

Travail, inégalités et responsabilité.

*Actes du colloque organisé à l'occasion de la
fondation du CIRTES-UCL (Centre
Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et
Société) et en hommage à Georges Liénard.*

Sous la coordination de Ginette Herman,
Évelyne Léonard, Pierre Reman.

Avril 2010

Rédactrice en chef

Ginette Herman

Comité de rédaction

Éric Mangez (sociologie), Pierre Reman (économie), David Bourguignon (psychologie sociale), Florence Degavre (socio-économie) et Pierre Tilly (histoire)

Secrétariat de rédaction

Anne-Françoise Bray (Responsable), Chantal Grandmaire, Anne-Hélène Pilon

Les articles ne sont publiés qu'après accord du comité de rédaction sur base d'une expertise réalisée par des lecteurs externes.

Les auteurs sont responsables du contenu de leurs écrits.

Adresse de la rédaction :

Anne-Françoise Bray
Rue de la Lanterne magique, 32
B-1348 Louvain-la-Neuve

anne-francoise.bray@uclouvain.be

Siège social :

Université catholique de Louvain
Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, Etat et Société (CIRTES)
Service administratif
Boulevard Devreux, 6
B - 6000 Charleroi

© Presses universitaires de Louvain, 2010

Dépôt légal : D/2010/9964/6

ISBN : 978-2-87463-207-5

Imprimé en Belgique

Tous droits de reproduction, d'adaptation ou de traduction, par quelque procédé que ce soit, réservés pour tous pays, sauf autorisation de l'éditeur ou de ses ayants droit.

Couverture : Aline Baudet

Diffusion : www.i6doc.com, l'édition universitaire en ligne

Sur commande en librairie ou à
Diffusion universitaire CIACO
Grand-Place, 7
1348 Louvain-la-Neuve, Belgique
Tél. 32 10 47 33 78
Fax 32 10 45 73 50
duc@ciaco.com

Introduction _____	1
Ginette HERMAN	
Pouvoir et réseau social : une matrice théorique _____	5
Luc VAN CAMPENHOUDT	
Which Active Welfare State ? Asset-Based and Capability-Based Approaches of Social Citizenship _____	43
Jérôme GAUTIÉ	
Entre travail, responsabilité scientifique et action : quelles articulations ? _____	67
Georges LIÉNARD	
Atelier 1 : Le dispositif des titres-services à l'aune de la qualité de l'emploi et du service presté _____	105
Florence DEGAVRE	
La finalité sociale des entreprises fait-elle la différence du point de vue de la qualité de l'emploi et du service ? _____	107
Stéphane NASSAUT, Marthe NYSENS	
Titres-services : jungle juridique ou île paradisiaque ? _____	113
Valérie FLOHIMONT	
Atelier 2 : L'action collective est-elle soluble dans les libertés du marché intérieur ? _____	123
Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN	
L'organisation internationale du travail et les garanties fondamentales attachées à l'action collective _____	131
Rudi DELARUE	
L'Union européenne contre l'ordre public social ? _____	141
Corinne GOBIN	

Atelier 3 : Quelle responsabilité pour la concertation sociale ?	151
Lotte DAMHUIS, Luc DENAYER, Evelyne LÉONARD, Pierre REMAN	
Atelier 4 : Discrimination à l'embauche : points de vue croisés du droit et de la psychologie	161
Donatienne DESMETTE	
L'évolution contemporaine du droit de la non-discrimination	163
Julie RINGELHEIM	
Discrimination à l'embauche : peut-on rendre les préjugés inopérants ?	171
Stéphanie DELROISSE, Ginette HERMAN et Vincent YZERBYT	
Liste des contributeurs	177

Introduction

Ginette HERMAN¹

Le monde du travail reste profondément marqué par des inégalités sociales, économiques et culturelles. Depuis une trentaine d'années la situation a même tendance à se détériorer, surtout dans les pays et régions marqués par la persistance d'un chômage de masse et par la précarisation des statuts et des conditions de travail. En d'autres termes, qu'il s'agisse de trouver du travail, de bénéficier d'une promotion, d'occuper un emploi de qualité,... les possibilités d'accès et de développement ne sont pas les mêmes pour tous les individus.

Dans un tel contexte, de nouvelles conceptions de l'individu, du marché et de l'État social voient le jour. Les institutions publiques, les entreprises, les interlocuteurs sociaux et autres groupes déploient des initiatives dans le monde du travail, qui contribuent soit à accroître soit à réduire les inégalités. Au-delà de la création de nouveaux dispositifs, il est un enjeu central, celui de repenser les modèles sociaux et de poser la question des responsabilités individuelles et collectives.

Ce cahier présente les travaux qui se sont tenus lors du colloque organisé par le CIRTES en novembre 2008. Il s'attache à croiser différents regards, articulant la psychologie, le droit, l'économie et la sociologie pour analyser la manière dont se développent les inégalités d'aujourd'hui et s'exercent les responsabilités des acteurs au regard de ces inégalités. Cette réflexion traverse les différentes contributions de ce cahier. Les trois premières ont fait l'objet de communication en séance plénière tandis que les quatre dernières sont le résultat d'analyses menées de manière collective au sein d'ateliers.

Aujourd'hui, tant dans les pratiques sociales que les analyses théoriques, la notion de réseau connaît un développement significatif. S'opposant aux structures fermées et centralisées, le réseau social est souvent associé au fait de produire des liens, de gérer les conflits, de faire circuler l'information entre individus et organisations, bref

¹ Présidente du Cirtes.

de construire des rapports sociaux pouvant inclure une dimension de la réciprocité, voire de gestion des inégalités sociales. Mais cette notion n'est pas sans poser de questions. En particulier, elle occulte partiellement la manière dont les dynamiques de pouvoir interagissent dans ou au travers des réseaux. **Luc Van Campenhoudt**, dans le texte qui ouvre ce cahier, place cette question au cœur du débat. Il propose un modèle qui, s'appuyant sur une série de travaux, opère une double distinction basée sur le lieu de l'exercice du pouvoir et sur la nature même du réseau. L'intérêt de cette contribution réside non seulement dans la clarification conceptuelle qu'elle opère au sein d'un champ marqué par des pratiques multiples, mais surtout dans le fait qu'elle fournit un cadre analytique dont le caractère heuristique est remarquable.

S'il est un niveau auquel la question des inégalités sociales a sa place, c'est bien celui de l'État. Depuis plusieurs décennies, la notion d'État social actif propose une redéfinition des rapports entre les individus et l'État, en particulier en ce qui concerne les formes actuelles de protection sociale.

S'appuyant sur des approches philosophiques et politiques, **Jérôme Gautié** défend l'idée qu'il existe deux formes d'État social actif. La première, dite sociale-libérale (ou Asset-Based-Welfare), est basée sur l'idée que d'une part, l'état dote les individus de capitaux pour faire face au marché et d'autre part, il rend ces mêmes individus responsables et autonomes en développant une politique jouant à la fois sur l'incitation et la sanction. En contrepoint à cette première forme, conçue essentiellement à un niveau individuel, et sans garantie de résultats, la seconde, dite (néo)social-démocrate (ou transitional labour market – capabilities), plaide pour que le marché soit équipé de mécanismes collectifs de régulation et de structures institutionnelles locales. Jérôme Gautié procède alors à une comparaison de ces deux formes et son analyse éclaire, de manière particulièrement perspicace, les évolutions actuelles du régime de la sécurité sociale.

Les deux premiers articles ont chacun abordé les inégalités sociales, en lien pour l'un avec les réseaux sociaux et pour l'autre avec les régimes de sécurité sociale. La contribution de **Georges Liénard** ouvre le champ de la réflexion en plaçant au centre du tableau les inégalités de nature culturelle. Son analyse l'amène à concevoir différents niveaux pour rendre compte de leur plasticité puisque ces inégalités peuvent, selon les cas, être définies comme objectives ou subjectives, être perçues comme relevant de réalités légitimes ou non légitimes, être attribuées à l'individu-même ou à son environnement social ou institutionnel. Ce qui se profile derrière cette approche, c'est la place qu'y occupent les rapports de pouvoir en lien avec les régimes d'action. Aussi est proposée une réflexion qui articule plusieurs traditions sociologiques pour produire une taxonomie compréhensive de ces régimes, allant depuis des situations d'équivalence et de réciprocité jusqu'à des contextes où c'est l'oppression pure et simple qui s'exerce en passant par des environnements intermédiaires où conflit et concertation coexistent. Mais la contribution de Georges Liénard ne se limite pas à être une analyse ambitieuse des inégalités culturelles et des régi-

mes d'action. L'auteur fait bien plus. Il offre, dans la deuxième partie de son article, une leçon sur la nécessaire responsabilité d'un acteur particulier, celui d'un professeur d'université lorsqu'il est confronté à la recherche, à l'enseignement et à la direction administrative. Pas n'importe quelle recherche, celle qui procède d'un projet de société où la science contribue à la réduction des inégalités sociales et culturelles ; pas n'importe quel enseignement, celui qui permet aux étudiants, jeunes ou adultes, de découvrir des savoirs riches d'humanité ; pas n'importe quelle direction, celle qui encourage les collègues à construire des projets collectifs et à les mettre en œuvre.

Outre ces articles, ce cahier propose également des contributions plurielles, résultat d'exposés et de débats qui se sont tenus dans les quatre ateliers lors du colloque.

Le premier atelier porte sur la problématique de la responsabilité sociale des entreprises et envisage en particulier le cas du système des titres-services. Ce système a introduit un quasi-marché dans le champ des services de proximité, caractérisé notamment par une mise en concurrence de prestataires des secteurs du public, de l'économie sociale et du privé à but lucratif. Compte-tenu de la faible réglementation du dispositif par les pouvoirs publics, se pose la question de la responsabilité sociale de ces différents types d'employeurs au regard des enjeux soulevés par cette politique publique, tant au niveau de la qualité de l'emploi que du service. Y contribuent Valérie Flohimont, Marthe Nyssens, Stéphane Nassaut et Florence Degavre.

Le deuxième atelier analyse la place de l'action collective au regard de diverses réglementations inscrivant les libertés du marché. Avant d'être un fait d'actualité, parfois surmédiatisé, la grève est un droit, indissociable des garanties fondatrices du droit du travail sur lesquelles l'O.I.T. veille depuis bientôt un siècle. Après un rappel des dispositions qui posent la légitimité et la nécessité de la grève, sont traitées les questions posées en la matière par l'actualité de la jurisprudence européenne. Les arrêts Viking, Laval ou Rüfert cadennassent-ils la liberté de la grève dans le carcan des libertés du marché intérieur ? Un état des lieux juridique et un contrepoint sociopolitique abordent cette question. Y contribuent Rudi Delarue, Corinne Gobin et Pierre-Paul Van Gehuchten.

