparaît comme une forme de « contrat social », analogue au contrat qui lie les actionnaires lors de la création d'une société commerciale. La « liberté de choix » inhérente au contrat, à travers la possibilité pour le salarié de quitter son emploi prend alors une double dimension. Comme choix individuel de quitter un emploi, elle traduit la dimension particulière d'un collectif reposant sur l'engagement conjoint d'individus, par rapport à la forme sociale de la « communauté » dans laquelle le groupe impose sa discipline à l'individu. Comme choix collectif d'arrêter le travail, c'est-à-dire la grève, elle constitue la première affirmation d'une volonté générale pouvant conduire lors d'assemblées générales, à la désignation de représentants. Cette capacité de choix collectif ne se réduit pas à la grève. Ainsi, l'existence d'institutions représentatives du personnel traduit, dans les pays européens, une reconnaissance juridique de cette collectivité comme corps électoral en mesure d'élire des représentants des salariés. Cette reconnaissance juridique de la dimension collective du travail se retrouve au sein des pays anglo-saxons, à travers les procédures d'accréditation syndicale fondées sur un référendum auprès des salariés.

4.3. *La gestion de l'entreprise comme choix social*

La conception de l'entreprise comme collectivité de partenaires (parmi lesquels on compte les travailleurs comme « apporteurs de capacité » et les actionnaires comme « apporteurs de capitaux ») visant une production introduit une complication dans les choix déterminant ses réalisations. Un rapprochement avec l'approfondissement de la théorie des choix sociaux proposé par Sen peut apporter une contribution à l'analyse de ces choix collectifs. Sen souligne en effet que la théorie des choix sociaux qui se développe à partir du « théorème d'impossibilité » d'Arrow repose sur le problème de l'agrégation des préférences individuelles formulé par Condorcet, dans le contexte de la Révolution française. Cette

⁴⁵. Le lien entre contrat et acte condition correspond au « dualisme structurel » (Jeammaud 1990, p. 301) du contrat de travail. Il vise à concevoir l'entreprise autrement que comme une « communauté » dirigée par le chef d'entreprise à l'égard de laquelle le contrat de travail constituerait un « contrat d'adhésion » (selon la doctrine de l'entreprise comme institution). Ainsi, « A côté de sa dimension contractuelle, le rapport de travail présente donc une dimension que nous dirons *institutionnelle*, sans que ce choix terminologique ne vaille adhésion à la « doctrine institutionnelle » de l'entreprise. C'est dans cette seconde sphère que le rapport de travail s'articule avec les relations professionnelles. » (Jeammaud 1990, p. 4).

théorie se trouve donc liée au problème que pose le fonctionnement d'un régime démocratique reposant sur le vote. Le résultat auquel est conduit Arrow à partir du paradoxe de Condorcet tient à l'intransitivité des choix entre des états sociaux visant à la maximisation du bien-être collectif, conçue comme agrégation des préférences individuelles. Cela suggère une analogie avec l'« entreprise rationnelle » visant à la maximisation de la rentabilité selon un calcul fondé sur l'évaluation comptable de son capital qui est rendue possible, selon Weber, par le contrat de travail, permettant de rapporter la prestation des travailleurs à une donnée comptable. Le statut de la « société anonyme » représente une sorte de point d'aboutissement dans cette rationalisation de l'entreprise⁴⁶, le capital social se trouvant découpé en un ensemble d'actions détenus par des individus. En effet, il fixe les bases d'une recherche systématique de la rentabilité par la création d'une personnalité de la société, distincte de celle des actionnaires, et pour laquelle, « Ripert rappelle la différence fondamentale séparant [cette] personnalité [...] de celle des individus ; la société n'a pas d'âme ; elle ne connaît pas les sentiments affectifs ; elle est mue par le seul intérêt ; elle n'a qu'un but, la conquête des bénéfices et elle apporte à cette conquête la supériorité que lui donne son impassibilité devant tous les sentiments moraux. » (Richard 2010, p. 44).