La problématique qui est au centre du troisième atelier concerne la concertation sociale. Issue des fractures qui ont marqué les révolutions industrielles, celle-ci constitue un mode de gouvernement qui aujourd'hui encore est appelé à orienter la société dans un sens différent et plus solidaire que celui que prendrait une société soumise totalement aux lois du marché. Ceci étant, les enjeux ne manquent pas et la responsabilité de la concertation est engagée pleinement lorsqu'il faut promouvoir une conception du progrès à la hauteur des défis démographiques, sociaux et économiques qui se posent à la société. Participent à ce débat Evelyne Léonard, Pierre Reman, Luc Denayer et Lotte Damhuis.

Le dernier atelier s'attèle à la question de la discrimination dans le monde du travail. La discrimination à l'embauche est une réalité qui, malgré les normes juridi-

ques établies au niveau européen, national ou régional pour la combattre, perdue dans le monde des entreprises. Cette contribution a pour objectif de mener une réflexion croisée sur les aspects juridiques et psychosociaux du problème, en analysant, d'une part, la portée et les limites des normes définies par le droit pour encadrer les décisions et pratiques des employeurs, et d'autre part, les processus cognitifs auxquels ces derniers sont confrontés lorsqu'ils opèrent un recrutement. Y contribuent Stéphanie Delroisse, Ginette Herman, Vincent Yzerbyt, Julie Ringelheim et Donatienne Desmette.

Le colloque dont ce cahier est issu a marqué la fondation du CIRTES, centre de recherche qui a comme objectif l'analyse des rapports sociaux inégalitaires dans le monde du travail, l'étude de leurs effets sur la société et l'évaluation de politiques publiques ou pratiques sociales susceptibles d'y faire face. Mais ce colloque a surtout voulu rendre hommage à Georges Liénard, artisan principal de la mise en place de ce centre de recherche. Qu'il soit ici remercié.

Pouvoir et réseau social : une matrice théorique²

Luc VAN CAMPENHOUDT³

Ce texte propose une matrice théorique pour problématiser et étudier le pouvoir à partir d'une approche de la société et des phénomènes sociaux en termes de réseau social. La matrice est organisée autour de deux questions : celle du pouvoir *dans* le réseau et celle du pouvoir *du* réseau. Chacune de ces deux questions est abordée à partir de deux dimensions : structurelle et actantielle. La matrice se présente comme un tableau de pensée comportant un ensemble d'hypothèses complémentaires et un certain nombre de concepts qui leur sont associés. Elle constitue une ressource heuristique pour des recherches concrètes. La présentation de la matrice théorique est précédée d'une discussion portant sur l'intérêt et les limites du concept de réseau social dans le contexte social et sociologique contemporain. Cette discussion conclut à la nécessité de placer la problématique du pouvoir au centre de l'analyse des réseaux sociaux.

² Ce texte reprend, de manière plus développée, l'exposé de l'auteur au colloque « Travail, inégalités et responsabilité » organisé le 29 novembre 2008 à Louvain-la-Neuve en hommage au Professeur Georges Liénard à l'occasion de son éméritat à l'Université catholique de Louvain. La discussion sur les enjeux théoriques, épistémologiques et idéologiques reprise dans ce texte s'est appuyée, pour une part, sur la posture sociologique de Georges Liénard. En effet, celui-ci a toujours été attentif aux questions du pouvoir et des inégalités notamment, que certaines approches consensualistes tendent aujourd'hui à refouler. De plus, il a toujours été soucieux d'élaborer une sociologie à la fois rigoureuse et engagée, pertinente par rapport aux problèmes sociaux et culturels de son époque mais qui ne cède rien aux modes du temps. Ce texte se veut l'expression de l'amitié et de la profonde estime de son auteur pour le sociologue et l'homme Georges Liénard.

³ Sociologue, professeur aux Facultés universitaires Saint-Louis (Bruxelles) et à l'Université catholique de Louvain.

I. Le concept de réseau social : Intérêt et limites

Le réseau

Aujourd'hui dans l'air du temps, l'idée de réseau ne date en fait pas d'hier. À l'origine, le terme de réseau est associé au tissu. Matériau constitué de fils entrecroisés, le tissu a une structure réticulaire, c'est-à-dire en réseau. Les idées de base, transposées plus tard dans le domaine de la vie collective, sont déjà là : il s'agit d'une structure où, primo, de multiples éléments (les fils du tissu) sont agencés horizontalement plutôt que verticalement ou hiérarchiquement et où, secundo, cet agencement (les mailles du tissu) peut être plus ou moins serré ou lâche. A partir des XVI-XVII^{èmes} siècles, l'idée de réseau gagnera progressivement une diversité de domaines : les techniques (réseau de transport, réseau électrique plus tard), la médecine (on parlera de la « structure réticulaire de la peau »), l'art militaire (le réseau de places fortes conçu par Vauban) notamment (Mattelart, 2003 :13). A l'image statique de l'entrelacement s'ajoute celle, dynamique, de flux ou de la circulation (de véhicules, de messages, de sons, d'images, d'énergie, de dossiers, d'individus...) entre pôles interconnectés (des places fortes, des villes, des gares, des pylônes, des entreprises, des associations, des individus ...), bref de flux de n'importe quoi entre n'importe qui.

Par « n'importe quoi », on ne veut pas dire que ce qui s'entrelace ou circule soit sans importance mais bien que ce n'est pas d'abord ce qui est entrelacé ou ce qui circule qui définit le réseau, mais la structure de cet entrelacement ou de ce flux ; sa forme plutôt que son objet⁴, la tuyauterie plutôt que ce qui circule dans les tuyaux⁵. L'objet pris dans les mailles du réseau est défini non en lui-même, par sa substance propre, mais bien par sa place dans la structure ou par son cheminement dans le système de flux. Du point de vue du réseau ferroviaire, le train Paris-Bruxelles n'est pas un ensemble composé d'une locomotive à laquelle sont accrochés des wagons ; il est une ligne qui trouve place dans l'entrelacs complexe des multiples lignes qui composent le réseau des chemins de fer nationaux et internationaux. Ses horaires et sa vitesse participent de l'ensemble des flux du réseau. Son importance est estimée au

⁴ On nuancera plus loin ce présupposé.

⁵ Image entendue lors d'une conférence de Mattelart.

regard de sa place structurelle dans le réseau : de multiples autres lignes convergent vers ses deux pôles (Paris et Bruxelles), il est un passage obligé entre d'autres pôles comme Marseille et Liège par exemple. À l'exemple du réseau ferroviaire, « les réseaux sont des structures ouvertes, susceptibles de s'étendre à l'infini, intégrant des nœuds nouveaux en tant qu'ils sont capables de communiquer au sein du réseau, autrement dit qui partagent les mêmes codes de communication » (Castells, 1976 : 526).

Le réseau social

Les sciences sociales ne pouvaient être en reste. La notion de réseau y serait apparue pour la première fois sous la plume de l'anthropologue britannique J.A. Barnes (Mercklé, 2004 : 3). Cette adoption ne tombe pas du ciel. Dans les années 40-50 déjà, plusieurs travaux portaient leur attention sur les relations horizontales, non hiérarchiques et informelles, entre individus. On songe tout particulièrement aux travaux classiques et pionniers de Moreno et de Lewin en psychologie sociale ou du mouvement des relations humaines à Harvard avec Homans et Mayo.

Au sens large, la sociologie définit un réseau social ou un réseau d'acteurs sociaux (Lemieux, 1999) comme un ensemble de relations entre un ensemble d'unités sociales (des individus ou des entités collectives). Si l'on considère plus précisément le réseau comme un système de flux d'objets entre pôles interconnectés, parler de réseau social suppose que les pôles en question sont des unités sociales, individus ou collectifs (par exemple des étudiants entre lesquels circulent des notes de cours, des entreprises entre lesquelles circulent des documents ou des internautes entre lesquels circulent des messages), ces « objets » pouvant être eux-mêmes des entités humaines, individuelles ou collectives (par exemple des étudiants Erasmus circulant entre universités européennes ou des justiciables circulant entre des professionnels de la Justice : juges, avocats, médiateurs, experts, etc.).

La littérature scientifique consacrée aux réseaux sociaux révèle que, pour ses pionniers et ses principaux représentants, l'analyse des réseaux sociaux est une approche essentiellement structurelle et méthodologique. Elle est structurelle dans la mesure où elle vise à mettre au jour la manière dont s'agencent les relations. Elle est méthodologique dans la mesure où, se limitant délibérément à une théorisation relativement peu élaborée, elle se veut d'abord un ensemble d'outils qualitatifs et quantitatifs pour décrire et analyser de manière systématique ces agencements. Dans ce but, l'analyse des réseaux sociaux pourra par exemple caractériser un réseau par un certain nombre de ses dimensions (étendue, homogénéité ou hétérogénéité,

densité, degré de spécialisation des relations, intensité des relations, etc.)⁶ ou organiser l'information empirique recueillie à l'aide d'outils mathématiques comme les graphes et le calcul matriciel.

Dans la matrice proposée plus loin, il sera tenu compte non seulement de cette dimension structurelle mais aussi de la dimension actantielle des réseaux sociaux, trop peu considérée selon nous, ce qui aura pour effet d'accentuer la dimension théorique de l'analyse des réseaux sociaux.

Trois recherches exemplaires

Avant d'aborder la question du pouvoir, on voudrait, préalablement, montrer la fécondité de l'analyse des réseaux sociaux en insistant sur une de ses hypothèses théoriques centrales, à savoir que l'univers effectif et signifiant des individus est leur réseau de relations proches ou relativement proches et non la société dans son ensemble, comme réalité macro-sociale. Pour ce faire, on se limitera ici à trois exemples de recherche concrète. Ce petit détour – que ceux qui connaissent bien l'approche des réseaux sociaux pourront aisément sauter – nous éloignera un peu de notre sujet du pouvoir mais il nous semble utile pour bien saisir, de l'intérieur si l'on peut dire, la portée sociologique de l'approche des réseaux sociaux.

- Le premier est une étude réalisée dans les années 50 par Elisabeth Bott (1957), anthropologue de Manchester, sur le partage des rôles au sein des couples : tâches ménagères, entretien de la maison, éducation des enfants, etc. Grâce à l'interview en profondeur d'une vingtaine de couples londoniens, à raison de 8 à 19 séances d'entretien de plus de deux heures pour chaque couple, Elisabeth Bott a pu collecter une information extrêmement détaillée sur de multiples aspects de la vie de ces couples et de leur environnement. Elle constate qu'il existe de grandes variations dans les rôles conjugaux des maris et des femmes. Deux situations extrêmes peuvent être distinguées : celle où les rôles conjugaux sont fortement différenciés et celle où les rôles conjugaux sont relativement semblables. Entre ces deux extrêmes, s'observent de nombreuses situations intermédiaires. Contrairement à ce qu'on pouvait attendre, le degré de ségrégation des rôles entre l'homme et la femme est peu marqué par la classe sociale : dans les couples ouvriers comme dans les couples de cadres et de professions libérales, on observe tout aussi bien des situations de faible ségrégation des rôles que de forte ségrégation des rôles. Pour autant, le partage des rôles n'en obéit pas moins à une logique sociale. En effet, Elisabeth Bott observe

⁶ Pour un exemple d'application concrète, voir Peto et al. (1992 : 86-89).

qu'il est principalement lié à la forme du réseau social informel du couple et de ses éventuels enfants avec les amis, les voisins et les parents proches. Dans les familles qui ont un réseau social informel étroitement tissé, avec des relations denses et fréquentes avec les proches, les rôles respectifs de l'homme et de la femme sont très différenciés. Inversement, lorsque le réseau social informel est lâche, avec des relations moins fréquentes et plus superficielles avec les proches, les rôles de l'homme et de la femme sont peu différenciés. L'explication tient en quelques mots : quand on est pris dans un réseau social serré où les interactions sont régulières avec les mêmes personnes, on tend à atteindre un consensus avec elles sur les normes de la vie courante et à exercer les uns sur les autres une pression informelle ayant pour résultat une conformité à ces normes. Inversement, ceux qui étaient déjà avant le mariage dans des réseaux sociaux lâches ou dont le réseau social est devenu lâche après le mariage, doivent rechercher et élaborer dans leur propre couple les normes d'organisation des différentes tâches.

- Plus largement connu, le deuxième exemple est celui des travaux du sociologue américain Mark Granovetter (1974) sur la recherche d'un emploi aux États-Unis. Cet auteur part de l'observation que la plupart des emplois, tant intellectuels que manuels, se trouvent grâce à des relations personnelles et non par les voies institutionnelles du marché de l'emploi. Granovetter montrera que, parmi ces relations personnelles, ce ne sont pas les « liens forts », avec les personnes proches et très bien connues qui sont les plus efficaces car le réseau relationnel de ces proches est comparable à celui du chercheur d'emploi et, pour le dire simplement, on en aura vite fait le tour. « Un lien fort n'est jamais un pont », en l'occurrence un pont avec des réseaux sociaux plus diversifiés et plus étendus susceptibles de mettre en contact avec des offreurs d'emploi, conclut Granovetter. Ce sont au contraire les « liens faibles » qui sont des ponts, soit ceux qui relient à des personnes connues indirectement ou « de loin », comme des amis des amis ou d'anciens collègues qu'on avait perdus de vue. Ces liens faibles sont bien plus efficaces pour trouver un emploi car ils mettent en contact avec des réseaux sociaux nouveaux, plus diversifiés et plus étendus, tout en bénéficiant de l'effet de la relation et de la recommandation personnelles. Granovetter peut résumer le principal résultat de ses travaux et donc sa thèse centrale par la célèbre formule de « la force du lien faible ».

Les actions n'obéissent pas à des lois abstraites comme les lois du marché, pense Granovetter. Pour comprendre les comportements courants mais aussi le fonctionnement effectif des institutions, il faut mettre au jour la configuration des relations sociales concrètes. Ces relations concrètes ne sont que très partiellement commandées par des logiques formelles d'appareils (organisations, institutions...); elles obéissent à des logiques interpersonnelles d'une autre nature : confiance, recherche de cohésion, de soutien, souci de son image auprès des proches, etc. Plus précisé-

ment, Granovetter démontre l'encastrement étroit de l'économie et, en particulier du marché de l'emploi, dans les relations sociales.

- Plus récent et peu connu en Europe, le troisième exemple est la recherche coordonnée par Laumann et Gagnon (1995) sur les pratiques sexuelles aux Etats-Unis. Dans le contexte du sida au début des années 90, il était important de savoir si le VIH était susceptible de se propager à l'ensemble du pays. Pour y parvenir, Laumann et ses collègues réalisent une vaste enquête par questionnaire auprès d'un échantillon représentatif de la population américaine visant à mettre au jour la structure des réseaux de partenaires sexuels et, notamment, la manière dont s'opère leur sélection.

Ils montrent que les relations sexuelles obéissent à des règles sociales précises, relativement stables et, le plus souvent, implicites. Dans leur grande majorité, les relations sexuelles ont d'abord été des relations sociales dans lesquelles la sexualité n'a pas directement pris place. Elle n'est envisagée qu'après une période plus ou moins longue, souvent de plusieurs mois voire de plusieurs années, au cours de laquelle les partenaires potentiels accumulent des informations les uns sur les autres et acquièrent progressivement le sentiment qu'une relation intime est éventuellement possible et souhaitable. La principale règle structurelle de ce processus de sélection réciproque est l'homogamie, selon laquelle les individus ont tendance à sélectionner des partenaires qui leur sont semblables selon les critères de l'âge, du niveau d'éducation, de la race et de la religion. Cette homogamie sexuelle est inscrite dans des conditions de sociabilité, dans des circonstances et dans des espaces sociaux particuliers qui favorisent les rapprochements entre individus de mêmes caractéristiques sociales et habitus, partageant grosso modo les mêmes goûts et aspirations : rencontres entre amis, activités de loisir et de travail, etc. Les réseaux sociaux et sexuels s'impriment dans l'espace où ils délimitent les frontières entre les endroits que l'on fréquente ou que l'on ne fréquente pas, déterminant par là la chance de rencontrer telle ou telle catégories de personnes.

Non seulement on trouve donc son ou ses partenaires sexuels dans son réseau de proches mais ce réseau de proches joue lui-même un rôle actif et décisif dans la probabilité et l'avènement éventuel de la relation intime. Il favorise les rencontres (organisation de sorties, invitation à des soirées...) et les regroupements informels et il tient ses membres à l'oeil de sorte qu'ils n'aillent pas avec n'importe qui. Ainsi, une relation non homogame entre des partenaires socialement différents est découragée par le réseau social et doit le plus souvent rester discrète et occasionnelle. La durée de la relation tend d'ailleurs à augmenter lorsque les partenaires deviennent des connaissances de la famille et des amis de l'autre partenaire. Bref, les réseaux de relations sexuelles fonctionnent selon une logique essentiellement homogame inscrite dans l'espace social. Dès lors, d'une manière générale, le choix des partenaires sexuels s'opère à l'intérieur d'une marge étroite. Au terme d'analyses systématiques

et fouillées, qualitatives autant que quantitatives, Laumann, Gagnon et al. concluent à une forte segmentation des réseaux de partenaires sexuels. C'est pourquoi, malgré le taux de contamination par le VIH relativement élevé dans les populations homosexuelle et hétérosexuelle toxicomane aux Etats-Unis, Laumann, Gagnon et al. estiment très improbable une large diffusion du sida dans l'ensemble de la population hétérosexuelle nord-américaine.

L'univers effectif et signifiant des individus est donc bien leur réseau de relations proches ou relativement proches et non la société globale. Le matériau de base de l'idéologie de classe de l'individu est situé dans les expériences sociales primaires plutôt que dans sa position dans une catégorie socio-économique abstraite. Pour le dire autrement, l'influence de la classe sociale, de la religion ou de quelque instance macro-sociale que ce soit n'est évidemment pas négligeable mais elle est filtrée, refaçonnée par le réseau des proches. Pour l'analyse des réseaux sociaux, les logiques relationnelles informelles et horizontales ont plus de poids que les logiques formelles et/ou verticales. De là à sous-estimer l'impact de ces dernières, il y a un pas à ne pas franchir ; si l'on veut éclairer les phénomènes de pouvoir à partir d'une analyse des réseaux sociaux, il faudra, un certain moment, les y réintégrer.

Pertinence actuelle du concept : dédifférenciation et globalisation

Loin d'être figé, l'outillage théorique et conceptuel des sciences sociales s'adapte aux transformations de la société qu'il a pour tâche de saisir. Au fil du temps, certains concepts tombent en désuétude tandis que de nouveaux apparaissent. Parfois, des concepts déjà anciens mais quelque peu négligés, suscitent un regain d'intérêt. C'est le cas aujourd'hui avec la notion de réseau social. Deux changements sociaux peuvent expliquer ce succès ; ils représentent autant d'arguments en faveur de ce concept.

- Le premier changement et argument est la remise en cause des politiques publiques dites différenciées. La première modernité ou la société fordiste d'où nous venons est une société fortement différenciée, résultante d'une autonomisation croissante des sphères d'activité, selon l'expression classique de Max Weber. Incarnant une rationalité supérieure, l'État organise et supervise une gestion segmentée et sectorialisée de la vie collective à partir d'institutions spécialisées (la Justice, l'enseignement, la sécurité sociale...) ayant chacune ses propres normes et valeurs, et peu intéressées à ce qui se passe dans les autres secteurs de la vie collective. À partir des années 60-70, la fermeture de ces grandes institutions sur elles-

mêmes a été fortement critiquée. Perdurant aujourd'hui, cette critique a fragilisé les frontières entre institutions qui se défendent moins farouchement des incursions des systèmes connexes, pense Genard (2003 : 30). Dans les textes et discours officiels, la notion même d'institution tend à céder la place à celle de dispositif (Ansay, 2000). Un dispositif représente une forme hybride entre action publique et action associative où sont impliqués des professionnels relevant formellement d'institutions différentes. Par exemple, le dispositif « contrat de sécurité et de quartier » en Belgique ou « contrat de ville » en France peut mobiliser conjointement des autorités locales, des responsables de l'aménagement urbain, des policiers et des travailleurs sociaux ; le dispositif « médiation de dettes » peut mobiliser conjointement des magistrats, des médiateurs de dettes, des avocats, des travailleurs sociaux pour trouver des arrangements entre la personne endettée et ses créanciers. L'émergence et l'institutionnalisation de la figure du médiateur (scolaire, de Justice, de dette...) est un indicateur de cette interpénétration des frontières, de leur transformation en lisières moins nettes et moins étanches. Faire du lien, produire de l'accord, traiter des conflits, faire circuler l'information entre les institutions et entre les personnes est devenu une valeur en soi, une qualité dont est susceptible de se prévaloir un nombre croissant de professionnels. De nouveaux champs métis se constituent, comme l'aide à la jeunesse qui tient à la fois du social et du pénal. Dans le domaine politique, la notion de gouvernance est consacrée comme concept central de cette action publique où une pluralité de partenaires qui ne sont pas liés par des rapports hiérarchiques négocient et se coordonnent en permanence pour résoudre les problèmes (Moreau Defarges, 2003 : 58). La seconde modernité se caractérise donc par la perte de la centralité de l'Etat. L'adoption d'un nouveau lexique représente une rupture par rapport à la logique étatique qui ne se développait que par des institutions publiques stables et spécialisées exerçant d'une compétence monopolistique dans leur domaine. Dans le droit lui-même, le modèle fondateur, pyramidal cède du terrain au modèle du réseau (Ost et van de Kerchove, 2002). Le terme de réseau désigne désormais ce phénomène de transgression des frontières institutionnelles et des spécialisations entre les différents champs (Genard, 2003 : 31), de transition d'un modèle hiérarchique à un modèle horizontal. Il s'impose aujourd'hui comme un nouvel impératif de l'action publique et du travail social.