Cette première « contractualisation » de l'entreprise⁴⁷, comme société commerciale, conduit à envisager la collectivité des salariés comme une « masse salariale » où les choix collectifs peuvent intégrer selon plusieurs modalités les salariés eux-mêmes, à partir de la finalité unique que constitue la maximisation de l'utilité des participants, à travers la recherche de la valeur ajoutée la plus élevée possible. Le développement de l'entreprise peut ainsi être rapproché du problème plus général du développement, avec la perspective d'un développement assimilable à la croissance du PIB. Le rôle croissant des dirigeants par rapport aux propriétaires du capital (Berle et Means 19XXX) traduit une pratique du choix collectif conforme à la conclusion du « théorème d'impossibilité » en matière de choix social.

Dans cette perspective, une « approche par les capacités » conçue au niveau de l'entreprise suggère la possibilité de choix collectifs allant au-delà de la seule maximisation de la rentabilité, comme Sen l'envisage pour les choix sociaux au niveau des politiques publiques. Dans le cadre des politiques publiques, Sen avance que la maximisation de l'utilité collective repose sur une théorie de la justice utilitariste réduisant l'ensemble des questions de

⁴⁶. Ripert voit dans la société anonyme, établie en France par les lois de 1863 et 1867, la « charte du capitalisme ».

⁴⁷. Contractualisation préalable à la « contractualisation » identifiée par Segrestin (1996) au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, avec la reconnaissance d'institutions représentatives du personnel comme les syndicats et les comités d'entreprise.

justice à la question du partage d'un quantum d'utilité entre les individus. Une analyse plus large du développement, comme « développement des capacités », c'est-à-dire des libertés positives, suggère alors un élargissement des indicateurs constituant la « base informationnelle de justice » sur laquelle se fonde les choix en matière de politique publique. Si l'on transpose cette démarche dans les entreprises, le développement comme « développement des capacités » implique d'élargir les bases informationnelles de justice, tant du côté des actionnaires que de celui du personnel. Ainsi, l'émergence d'une politique des « ressources humaines » traduit un élargissement de la perspective, au-delà de la seule politique de maximisations des ressources financières et de la gestion des salaires. Comme le montre Dobbin (2010) pour les Etats-Unis, la prise en compte des discriminations au travail sur la base du Civil Rights Act de 1964 représente un levier important dans le développement des départements de ressources humaines des grandes entreprises américaines. Partant du souci d'une meilleure intégration de la minorité africaine-américaine dans les entreprises, cette loi a été la base d'une identification de la ségrégation au constat des « effets différenciés » des mesures de gestion du personnel, suscitant un activisme des experts en ressources humaines pour élaborer une connaissance de ces effets sur l'ensemble des salariés et trouver des dispositifs permettant d'y remédier. Elle a été également la base d'une extension du domaine de la lutte contre les ségrégations, au cas des femmes, fréquemment victimes de licenciement lorsqu'elles se mariaient ou étaient enceintes, ou au cas du harcèlement, en identifiant le harcèlement au constat de l'existence d'un « environnement » favorisant le harcèlement au-delà des affaires individuelles.

Le développement d'une activité de formation des travailleurs traduit également un élargissement de la gestion des ressources humaines, en suscitant l'élaboration de « bases informationnelles » sur les compétences des salariés en rapport avec les « opportunités sociales » dont ils ont bénéficié et dont ils pourraient bénéficier. Dans ce domaine, les choix collectifs peuvent se fonder sur des bases informationnelles conjuguant plusieurs principes de justice en partant de la première distinction que Sen identifie entre utilitarisme et libéralisme. La dimension utilitariste correspondrait à une politique de formation orientée vers l'acquisition de compétences « utiles » pour l'entreprise, c'est-à-dire en adéquation avec les besoins de ses activités productives, en permettant aux salariés de bénéficier d'une croissance de leurs revenus par la voie d'une promotion. Elle serait cohérente avec une forme de paternalisme, comme le suggère Corteel et Zimmermann (2007). La dimension libérale viserait plutôt à la valorisation du « capital humain » des salariés individuels dans une visée de mobilité de ceux-ci, par exemple dans les situations de restructuration. Un des enjeux est

ici la valorisation de l'« employabilité » des salariés, entendue comme leur capacité à retrouver un emploi hors de l'entreprise en envisageant ces derniers comme des « entrepreneurs » individuels gérant un « portefeuille de compétences »⁴⁸.