Par le fait même de chercher à s'y ajuster, la théorie sociologique participe aux transformations sociales qu'elle a pour vocation d'analyser. Ainsi, la théorie des champs de Bourdieu (1984 et 1991) est particulièrement adaptée pour saisir les rapports sociaux et les pratiques sociales caractéristiques d'un champ donné dans une société où la différenciation prévaut. Un champ est en effet défini comme un espace social relativement autonome, un microcosme social constitué d'agents en positions inégales qui entrent en lutte pour les ressources propres à ce champ. C'est

certainement Niklas Luhmann⁷ qui a poussé le plus loin l'idée de fermeture des « systèmes sociaux » dont l'activité favorite, si l'on peut dire, est de reproduire indéfiniment leurs frontières face aux incursions des systèmes voisins (comme la Justice contre les ingérences de la politique... ou la politique contre les interventions de la Justice). L'héritage fordiste de la différenciation reste aujourd'hui prégnant ; de plus, dans certains secteurs très techniques (comme le droit formel ou l'innovation technologique), le processus d'autonomisation s'est, à certains égards, encore renforcé, de sorte que ces théories conservent une pertinence. Mais elles ne sont plus suffisantes à elles seules pour rendre correctement compte des transformations de l'action publique et des pratiques sociales. C'est pourquoi il est raisonnable de rechercher des pistes théoriques complémentaires. À certaines conditions qui seront précisées, la notion de réseau social représente sans doute une des plus intéressantes.

- Le second changement et argument en faveur de la notion de réseau social est la transformation du mode de développement et de l'espace social au sens large (économique, politique, culturel...) dans le contexte de la globalisation. La globalisation signifie bien plus que la mise en relation des espaces nationaux ou locaux par-delà les frontières ou la création d'institutions globales (comme l'ONU ou le FMI). Elle représente une modification structurelle profonde et générale des sociétés sous l'effet des technologies de l'information et de la communication, dont la morphologie sociale est celle des réseaux (Castells, 1996 : 525). La globalisation transforme jusqu'aux espaces locaux qui sont eux-mêmes refaçonnés par des processus participant de la globalisation (par exemple une université impliquée dans le programme Erasmus ou un groupe de militants engagés dans des luttes locales mais avec un objectif global, écologique ou altermondialiste) (Sassen, 2009 : 10)⁸.

Dans le processus d'eupéanisation, qui doit être lui-même saisi dans le cadre d'une théorie de la globalisation, les nouveaux espaces de l'expérience correspondent de moins en moins à des territoires fixes liés à des États-Nations, à des « endroits » bien délimités, mais de plus en plus à des zones dynamiques où circulent et interagissent constamment une multiplicité d'acteurs indépendants du contrôle national des frontières. Composante centrale de l'eupéanisation, la nature dynamique des espaces européens est particulièrement bien saisie à partir de la notion de « réseau européen », pensent Delanty et Rumford (2005 : 123-124) parce qu'elle conjugue les idées de connectivité (ou multiplicité des connexions) et de mobilité, de cohérence interne et d'interface entre le local et le global.

⁷ On trouvera de bonnes introductions en français à l'œuvre de Niklas Luhmann dans Garcia Amado, 1989 et Ferrarese, 2007.

⁸ Cité par Colonomos, 2002.

Trois problèmes : théorique, épistémologique et idéologique

Toutefois, à ces arguments de contexte en faveur de la notion de réseau social, on peut en opposer trois autres, de natures différentes, qui prêchent contre l'usage de cette notion. Cet usage pose en effet un triple problème : théorique, épistémologique et idéologique.

- *Théorique* d'abord. Avec quelques autres, comme les notions de gouvernance, de régulation, de négociation et de communication notamment, la notion de réseau social fait partie d'une famille conceptuelle aujourd'hui en vogue où prévaut explicitement une vision consensuelle de la société. Les acteurs sont perçus comme des partenaires qui ont pour vocation naturelle de coopérer. Les questions des inégalités et du conflit y sont sinon refoulées, au moins largement sous-estimées et reléguées à l'arrière-plan théorique, bien que l'histoire des sociétés humaines ait abondamment montré combien le conflit est une dimension centrale de l'expérience collective et réside au cœur même de la construction du lien social (Van Campenhoutd, 2008 : 253). La société est vue comme un ensemble intégré de relations de collaboration et non comme divisée entre groupes en positions inégales qui sont reliés entre eux par des rapports sociaux de domination et de pouvoir (comme chez Marx et Weber). Si pouvoir il y a, il est doux (*soft power*), agissant par l'incitation et la persuasion, et non dur (*hard power*), imposé par la force (Moreau Defarges, 2003 : 55-56). La société se dilue dans de multiples partenariats et réseaux où elle perd sa force conflictuelle. Sous l'appellation de « société civile », elle est réduite à être « gouvernée » par et impliquée dans les dispositifs du travail en réseau et de la gouvernance sous ses multiples avatars (« bonne gouvernance », « global gouvernance » ou « multi-level gouvernance ») (Delanty et Rumford, 2005 : 185). Dans l'idée de réseau, le pouvoir des individus et des groupes tend à se dissoudre et à se dépolitiser. « Le pouvoir, incroyable fiction pour faire courir les hommes, laisse place à des systèmes plus ou moins durables de relations, où ce qui reste de pouvoir se distribue en fonction de la capacité à contrôler les flux » écrit Moreau Defarges (2003 : 55).

- *Épistémologique* ensuite. Au-delà de leurs divergences, les principaux théoriciens de la sociologie ont presque toujours veillé à ne pas utiliser comme catégories scientifiques des catégories normatives de la pratique. Mode de production chez Marx, contrainte sociale chez Durkheim, domination légal-rationnelle chez Weber, fonction latente chez Merton, configuration chez Elias, champ chez Bourdieu, système d'action historique chez Touraine, institution totale chez Goffman... on pourrait prolonger la liste : aucune de ces notions sociologiques destinées à rendre intelligibles les pratiques sociales ne correspond aux catégories

normatives de ces pratiques. Et si, d'aventure, une notion du sens normatif ou politique commun était utilisée, comme « institution » chez Durkheim par exemple, elle était immédiatement rebaptisée en termes sociologiques, soit, en l'occurrence, en « fait social ». La raison en est double. Primo, le risque est grand d'entretenir, durant tout le processus de recherche, une confusion entre jugement de valeur et jugement de réalité. On peut en faire la démonstration par l'absurde : « faire de la bonne gouvernance », « travailler en réseau », « bien communiquer »... apparaissent comme les corollaires normatifs naturels des concepts du même nom ; par contraste, on trouvera incongru de parler de « bon mode de production » ou de « bonne domination sociale » ou encore de dire qu'il faut « travailler en configuration » ou « en institution totale ». Ce contraste met en évidence le danger des concepts de sciences sociales qui seraient mimétiques par rapport aux catégories de la pratique. Secundo, la vocation de tout concept est d'être heuristique, c'est-à-dire qu'il doit favoriser la découverte. La chance qu'il en soit ainsi est directement proportionnelle au décalage que le chercheur instaure entre son concept et l'objet tel qu'il est perçu et admis par les catégories normatives de la pratique. Pour prendre un exemple bien connu, Erving Goffman n'a pu éclairer le fonctionnement institutionnel et les pratiques sociales dans un asile psychiatrique que parce que, dans l'établissement en question, il a su voir une institution totale (soit l'objet reconstruit par ce concept sociologique) plutôt qu'un hôpital psychiatrique (soit la catégorie de perception médicale couramment admise). S'affranchissant des catégories de pensée instituées (Van Campenhoudt, 2001 : 55-82), le sociologue déconstruit l'objet pour mieux le reconstruire à partir de ses catégories théoriques. A défaut, il risque de ne faire que répéter avec des mots savants le discours convenu et, dès lors, de l'objectiver.

- *Idéologique* enfin. Ces questions théoriques et épistémologiques dépassent le strict cadre scientifique. Les concepts ici appelés mimétiques participent d'un nouveau registre d'action publique (Commaille et Jobert, 1999) qui se veut consensuel et tend à imposer les catégories normatives de la pratique telles que gouvernance, régulation, médiation et réseau comme catégories cognitives pour la science politique et la sociologie. Des notions comme classes sociales, rapport de classe, domination sociale, exploitation, structures d'inégalité, conflit social voire même pouvoir sont disqualifiées tels des gros mots anachroniques. Il n'y a pas que les penseurs supposés de gauche qui s'en inquiètent. Ainsi, pour le politologue Alain-Gérard Slama (1993 : 95), une caractéristique majeure de ce nouveau registre de régulation réside dans une « mystique du consensus », un « centrisme diffus qui n'a d'autre ambition que de rationaliser la vie politique et de permettre à la 'société civile' de 'gérer' ses conflits et, pour tout dire, de les escamoter ». Compromis, coordination, régulation, pédagogie, communication... font, selon cet auteur, partie de ces termes « (élevés) en bloc à la grâce du *positif* » (Slama, 1993 : 44).

Les orientations théoriques et, en particulier, les catégories sémantiques adoptées par les différentes sciences de la société représentent des enjeux idéologiques et politiques plus importants qu'il y paraît, enjeux précisément de rapports de force et de pouvoir. Ce que, dans le langage courant, on appelle le pouvoir (les gouvernants, les élites, les dirigeants...) tend, pour se perpétuer, à ne pas s'affirmer comme pouvoir et à se présenter sous une plus douce apparence, par exemple comme composante d'un système de « gouvernance ». Comme l'a bien montré Wright C. Mills dans son classique ouvrage *L'élite au pouvoir* (1969 : 361), le dirigeant moderne se considère sans idéologie, comme essentiellement pragmatique ; il tend à se méfier de la réflexion politique et intellectuelle et à la déconsidérer. Les multiples difficultés rencontrées par Mills au cours de sa recherche ainsi que les critiques dont son livre a été la cible l'ont bien montré : l'élite au pouvoir veut éviter d'être elle-même étudiée. Le pouvoir des dirigeants ou des dominants consiste notamment à ne pas permettre qu'il soit lui-même analysé, en tant que pouvoir, par les sciences politiques et sociales. Ce n'est pas un hasard si, à l'heure actuelle, dans les appels d'offre en matière de recherche aux niveaux européen, national ou régional, on trouve un grand nombre de demandes de recherche sur les « gens » et les « agents » (ou professionnels intermédiaires comme les enseignants, les travailleurs sociaux, les cadres moyens ou les infirmières) et pratiquement aucune sur les « dirigeants ». Ce n'est pas davantage un hasard si ces appels d'offre usent et abusent du lexique de la gouvernance, de la régulation et du réseau mais ignorent celui des rapports de domination, des rapports de pouvoir ou du conflit.

Mattelart, qui veut embrasser une période de plusieurs siècles, va plus loin : l'essor de l'idée de réseau participe, selon lui, de l'utopie de la « société de l'information » qui vise la construction d'une société globale parfaitement maîtrisée, grâce au langage universel de la mathématique. Dans la perspective réticulaire, l'espace physique mais aussi social est pensé comme un système de flux ou de communications qu'il convient d'organiser au mieux et de contrôler. Dans tous les domaines de la vie collective, matériels et immatériels, le réseau devient « l'archétype de l'organisation » (Mattelart, 2003 : 20).

Ces problèmes théoriques, épistémologiques et idéologiques représentent sans doute une partie des raisons pour lesquelles le concept de réseau a été largement ignoré par une grande partie de la sociologie européenne, en particulier francophone. Fortement marquée par la tradition post-marxiste, cette dernière était davantage sensible aux structures de domination objective et symbolique (Bourdieu) ainsi qu'aux actions collectives de transformation sociale (Touraine). Qu'elle s'intéresse aux mécanismes et processus de reproduction sociale ou de production sociale, elle était davantage – ce qui ne veut pas dire exclusivement – une sociologie des rapports sociaux qu'une sociologie des relations sociales.

Placer la question du pouvoir au coeur du réseau social

Résumons-nous. Le concept de réseau n'est donc pas neuf dans les sciences sociales. Il appartenait au corpus théorique et méthodologique de ces disciplines bien avant d'être une catégorie politique et normative de la pratique sociale. Comme l'illustrent les trois recherches exemplaires, il peut se prévaloir de beaux états de service et a démontré sa fécondité. De plus il présente aujourd'hui une pertinence nouvelle, liée à la nature des transformations sociales (dédifférenciation et globalisation). Il serait donc dommage de s'en passer. Cependant, il faut être conscient des enjeux théoriques, épistémologiques et idéologiques que représente le choix de ce concept dans les sciences sociales. Que conclure sinon que loin d'y renoncer, il faut au contraire se le réapproprier, mais comme catégorie de connaissance indépendante de la normativité qui lui est aujourd'hui accolée et sans tomber dans le consensualisme auquel participe souvent un usage non critique de ce concept ? C'est à cet effort que l'exercice théorique qui suit veut participer. Le projet consiste à tester la possibilité de problématiser le pouvoir à partir d'une approche théorique centrée sur le concept de réseau social. Nous pensons que cela donne quelque chose d'intéressant, à la fois cohérent sur le plan théorique et fécond pour orienter des recherches concrètes.

II. Une matrice théorique

Toute notion se définit en fonction de l'approche théorique dans laquelle elle s'inscrit et à partir de laquelle elle est problématisée. Dans le présent texte, l'exercice de problématisation du pouvoir est conçu non à partir d'une théorie particulière mais bien à partir d'une matrice théorique qui articule des ressources théoriques provenant de théories différentes. Une matrice théorique consiste en une structure où sont agencés de manière logique des hypothèses théoriques et des concepts pour constituer un tableau de pensée à partir duquel une problématique – en l'occurrence celle du pouvoir – peut être construite et développée dans ses principales composantes. Une matrice théorique vise l'intégration maximale des composantes de la problématique par rapport à l'objectif visé. Cette intégration ne peut pour autant prétendre à l'exhaustivité. Son intérêt et son originalité ne résident pas tant dans chacune de ses composantes prises une à une que dans la cohérence théorique de l'ensemble de la matrice. C'est cette cohérence, avec la complémentarité des hypothèses, qui doit permettre au chercheur qui s'engagerait dans une recherche particulière sur le pouvoir et/ou sur des réseaux sociaux de mieux situer son propre projet par rapport à un ensemble de possibilités et de lui ouvrir éventuellement des portes qu'il n'aurait pas entrevues d'emblée. En ce sens, une matrice théorique a surtout une fonction heuristique, c'est-à-dire qui aide à formuler de bonnes questions de recherche, incite à l'exploration et favorise la découverte. C'est pourquoi on ne proposera pas ici une définition a priori du pouvoir. On le problématisera, par touches successives, au fil des composantes prises en compte dans la matrice.

Pour construire cette matrice, nous avons logiquement privilégié des apports théoriques qui se réclament explicitement de l'analyse des réseaux sociaux. Pour compléter d'évidentes lacunes, nous avons dû faire également appel à certaines contributions qui ne s'en réclament pas mais méritent d'y trouver place. C'est un des intérêts du travail que d'utiliser des apports théoriques précieux dans une configuration théorique qui n'avait pas été envisagée par ceux qui en sont les auteurs – et qui, le cas échéant, pourraient contester ce « détournement de théories » bien intentionné⁹.

Ce travail est redevable d'un ensemble de recherches, auxquelles nous avons activement participé, effectuées collectivement sur différentes questions en lien avec le travail en réseau et les relations entre champs. Ces recherches portent en particulier sur les effets des politiques sécuritaires (Van Campenhoudt et al., 2000),

⁹ Qui n'est évidemment pas pour autant une tentative d'annexion pure et simple.

sur le traitement judiciaire des justiciables souffrant de troubles mentaux (Brandon et Cartuyvels, 2003) et sur la transformation des liens entre la Justice et d'autres champs comme le social et le scolaire (de Coninck, Cartuyvels et al., 2005). Dans les deux dernières recherches citées, c'est une méthode originale d'analyse en groupe qui a été utilisée (Van Campenhoudt et al., 2005). Basée sur l'analyse de récits d'expériences concrètes par des groupes d'acteurs concernés, cette méthode organise la confrontation des interprétations des participants (acteurs et chercheurs), suivant un dispositif précis qui conduit à reproblématiser les phénomènes étudiés. Plusieurs exemples seront repris à ces différentes recherches notamment.

La matrice proposée est organisée autour de deux questions complémentaires qu'il est nécessaire de distinguer théoriquement même si, dans les faits, elles peuvent se recouper : primo, la question du pouvoir *dans* le réseau (par exemple à l'intérieur du réseau de professionnels qui interviennent dans la gestion d'un problème de surendettement) dont l'enjeu principal est le contrôle des flux internes au réseau ; secundo, la question du pouvoir *du* réseau (par exemple d'un réseau de militants politiques ou de dirigeants d'entreprises) par rapport à d'autres et dont les enjeux sont les enjeux de société dans toute leur diversité. Pour chacune de ces deux questions, deux dimensions sont distinguées : la dimension structurelle et la dimension actantielle. La première a trait à la manière dont les éléments pris en compte, pôles d'un réseau ou réseau lui-même, sont situés et agencés les uns par rapport aux autres. La seconde a trait aux processus de mobilisation à l'intérieur d'un réseau ou du réseau lui-même dans la société.

En croisant ces deux questions avec ces deux dimensions, on obtient quatre cases correspondant aux composantes de la problématique. En amont de ces quatre composantes, on en a isolé une qui constitue une sorte de préalable et qu'on a intitulé « en être ». Dans chacune d'entre elles, la question du pouvoir sera abordée de manière spécifique, formulée sous la forme d'une hypothèse théorique. Ces cinq cases vont être explorées les unes après les autres.

Pouvoir et réseau social		
EN ÊTRE :		
Hyp. 1 : Le pouvoir dépend de la capacité de faire réseau		
	DIMENSION STRUCTURELLE	DIMENSION ACTANTIELLE
LE POUVOIR DANS LE RESEAU <i>Enjeu : contrôle des flux internes</i>	Hyp. 2 : Le pouvoir dépend de la position structurelle dans le réseau (centralité, trous structureaux, capacité de jouer sur plusieurs sous-réseaux).	Hyp. 3 : Le pouvoir dépend de la capacité de mobiliser/responsabiliser les autres dans le réseau, et d'éviter de l'être soi-même.
LE POUVOIR DU RESEAU <i>Enjeux de société</i>	Hyp. 4 : Le pouvoir dépend de la position des pôles du réseau dans leurs champs respectifs et de la structure des capitaux correspondante.	Hyp. 5 : Le pouvoir dépend de la capacité du réseau de se mobiliser et de politiser ses enjeux (contextes de micro-mobilisation).

En être

Hypothèse 1 : Le pouvoir dépend de la capacité de faire réseau

Dans une récente recherche sur la politique européenne de la Région de Bruxelles-Capitale et, en particulier, sur la manière dont cette Région tente de bénéficier des Fonds structurels européens, Hubert (2008 : 172-173) a été frappée par la multiplication incessante des réunions, rencontres et échanges de toutes sortes, formels et informels, entre les nombreux protagonistes, représentant les régions, les États, les institutions européennes et les lobbys. A partir d'une observation participante de plusieurs mois, elle montre notamment que toutes ces rencontres n'ont pas pour fonction d'agir directement sur les décisions. En faisant circuler constamment l'information, en s'échangeant leurs perceptions des problèmes et leurs idées, ces représentants les socialisent dans un processus d'apprentissage collectif. Ils élaborent les structures de sens et les référentiels de l'action qui permettent de comprendre le réel et d'agir sur lui (Muller, 2004 : 371)¹⁰. Ils anticipent ainsi la

¹⁰ Cité par Hubert (2008 : 173)

manière dont ils vont se mettre d'accord sur une question concrète, lorsque le moment en sera venu. Chacun de ceux qui participent à ces échanges tente de se placer le plus en amont possible du moment où les questions précises sont abordées, de manière à infléchir le cadre même de la formulation des politiques et à être en bonne place pour en recueillir des bénéfices. Dans un jeu institutionnel et politique complexe où s'entremêlent des réseaux et sous-réseaux multiples, les nombreux interlocuteurs doivent sans cesse composer les uns avec les autres. Chacun doit être « dans le coup », « pro-actif », car les choses se déterminent progressivement au fil d'une multitude d'interactions dont il faut être, autant que faire se peut, partie prenante. Quand vient l'heure de la décision formelle, presque tout est, en effet, quasi joué et il est le plus souvent déjà trop tard.