4.4. La démocratie dans l'entreprise

La reconnaissance d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise introduit un élément supplémentaire dans la discussion des choix collectifs qui engage son avenir. Elle correspond à un premier pas dans le sens d'une « démocratie professionnelle » fondée d'une part sur l'expression du corps électoral des travailleurs et d'autre part sur des procédures d'information et de consultation sur ces choix. Elle conduit à reprendre les réflexions que Sen avance sur la démocratie dans le cadre de la réflexion qu'il mène à partir de la théorie des choix sociaux. Cette réflexion se construit, nous l'avons, à partir d'une analyse des « bases informationnelles » qui sous-tendent cette théorie et notamment le « théorème d'impossibilité » d'Arrow. En effet, l'impossibilité d'une décision collégiale repose dans l'analyse d'Arrow sur une base informationnelle ancrée dans la vision exclusive de la maximisation de l'utilité. La démocratie envisagée par Sen ne remet pas en cause le principe d'un choix collectif exercé par un ou plusieurs représentants, mais apporte une ouverture plus large des bases informationnelles sur lesquelles ce choix se fonde. Le point de départ pour Sen est la discussion de la thèse selon laquelle la démocratie serait un effet du développement. Face à cette thèse, Sen avance de manière récurrente le rôle de la démocratie comme moyen du développement comme « développement des capacités ». Son premier apport est sa capacité à faire face à des situations de crise alimentaire, comme Sen le souligne à plusieurs reprises.

Le deuxième apport de la démocratie selon Sen est son caractère constructif, dans le cadre de ce qu'il appelle l'identification des « besoins économiques ». Cette identification de besoins économiques tient à ce qu'« on ne saurait partir de la condition humaine et de l'ensemble des difficultés qui s'y attachent pour identifier nos « besoins » » (Sen 2003a, p. 207), en admettant l'existence de déterminismes rendant inaccessibles la satisfaction de certains besoins. La discussion publique peut alors révéler des espaces d'action nouveaux, en remettant en cause certains déterminismes paraissant insurmontables, et en allant jusqu'à formuler des besoins nouveaux.

⁴⁸. Cette conception renvoie à une conception du salarié « comme entrepreneur de sa propre carrière » (Lallement 2007, p. 141) encouragée en France par le MEDEF, dans une perspective de fluidité du marché du travail.

Le troisième apport de la démocratie tient à ce qu'elle se renforce dans le cours de son fonctionnement, en encourageant les valeurs civiques sur lesquelles elle se fonde. Elle suppose pour cela une pratique des citoyens, qui n'est pas nécessairement au rendez-vous. En effet, « la démocratie crée un ensemble de possibilités ». Mais « la démocratie ne soigne pas les maux sociaux par simple ingestion, à la façon dont la quinine traite la malaria. Les malades doivent s'emparer des possibilités existantes s'ils veulent atteindre l'effet recherché. » (Sen 2003a, p. 209). Sur la base de cette pratique, « le débat public et la discussion, favorisés par les libertés politiques et les droits civiques, contribuent de manière décisive à la formation des valeurs. » (ibid.)