Si, dans une série de domaines, tant de responsables ou d'hommes et de femmes « de pouvoir » consacrent tant de temps à de multiples rencontres et réunions, plus ou moins formelles ou informelles, c'est d'abord pour être au coeur même des échanges où s'élaborent relationnellement les cadres cognitifs et symboliques des décisions, où les contacts décisifs se prennent et où les alliances utiles se nouent, où les confidences s'échangent et où quelque chose d'intéressant est toujours susceptible de se passer.

Chaque année, quelques centaines de dirigeants de multinationales auxquels se joignent quelques dizaines d'hommes politiques, d'intellectuels et de journalistes compatibles avec l'idéologie libérale se retrouvent à Davos en Suisse, à l'initiative du Forum économique mondial « pour débattre des problèmes urgents de la planète » selon les termes des organisateurs. Le premier bénéfice de la participation très coûteuse à cette manifestation¹¹ n'est pas d'abord de prendre des décisions précises ou de négocier des contrats (ce qui n'est évidemment pas exclu), il est avant tout et « tout simplement » d'en être, de faire réseau avec des personnes « importantes » qui échangent bien davantage que des réflexions sur l'avenir de la planète et qui en espèrent des dividendes élevés mais pas forcément immédiats. En ce point, la problématique du pouvoir s'inscrit d'emblée dans celle de la domination sociale. En effet, explique Castells, « La présence ou l'absence dans le réseau et la dynamique de chaque réseau par rapport aux autres sont les sources essentielles de la domination et du changement dans la société en réseaux, dans la mesure où la morphologie sociale l'emporte sur l'action sociale » (1996 : 525).

Une partie de la tradition sociologique associe le pouvoir à la capacité de prendre des décisions importantes pour la collectivité. S'inspirant de Mills (1969), Anthony Orum définit le pouvoir comme « la capacité de prendre des décisions contraignantes qui ont des conséquences majeures sur les directions prises par la

¹¹ Soit une cotisation annuelle de 42.500 CHF par entreprise à laquelle s'ajoute 18.000 CHF pour la participation de leur PDG à la réunion annuelle.

société¹² » (Orum, 1988 : 402). Cette définition prend place dans un texte de sociologie politique, ce qui explique son caractère volontairement restrictif qui va à l'essentiel. Malgré son intérêt, elle présente l'inconvénient de réduire le pouvoir à la décision. Or, celle-ci n'est qu'un moment, souvent crucial mais pas toujours, dans un processus beaucoup plus large d'orientation de la vie collective et d'emprise sur des enjeux sociaux.

Le pouvoir dans le réseau : dimension structurelle

Hypothèse 2 : Le pouvoir dépend de la position structurelle dans le réseau (centralité, trous structuraux, capacité de jouer sur plusieurs sous-réseaux).

Ici également, partons d'une recherche concrète, en l'occurrence sur les articulations entre le judiciaire et le thérapeutique (Brandon et Cartuyvels, 2003), dont certains enseignements illustrent bien quelques aspects de la dimension structurelle du pouvoir dans le réseau (Van Campenhoudt, 2003). Lorsque la Justice civile ou pénale a affaire à des justiciables souffrant de troubles mentaux, elle mobilise, outre des magistrats et des avocats, un certain nombre de professionnels qui ne relèvent pas, au départ, de l'institution judiciaire : experts psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux, responsables d'institutions sociales et de santé notamment. On peut alors considérer ces professionnels comme les pôles d'un réseau entre lesquels circulent divers « objets » (des informations et des demandes d'informations, des dossiers, des expertises, des demandes de prestations et bien entendu les justiciables eux-mêmes). Leurs positions structurelles respectives dans ce réseau sont plus ou moins favorables dans les relations de pouvoir propres à ce « travail en réseau ».

Il apparaît clairement que des contraintes s'exercent sur les différents professionnels impliqués, (comme la nécessité pour l'expert psychiatre de répondre favorablement à la demande d'expertise faite par le juge, ou pour le responsable d'institution sociale d'accepter de prendre en charge une personne qu'il préférerait voir ailleurs). Il apparaît tout aussi clairement que l'emprise des uns et des autres sur le déroulement et sur l'issue de l'affaire (en particulier le sort du justiciable) est très inégale et peut être fort variable (par exemple, le juge ne tiendra pas forcément compte de l'avis de l'expert comme celui-ci le souhaiterait). Il apparaît également que ces contraintes et cette emprise relative sont directement liées aux interventions d'autres protagonistes (par exemple, l'usage de l'avis de l'expert par le juge peut varier selon

¹² Traduction par nous.

que cet avis convient ou non à l'avocat du justiciable et qu'il désire ou non l'exploiter avec force...). Mais il est difficile de rendre compte de la nature de ces relations de pouvoir comme d'un ensemble de relations binaires entre chaque fois deux acteurs, par exemple le juge et l'expert ou le juge et l'avocat, indépendamment de la structure d'ensemble du réseau. En effet, les différents protagonistes sont insérés dans un système de relations et de flux à plusieurs pôles dont l'agencement – qui résulte autant d'arrangements informels progressivement élaborés que de règles formelles – confère à chacun une position plus ou moins avantageuse ou désavantageuse.

Dans une approche en termes de réseau, le pouvoir n'est donc plus celui, direct, de A sur B, il est celui de R (soit le réseau comme ensemble de relations dans lesquelles A et B sont engagés avec d'autres) sur A et B qui « structure » l'inégalité entre eux et confère à chacun une position plus ou moins avantageuse, en fonction de leurs places respectives dans le réseau (Van Campenhoudt, 2003 : 40). Les acteurs n'exercent pas une influence directe et immédiate les uns sur les autres, ils sont impliqués dans un réseau qui oriente leurs actions de manière plus ou moins contraignante et leur procure une marge de manœuvre plus ou moins importante. Si l'on peut parler encore, par facilité, du pouvoir d'un acteur, ce n'est jamais qu'une capacité relationnelle définie par la structure du réseau. La conception réticulaire du pouvoir s'écarte donc de l'habituelle conception binaire du pouvoir selon laquelle « A exerce un pouvoir sur B dans la mesure où il obtient de B une action que ce dernier n'aurait pas effectuée autrement », pour s'en tenir ici à la définition canonique proposée par Robert Dahl (1971).

Chez quelques grands auteurs comme Norbert Elias et Michel Foucault, on peut trouver des fondements théoriques de cette conception réticulaire du pouvoir. Pour Norbert Elias (1975) en effet, loin d'être une relation binaire, le pouvoir procède des interdépendances entre une pluralité d'acteurs. Une interdépendance est une situation où les acteurs sont à la fois dépendants les uns des autres et en tension. Exemple classique chez cet auteur, le pouvoir dit absolu de Louis XIV ne reposait pas sur une relation binaire entre le monarque et son peuple mais bien sur la neutralisation réciproque, intelligemment organisée par le roi, des deux principales forces sociales susceptibles de menacer son autorité, la noblesse en déclin et la bourgeoisie en ascension. La noblesse, la bourgeoisie et le roi sont dépendants les uns des autres car ils ont besoin les uns des autres (du rang de la première, de l'argent du deuxième, des « grâces » du troisième), mais en même temps en tension, et c'est cette configuration (ou situation spatio-temporelle concrète d'interdépendance) qui assure une stabilité provisoire au régime. Pour Elias, dans tous les cas, il faut penser le pouvoir en termes d'interdépendance, c'est-à-dire en termes de système de relations de complémentarité et d'opposition entre une pluralité d'acteurs dans un espace social donné. De plus, Elias récuse la dualité individu/société. Il voit la société comme l'ensemble des multiples relations entre individus interdépendants et il considère que

l'individu n'existe pas en tant que tel mais seulement dans ses relations aux autres avec qui il est impliqué dans des systèmes d'interdépendance. Critiquant une vision du monde où l'individu est inclus dans des entités collectives qui s'incluent elles-mêmes comme des poupées russes (la famille, l'entreprise, l'État, la société globale...), Elias anticipe une vision du monde en termes de réseau conçu comme ensemble des liens entre les individus (Elias, 1990).

Considérant que « les relations de pouvoir s'enracinent dans l'ensemble du réseau social » Michel Foucault (1994a : 240) affirme : « On ne résiste pas *au* pouvoir, on résiste *dans* le pouvoir ». Dès lors, pour Foucault, les questions « Qui a le pouvoir ? » et « Où se trouve le pouvoir ? » sont sans intérêt ; seule compte la question de savoir « Comment s'exerce le pouvoir ? » ou encore « Comment ça se passe lorsque des individus exercent, comme on dit, leur pouvoir sur d'autres ? » (Foucault, 1994b : 1981-1982). Car pour Foucault, en effet, si le pouvoir passe entre tous, c'est toutefois au profit de certains et au détriment d'autres. Cet aspect distingue radicalement son point de vue de celui, fonctionnaliste, de Parsons, pour qui le pouvoir circule aussi dans l'ensemble de la société mais y est exercé par certains au bénéfice de tous (Orum, 1988 : 399). La réponse de Foucault à ces questions relève, pour une bonne part, du point suivant et sera donc abordée plus loin.

Plusieurs théoriciens des réseaux ont tenté d'identifier les facteurs structurels qui confèrent une position plus ou moins avantageuse ou désavantageuse dans les rapports de pouvoir au sein d'un réseau social. Deux facteurs sont ici particulièrement pertinents et exposés dans la plupart des ouvrages d'introduction à la sociologie des réseaux sociaux (Degenne et Forsé, 1994 ; Lazega, 1998 ; Mercklé, 2004).

Le premier, conceptualisé par Freeman (1979)¹³, est la centralité de la position occupée. Cette centralité comporte trois dimensions : le nombre de contacts d'un individu, la proximité entre lui et ces contacts et l'intermédiarité, soit le fait d'être un passage obligé entre d'autres acteurs. Ainsi, dans l'exemple évoqué plus haut des articulations entre le judiciaire et le thérapeutique, c'est le juge qui semble en position de centralité et donc dans la position structurelle la plus favorable. Il est en effet en contact direct avec la presque totalité des autres intervenants (avocats, experts...) mais il est surtout celui par lequel doivent obligatoirement transiter une série d'informations et de documents, notamment les rapports d'expertise que le médecin expert ne pourrait transmettre directement aux avocats ou aux responsables d'institutions sociales ou de santé. Son pouvoir ne réside donc pas seulement dans le fait que c'est lui qui prend la décision de Justice ; il réside surtout dans le fait qu'il maîtrise une bonne partie des échanges qui vont conduire à cette décision.

¹³ Clairement exposé dans Mercklé (2004 : 66-69) notamment.

L'hypothèse selon laquelle le pouvoir est lié à la centralité de la position occupée est également valable au niveau international. Pour Stranger (1988)¹⁴, le système international peut être étudié comme système de réseaux qui possède bien un centre, les États-Unis. Selon elle, la perte de l'hégémonie de ce pays n'est qu'un mythe ; car le pouvoir des États-Unis réside dans le fait qu'ils restent en position de centralité dans un ensemble de réseaux économiques (le marché) mais aussi, faut-il ajouter, politiques, scientifiques et culturels.

Conceptualisé par Burt (1992)¹⁵, le second facteur est le fait de bénéficier de « trous structuraux », c'est-à-dire de situations où d'autres acteurs avec qui il est en contact ne communiquent pas entre eux. Autrement dit, « plus un individu a de contacts, et plus ces contacts sont isolés les uns des autres, plus son pouvoir est grand » (Mercklé, 2004 : 67). L'acheteur qui est en contact avec deux fournisseurs potentiels qui ne sont pas eux-mêmes en contact entre eux bénéficie d'un trou structural entre ces deux fournisseurs et donc d'une position favorable dans la négociation avec chacun d'eux. Mais si les deux fournisseurs potentiels s'entendent secrètement entre eux sur leurs prix, ils comblent ce trou structural et font perdre à l'acheteur son avantage. Ce sont les fameuses ententes illicites que ne cessent de poursuivre les services européens de la concurrence et qu'ils mettent à forte amende lorsqu'ils peuvent en faire la preuve. Dans le langage des réseaux sociaux, on pourrait dire qu'en l'occurrence, l'Union européenne tente de réinstaurer des trous structuraux là où ils n'auraient jamais dû disparaître.

D'autres facteurs structuraux, aisément observables dans les recherches empiriques, ont été soulignés par différents auteurs. Citons notamment le fait de participer de plusieurs réseaux ou sous-réseaux complémentaires et de pouvoir ainsi exploiter dans chacun des réseaux ou sous-réseaux les ressources (informations, compétences, contacts personnels...) acquises dans les autres. Dans leur théorisation du pouvoir dans les organisations, Crozier et Friedberg (1977 : 73) ont appelé « marginal sécant » celui qui bénéficie de ce positionnement multiple. Le monde industriel recherche délibérément des dirigeants de ce type qui, présents dans les sphères dirigeantes de plusieurs grandes entreprises et/ou institutions publiques, disposant d'un excellent carnet d'adresses, sont en permanence au fait des informations essentielles, de sorte qu'ils peuvent anticiper les événements et mobiliser, le cas échéant, les multiples ressources, en particulier humaines, que leurs réseaux leur procurent. Ce n'est pas un hasard si certains noms¹⁶ se retrouvent dans plusieurs positions stratégiques en même temps et sont régulièrement sollicités pour prendre les commandes de grandes organisations privées ou publiques.

¹⁴ Citée par Colonomos (2002 : 139).

¹⁵ Également exposé dans Mercklé (2004 : 65-66).

¹⁶ Comme celui d'Etienne Davignon en Belgique.

A un niveau plus modeste, le professeur d'une école communale ou municipale qui serait à la fois délégué syndical dans cette école et militant du parti au pouvoir dans cette commune ou cette municipalité bénéficie d'une position structurelle favorable dans les relations de pouvoir locales, sans pour autant occuper un poste hiérarchique élevé dans aucun des trois sous-réseaux concernés. Il peut, en effet, jouer sur plusieurs tableaux et exploiter dans chacun de ses sous-réseaux les ressources acquises dans les deux autres.

Bref, pour analyser d'un point de vue structurel les relations de pouvoir au sein d'un réseau social, le chercheur tentera de discerner quels pôles du réseau sont en position de centralité et bénéficient de trous structuraux. Il cherchera à mettre au jour la structure des sous-réseaux des protagonistes et la manière dont elle peut configurer les relations de pouvoir propre au réseau considéré.

Le pouvoir dans le réseau : dimension actantielle

Hypothèse 3 : Le pouvoir dépend de la capacité de mobiliser/responsabiliser les autres dans le réseau, et d'éviter de l'être soi-même.

On partira ici encore d'une recherche concrète portant cette fois sur la manière dont se recomposent les relations de la Justice avec d'autres champs tels que le social ou l'école dans un contexte de dédifférenciation relative de l'action publique (de Coninck et Cartuyvels et al., 2005). Pour mener à bien ce travail, une dizaine d'analyses en groupe ont été réalisées par plusieurs équipes universitaires¹⁷. Elles ont porté sur divers sujets où des professionnels de la Justice (magistrats du parquet et du siège, avocats, huissiers, policiers, médiateurs, personnel pénitentiaire...) avaient affaire à des professionnels relevant d'autres champs sociaux (travailleurs sociaux, médecins, psychologues, enseignants et directeurs d'écoles, cadres d'institutions sociales et de santé, cadres du privé, responsables d'institutions publiques...) pour faire face à divers problèmes comme le décrochage scolaire, les mineurs en danger, les abus sexuels, les usagers problématiques de drogues, l'accompagnement des surendettés, la gestion des chômeurs de longue durée, l'aide sociale en général ou en milieu pénitentiaire. Sur chacun de ces sujets, un groupe d'une douzaine de

¹⁷ Le Séminaire interdisciplinaire d'études juridiques (resp. : Y. Cartuyvels) et le Centre d'études sociologiques (resp. : A. Franssen et L. Van Campenhoudt) des Facultés universitaires Saint-Louis, l'Unité de recherche en criminologie (resp. : D. Kaminski) de l'Université catholique de Louvain, le Centre de recherches criminologiques (resp. : Ph. Mary) et le Groupe d'étude sur l'ethnicité, le racisme, l'immigration et l'exclusion (resp. : A. Rea) de l'Université libre de Bruxelles.

professionnels a travaillé durant plus de deux jours avec trois à quatre chercheurs selon le dispositif de la méthode d'analyse en groupe. On se limitera ici à un seul enseignement particulièrement révélateur de cette recherche interuniversitaire qui en compte de nombreux autres. Il porte sur la communication dans le travail en réseau.

Au-delà de la grande diversité des observations et enseignements fournis par la dizaine d'analyses en groupe, un phénomène frappant est apparu quasi systématiquement dans chacun des différents groupes. Les auteurs du rapport l'ont appelé « la ritournelle de la communication » ou encore « la ritournelle du travail en réseau » (Franssen et al., 2007). Comme la valse, elle se déroule en trois temps qui, toutefois, se chevauchent quelque peu dans les analyses.

Dans un premier temps, avec une belle unanimité, les professionnels des différents champs impliqués dans le travail en réseau l'affirment comme une évidence : « Pour travailler correctement en réseau, il est très important de bien communiquer. C'est l'intérêt de l' "usager" (qu'il soit justiciable et/ou chômeur de longue durée, surendetté, patient, détenu, consommateur de drogue...) qui doit avoir affaire à des professionnels bien coordonnés entre eux, capables de se comprendre malgré leurs différences disciplinaires, etc. ».

Mais, dès que l'on étudie de manière approfondie des situations concrètes, apparaît une réalité très éloignée des vœux pieux. C'est le deuxième temps de la ritournelle qui revient, tel un refrain, dans l'ensemble des groupes. Dans la pratique, l'information circule difficilement entre les intervenants ; filtrée, sélectionnée, elle connaît de nombreuses pertes et déformations. De l'avis même des professionnels directement impliqués, le « travail en réseau », loin de consister en une intégration harmonieuse des actions, se caractérise le plus souvent par leur juxtaposition et leur morcellement, voire par une « cacophonie », chaque intervenant travaillant en fonction de priorités et selon des temporalités peu compatibles avec celles des autres. Les raisons invoquées sont multiples : problèmes de traduction d'un lexique professionnel à un autre et donc de compréhension réciproque, manque de temps, scrupules déontologiques... Mais ce sont surtout des enjeux de pouvoir que l'analyse révèle derrière les problèmes de communication. Tantôt ils résultent de la rivalité entre institutions de forces inégales dont les intérêts, notamment budgétaires, divergent (concernant la prise en charge d'une personne par exemple). Tantôt ils relèvent de tensions entre professionnels qui, pour diverses raisons, ne veulent se communiquer que certaines choses et d'une certaine manière.

Mais bientôt, au fil des étapes de l'analyse en groupe, arrive le troisième et dernier temps de la ritournelle. Ce qu'on percevait, au premier abord, comme des « problèmes » de communication ne présente pas forcément que des inconvénients ; ils offrent un certain nombre de bénéfices que l'on peut considérer comme légitimes pour

les professionnels et fonctionnels pour l'usager : protéger le secret professionnel, sauvegarder les exigences scientifiques et éthiques de chaque métier d'une certaine confusion possible dans le travail en réseau, éviter une certaine contamination d'un métier (comme le travail social) par un autre (comme la médicalisation des cas difficiles), maintenir ses propres priorités et objectifs (comme la santé de ses patients, le bien-être de ses assistés, le maintien de l'ordre public ou le bon exercice de la Justice) que menacerait une perspective d'intervention conjointe trop globale, préserver la confiance que le justiciable ou la personne aidée place dans le professionnel et sans laquelle l'intervention de ce dernier est vaine, etc. Loin de souhaiter la transparence et l'information parfaite de chacun, de nombreux professionnels préféreraient souvent, selon leurs propres termes, « en savoir un peu moins ». Ainsi, le filet se desserrera quelque peu sur l'usager, qui pourra survivre sans étouffer sous un contrôle trop dense et homogène. D'une certaine façon, les problèmes ne peuvent être traités de manière acceptable que parce que le réseau ne fonctionne pas selon la conception normative du réseau où la communication serait sans faille. Les problèmes de communication ne sont donc pas forcément des « couacs » ou alors ces « couacs » sont, d'une certaine manière, « vertueux ». Bref, si le travail en réseau pose régulièrement de gros problèmes de communication et de coordination, c'est moins souvent parce que les agents ne savent pas communiquer que parce qu'ils ne veulent pas communiquer, pour des raisons multiples et enchevêtrées qui sont liées tout à la fois à l'image qu'ils ont de leur métier, à leurs intérêts et à des enjeux de pouvoir¹⁸.