La dimension instrumentale de la démocratie, liée à la capacité à faire face à des situations de crise, se retrouve, dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, à travers les procédures d'information-consultation des institutions représentatives du personnel qui encadrent les restructurations et leurs conséquences. Ces procédures, qui sont au centre de ce que l'on nomme en France, depuis l'accord de 1969, la « sécurité de l'emploi », visent en premier lieu à éviter les suppressions d'emploi selon deux modalités. Une première procédure porte sur la décision économique qui conduit au projet de suppressions d'emplois, afin de discuter des données économiques justifiant cette décision et d'envisager les alternatives possibles au vu de la situation de l'entreprise. Une seconde procédure, dite « de licenciement collectif », tend à examiner les possibilités de limiter les suppressions d'emplois en envisageant en premier lieu les possibilités de reclassement des salariés au sein de l'entreprise et du groupe auquel, le cas échéant, cette dernière appartient. Elle doit conduire à l'aménagement du « plan de sauvegarde de l'emploi » présenté par la direction de l'entreprise, avec, comme objectif, la limitation du nombre de licenciements « secs », en conduisant les acteurs à privilégier les départs anticipés en préretraite des salariés les plus âgés. De telles procédures aménagent le temps de la discussion publique sur l'avenir de l'entreprise et de ses salariés, elles conduisent également à un enrichissement des bases informationnelles des choix collectifs dans l'entreprise par une enquête sur les réalités de son activité économique, de son organisation du travail et sur la situation des salariés dont le poste est supprimé, afin de définir un « ordre des licenciements » (Bessy 1993). De plus, elles fortifient la présence du droit comme « droit-but »⁴⁹ dans les rapports de travail, en

⁴⁹. « On appellera « système de droits-buts » un système moral dans lequel le respect et la violation des droits sont compris parmi les buts, intégrés à l'évaluation des situations puis appliqués au choix des actions par des liens de conséquence. » (Sen 1993, p. 130). Le système de droit-but se distingue d'une « analyse conséquentialiste » de l'action dans laquelle les droits sont des moyens pour d'autres buts, évalués notamment à

constituant la base de recours juridiques des salariés et de leurs représentants à partir d'un aménagement législatif de 1993 ouvrant la possibilité de demander la nullité de la procédure de licenciement collectif et des licenciements individuels qui s'en sont, éventuellement, suivis. Dans ce cadre, les suppressions d'emploi cessent d'apparaître comme le produit d'une évolution économique inéluctable, en ouvrant la possibilité d'une mise en « cause » de la question de l'emploi dans l'entreprise. Ainsi, les procédures qui entourent les projets de licenciement collectif permettent parfois de sortir d'une forme de fatalisme et de désespoir, en relançant des mobilisations collectives autour de la « cause de l'emploi » ((Didry et Tessier 1996) et (Didry et Jobert 2008)). L'existence de ces procédures conforte le fait que la rupture du contrat de travail ne se réduit pas à une transaction indemnitaire et fait une place à la reconnaissance des droits des parties. De plus, elle permet de limiter le risque du chômage en confortant le rôle de « filet de sécurité » joué par le système d'indemnisation.

La dimension « constructive » de la démocratie au travail se retrouve dans les procédures d'information et de consultation régulière des institutions représentatives des salariés, à travers notamment un examen des comptes annuels de l'entreprise, mis en regard avec les réalités vécues par les salariés. De plus, les procédures dites d'« alerte » permettent la formulation de problèmes nouveaux par les représentants des salariés à la fois dans le domaine de la gestion de l'entreprise et dans celui de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, pris en charge l'instance spécifique que constitue le CHSCT. Enfin, les procédures entourant l'examen de la politique de formation de l'entreprise encouragent l'expression de besoins spécifiques par les premiers intéressés, les salariés et leurs représentants.

Comme le souligne Sen, la portée de ces cadres démocratiques ne tient pas à leur seule existence. Elle se fonde sur des pratiques plus ou moins fortes, révélant des valeurs d'« engagement » dans l'entreprise comme lieu de reconnaissance et de débats, menés en connaissance de cause. Cette valeur d'« engagement » correspond à une « confiance » conditionnée, reposant sur la « liberté de critique » garantie par le pluralisme syndical, équivalent ici au pluralisme des partis politiques dans la vie politique. Dans cette perspective, la collectivité correspond à une « communauté virtuelle » (Livet 1994) qui se manifeste dans les ouvertures et les blocages de la discussion et de la négociation entre les représentants des salariés et ceux des employeurs. Cette dimension active de l'engagement fait écho à ce que Segrestin (19XX) envisage comme la « contractualisation de l'entreprise », elle évoque

partir de leur utilité pour l'agent, et d'une « analyse déontologique » dans laquelle les droits sont envisagés comme des contraintes pesant sur les actions.

également ce que Weber nomme la « sociétisation ». Elle contraste avec un attachement à la réalité d'une institution conçue, comme une réalité inébranlable, voire « enchantée »⁵⁰, qui se rapprocherait du concept wébérien de « communalisation » et correspondrait au cadre du « paternalisme » (Lamanthe 2010). Mais elle contraste également avec une forme d'« extrémisme budgétaire » dans lequel les choix collectifs se fondent sur la finalité prioritaire d'une rentabilité maximale, équivalente à la recherche forcenée, au niveau des Etats d'un excédent budgétaire, dont l'aboutissement est la dissolution de la collectivité. Dans le domaine du travail et de l'activité économique, cet extrémisme trouve sa traduction dans le stade terminal que représente la recherche d'une entreprise sans usine, où la recherche de la rentabilité passe par une sous-traitance absolue des activités productives à des salariés conçus comme des entrepreneurs.

Conclusion

La conception du développement comme « développement des capacités » implique de changer de regard dans l'analyse des processus de développement, c'est-à-dire non seulement à l'égard du développement à venir des pays pauvres, mais également à l'égard des dynamiques historiques de l'économie dans les pays développés. Le développement des capacités ne constitue pas la finalité d'un développement conçu, en premier lieu, comme une accumulation de richesses fournissant, en second lieu, les ressources pour un accroissement des capacités. Il se fonde également sur les capacités des individus appartenant aux pays concernés, capacités entendues comme des libertés positives fondant leur choix de vie, en intégrant la liberté essentielle de pouvoir continuer à vivre, mais aussi plus globalement de faire ce qu'ils valorisent. Cela implique de considérer le travail comme un mode de fonctionnement constitutif de la vie choisie par les individus et non simplement comme une condition de possibilité de cette vie, à travers les ressources que le travail apporte. En d'autres termes, le travail est ici un élément de la capacité d'un individu conduisant Sen à poser le « libre marché de l'emploi », ou encore la « liberté du travail », comme un des fondements du développement.

Mais cette liberté du travail, conçue par contraste avec le travail forcé, ne se comprend que par rapport à la vision large du développement, comme « développement des capacités ». Elle se fonde sur la pratique d'un Etat de droit démocratique, avec les garanties qui s'y attachent non seulement en termes de libertés politiques et juridiques, mais également sur la

⁵⁰. Segrestin (19XX) parle du « réenchantement de l'entreprise » dans les années 1980.

base de services publics réalisant les opportunités sociales d'une prise en charge des soins de santé et de l'éducation. Elle se fonde également sur une reconnaissance du travail comme engagement dans une activité productive, en évitant de réduire le travail à son produit et aux ressources qui en résultent tant pour le travailleur que pour celui qui l'emploie. La liberté du travail correspond alors à la libre participation du travailleur à un processus de division du travail. Un retour sur le développement fondé sur le principe radical de la liberté du travail, tel qu'il s'établit en France au lendemain de la Révolution, conduit à dénaturer le « rapport salarial » comme appartenance l'« entreprise » prise comme donnée consubstantielle au capitalisme. En effet, l'identification de l'entreprise ne s'opère que progressivement, à partir du développement du machinisme, mais aussi à partir de tout un ensemble d'innovations institutionnelles, avec une libéralisation du droit des sociétés et des associations, ainsi qu'une rationalisation du contrat de travail. La démocratie dans l'entreprise telle qu'elle se manifeste à travers la reconnaissance du droit de grève et celle d'institutions représentatives du personnel apparaît alors comme une condition de développement analogue à celle de la démocratie au niveau national. En effet, la démocratie tend à conforter la logique d'engagement dans le travail tout comme elle conforte celle du citoyen à l'égard de la Nation.

Tout comme la reconnaissance du développement comme développement des capacités conduit à la formulation d'un « nouveau modèle de développement », la reconnaissance du travail comme capacité conduit à la formulation d'un « nouveau modèle d'entreprise ». Elle suggère en effet de saisir le salarié non plus simplement comme le rouage d'une organisation qui lui serait imposée, mais comme un apporteur de capacité dont la participation à la collectivité de travail revêt, à l'égard de l'entreprise, une dimension tout aussi constitutive que celle des apporteurs de capitaux.

Références

- Barraud de Lagerie P., 2010.
- Bélanger J. et Thuderoz C., 2010. Le répertoire de l'opposition au travail. *Revue Française de Sociologie*, 51-3, p. 427-460.
- Berlin I., 1969. *Four Essays on Liberty*, Oxford, Oxford University Press.
- Bessy C., 1993. *Les licenciements économiques : à la charnière du droit et de l'économie*. Paris, CNRS Editions.

Boltanski L., 2010. De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation, Gallimard, Paris.

Bryson J. et Merritt K., 2007, Le travail et le développement des capacités. Formation Emploi, n°98, avril-juin, p. 41-54.

Cahuc P. et Kramarz F., 2005. De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, La Documentation française, Paris.

Castel R., 1995. Les métamorphoses de la question sociale, Fayard, Paris.

Corteel D. et Zimmermann B., 2007,

Cottureau A., 19XX.

Cottureau A., 2002.

Deakin S., 2010, « La contrainte au travail : une comparaison des systèmes de *common law* et de droit civil, XVIII-XXe siècles », dans Stanziani A. (s.d.), Le travail contraint en Asie et en Europe XVII-XXe siècles, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, Paris, p. 35-70.

De Munck J. et Zimmermann B., 2008. La liberté au prisme des capacités, Amarty Sen au-delà du libéralisme. Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Didry C., 2002. Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Didry C. et Brouté R., 2006.

Didry C. et Jobert A., 2010.

Didry C. et Tessier L., 1996.

Duguit L., 1907. De la situation des particuliers à l'égard des services publics. Revue du droit public et de la sociologie politique en France et à l'étranger, p. 411-439 (p. 427).

Duguit L., 1912. Les transformations générales du droit privé depuis le Code Napoléon. Paris, Ferdinand Alcan.

Eymard-Duvernay F., 2010.

Ferreras I., 2010.

Grégoire M.,

Gurvitch G., 1932. Le temps présent et l'idée de droit social, Paris, Vrin.

Jemmaud A., 1990. Les polyvalences du contrat de travail, in Les transformations du droit du travail, études offertes à Gérard Lyon-Caen, Dalloz, Paris, p. 299-315.

Lallement M., 2007. Le travail, une sociologie contemporaine, Paris, Gallimard.

Lamanthe A., 2010.

Livet P., 1994. La communauté virtuelle. Combas, Editions de l'Eclat.

Lyon-Caen G., 1968. « Défense et illustration du contrat de travail », Archives de Philosophie du Droit, tome XIII, Sirey, Paris, p. 59-69.

Marx K., 1993. Le Capital, livre 1 (Traduction coordonnée par Lefebvre J.-P.). Paris, Presses Universitaires de France.

Menger P.-M., 2009. Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain, Gallimard Seuil, Paris.

Polanyi K., 1983. La grande transformation, aux origines politiques et économiques de notre temps, Gallimard, Paris.

Prévost B., 2009, Sen, la démocratie et le marché, portée et limites d'une critique. Revue Tiers Monde, n°198, avril-juin, p. 269-284.

Richard E.,

Rostow

Salais R., 2009. L'approche par les capacités et le travail. Contribution au Colloque Travail, Identités, Métier : quelles métamorphoses, Collège de France, 23-25 juin.

Salais R., Baverez N. et Reynaud B., 1986. L'invention du chômage

Sen A., 1993. Ethique et économie, Presses Universitaires de France, Paris.

Sen, A., 2003a. Un nouveau modèle économique, développement, justice, liberté, Odile Jacob, Paris.

Sen A., 2003b. L'économie est une science morale, La Découverte, Paris.

Sen A., 2009. The Idea of Justice, Londres, Allen Lane Penguin Books.

Segrestin D., 1996.

Supiot A., 1994. Critique du droit du travail, Presses Universitaires de France, Paris.

Vatin F., 2008. *Le travail et ses valeurs*, Albin Michel, Paris.

Waquet P., 1999. Le renouveau du contrat de travail, Revue de Jurisprudence Sociale, 5, pp. 383-394.