C'est bien sûr ce dernier aspect qui retiendra ici notre attention. En répondant immédiatement ou après un long délai à une demande d'un des interlocuteurs du réseau, en laissant dormir un dossier ou en l'attaquant sans délai, en pressant un autre partenaire du réseau à intervenir rapidement, en invitant fermement un intervenant à prendre contact avec un autre pour résoudre un problème, en faisant la sourde oreille, en répercutant largement une information stratégique ou en l'« égarant », en menaçant explicitement ou non un autre professionnel de problèmes s'il ne fait pas ce qu'on attend de lui, en communiquant en somme de la manière dont ils veulent ou peuvent communiquer, les acteurs, pôles du réseau, sont en lutte pour tenter de contrôler le flux de communication propre au réseau. D'un point de vue actantiel,

¹⁸ Pointée comme cause majeure du décès des petites Julie et Mélissa dans l'affaire Dutroux, l'absence de communication entre la gendarmerie et le Parquet en est une illustration flagrante. L'adjudant-chef Michaux a fonctionné comme un parfait gendarme dont les supérieurs attendaient que, dans la mesure du possible, il ne communique les informations cruciales qu'à sa propre hiérarchie, qui est dans un rapport de force avec le Parquet. Contrairement à l'interprétation courante à l'époque, il n'a pas « dysfonctionné » ; il a simplement « fonctionné » comme la gendarmerie attend qu'un gendarme fonctionne. Pour que les filles fussent sauvées, il eût fallu –notamment– qu'il « dysfonctionne ».

cette lutte consiste concrètement, pour une large part, à tenter de mobiliser les autres intervenants du réseau et d'éviter d'être soi-même mobilisé par les autres, en fonction de ses propres intérêts, convictions ou, tout simplement, habitudes.

Le mot « lutte » peut sembler excessif¹⁹ car cette lutte s'inscrit dans une collaboration continue ou épisodique qui peut générer des sentiments d'estime réciproque, des connivences profondes voire des amitiés sincères, d'autant plus plausibles que les intervenants partagent un même habitus. Elle signifie que la relation dans le réseau est, à des degrés divers, une forme de coopération conflictuelle : coopération dans la mesure où les acteurs participent à une production sociale (dans notre exemple, le traitement de problèmes impliquant des justiciables) ; conflictuelle dans la mesure où les acteurs entrent inévitablement en conflit en raison de leurs positions inégales dans la coopération et de leur emprise inégale sur ses enjeux. Loin d'être antinomiques, coopération et conflit sont donc complémentaires, composantes inséparables de toute expérience sociale (Quivy et Van Campenhoudt, 2006 : 111-112 ; Van Campenhoudt, 2008 : 253-254).

Bref, dans sa dimension actantielle, le pouvoir dans le réseau apparaît comme une double capacité : positivement, la capacité de mobiliser les autres dans le réseau, de les entraîner dans les flux caractéristiques du réseau et donc de mobiliser le réseau lui-même ; négativement, la capacité d'éviter d'être soi-même mobilisé par d'autres dans le réseau et donc de s'affranchir des demandes du réseau.

Cette hypothèse est en étroite affinité avec la conception du pouvoir dans certains textes de *Dits et Écrits* (1994a et 1994b) de Michel Foucault. Rompant avec une conception « négative » du pouvoir qui interdit, contraint, et dit « Tu ne peux pas » ou « Tu ne dois pas », longtemps dominante dans les sciences humaines (en sociologie avec Durkheim, en anthropologie avec Lévi-Strauss, en psychanalyse avec Freud...), Foucault (1994a : 1981-1986) prône une conception « positive » du pouvoir, inspirée de Marx. Le pouvoir est plutôt ce qui mobilise, fait produire (des biens et services pour l'entreprise, des morts pour l'armée, des connaissances et des compétences professionnelles pour l'école, des jugements pour la Justice...). Le pouvoir est une « action sur l'action » de l'autre, et non une action directe sur l'autre lui-même. Celui sur qui le pouvoir s'exerce reste un sujet libre devant lequel s'ouvre toute une gamme de réactions possibles (Foucault, 1994b : 1982). Le pouvoir crée une probabilité d'action plus qu'il ne contraint radicalement et directement. Il doit donc être distingué de la violence, même si une relation de pouvoir peut contenir une certaine dose de violence.

Dans le processus de mobilisation réciproque et inégale au sein des réseaux sociaux, la question de la responsabilité est cruciale : la capacité de mobiliser consiste

¹⁹ Surtout dans un contexte idéologique qui privilégie une vision consensuelle du social (voir supra).

aussi en la capacité de reporter sur les autres pôles du réseau la responsabilité d'un problème ou d'une situation problématique. En Belgique, depuis l'affaire Dutroux, la question de la protection des mineurs contre les violences et les abus sexuels est particulièrement sensible. Autorités politiques, magistrats, policiers, psychiatres et autres professionnels du secteur craignent par dessus tout de se voir reprocher de ne pas avoir repéré à temps le danger, de ne pas avoir pris les mesures préventives adéquates, d'avoir libéré ou laissé courir un abuseur potentiel. « On n'a jamais vu un thérapeute déclarer la fin d'un traitement » déclare un participant au cours d'une analyse en groupe. Dans ce domaine, le problème de la prévention des risques devient, d'une certaine façon, le problème de la prévention des risques des professionnels eux-mêmes. Un enjeu des relations de pouvoir consiste alors à déplacer la responsabilité sur les autres pôles du réseau, à faire circuler la responsabilité dans le réseau, à « se renvoyer la patate chaude » en somme. Dès lors, les problèmes délicats tournent en rond dans le réseau, passant et repassant par les mêmes professionnels. La gestion des problèmes sociaux qui s'effectuait essentiellement au sein d'institutions spécialisées s'effectue désormais davantage par leur circulation dans un circuit d'intervenants. On peut voir là une fonctionnalité pour l'ensemble du système social – mais pas forcément pour les personnes concernées – : celle de traiter les problèmes en les faisant indéfiniment circuler (Van Campenhout, 2003 : 43).

Le pouvoir du réseau : dimension structurelle

Hypothèse 4 : Le pouvoir dépend de la position des pôles du réseau dans leurs champs respectifs et de la structure des capitaux correspondante.

Etre en position de force dans un réseau donné qui n'a aucun impact sur les enjeux de société peut apporter des gratifications personnelles appréciables mais ne représente pas grand-chose en termes de pouvoir. C'est l'intérêt de la définition de Orum, reprise plus haut, de prendre en compte l'importance des enjeux sociaux sur lesquels porte le pouvoir. Mieux vaut, de ce point de vue, ne pas être très puissant dans un réseau puissant qu'être très puissant dans un réseau peu puissant ou, encore, deuxième à Rome que premier en Gaule, pour contredire César.

L'approche des réseaux sociaux repose sur le présupposé, cher à Foucault, que les relations de pouvoir ne peuvent pas se ramener à l'étude des institutions car le pouvoir circule à travers l'ensemble du tissu social, traversant les frontières institutionnelles. Toutefois, la capacité du réseau de peser sur les enjeux sociaux dépendra directement des ressources (valeurs économiques, symboliques, informations...) qui circulent entre les pôles du réseau, ressources qui dépendent

elles-mêmes de la position institutionnelle de ceux qui y sont impliqués. L'exemple de Davos est clair à ce sujet. Les dirigeants économiques qui y participent dirigent des entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse généralement les cinq milliards de dollars et sont considérées comme dominantes dans le secteur et/ou dans leur pays. Seul un millier d'entreprises font partie de ce cercle très fermé. Ces dirigeants économiques sont rejoints par quelques dizaines de responsables politiques, de journalistes et d'intellectuels. Les représentants de ces deux dernières catégories présentent la double caractéristique d'être compatibles avec l'idéologie des dirigeants économiques mais aussi d'être en position relativement haute dans leur propre champ.

C'est ici, précisément, sur la question du pouvoir structurel du réseau, que la notion bourdieusienne de champ trouve donc sa place et sa pertinence. Le pouvoir du réseau dépend en effet de sa capacité de mettre en relation des personnes (ou entités collectives) en position élevée dans leur propre champ, détentrices de ressources (économiques, sociales, culturelles ou symboliques) importantes propres à ce champ, et qu'elles sont susceptibles de faire circuler dans le réseau et/ou d'utiliser au bénéfice du réseau.

Le « système des piliers » caractéristique de la Belgique illustre bien ce processus : chaque pilier (chrétien, socialiste ou libéral) consiste en une constellation d'institutions (parti politique, mutualité, organisations syndicales, mouvements militants, écoles, hôpitaux, associations volontaires...) formellement ou informellement reliées entre elles en familles idéologiques. Des institutions non formellement liées à un pilier, comme les universités non catholiques, n'en sont pas moins traversées, elles aussi, par la puissante logique des piliers. De la base au sommet de l'échelle institutionnelle et politique, les responsables de ces différentes institutions se rencontrent inévitablement et sont susceptibles de mobiliser, quand c'est nécessaire, le réseau qu'ils constituent avec leurs partenaires des institutions voisines. Une série de décisions importantes (législatives et budgétaires notamment) résultent de cette logique néocorporatiste des piliers ou d'une tractation entre eux. S'il semble aujourd'hui en déclin, le système des piliers a encore, indiscutablement, de beaux restes. Il illustre, jusqu'à la caricature, la pertinence d'une analyse des phénomènes sociaux en termes de réseaux sociaux puisqu'il réussit la performance paradoxale de quasiment institutionnaliser un processus informel, caractéristique de la logique du réseau.

Couvrant tout l'éventail des objets sociaux (caritatif, sportif, culturel, religieux autant qu'économique et politique), de multiples cercles, clubs, fondations, loges plus ou moins sélects fonctionnent selon le principe de la cooptation (« qui se ressemble s'assemble »). Ces réseaux de puissance variable peuvent fonctionner à l'intérieur d'un champ particulier et être dès lors constitués autour du seul type de capital propre à ce champ (comme un réseau de dirigeants d'entreprises en position haute dans le champ économique et détenteurs d'un capital économique élevé). Mais

ces réseaux peuvent aussi, et c'est un autre intérêt du concept, mettre en relation des personnes en position plus ou moins haute dans des champs différents. Ce sont alors des ressources diverses qui peuvent circuler dans un même réseau avec des effets multiplicateurs, comme c'est en partie le cas dans l'exemple de Davos. On se souvient en Belgique du mini-scandale provoqué début 2008 par la publication dans la presse d'une lettre adressée par un avocat constitutionnaliste de renom, par ailleurs éminent professeur d'université et conjoint d'une ministre influente, à un de ses amis, directeur du centre d'études du parti politique auquel ils étaient tous liés. Dans cette missive, le premier demandait au second de faire jouer son réseau de relations au sein du parti pour voir confiés davantage de dossiers à son cabinet d'avocats. L'affaire a mis au grand jour un phénomène somme toute banal et bien connu des initiés : l'existence de réseaux informels mais efficaces reliant, en l'occurrence ministres, cadres de partis, avocats réputés, experts écoutés, professeurs d'université, fonctionnaires...) au sein desquels circulent des ressources décisives (le contrôle de moyens publics, la capacité de concevoir ou de proposer des projets de loi, une autorité académique, des connaissances scientifiques, des compétences professionnelles, des informations plus ou moins cruciales et confidentielles, des amis au bras long sur qui compter...) qui, reliées entre elles, représentent une capacité collective de produire des décisions déterminantes pour le destin des citoyens.

En mobilisant très sommairement ici certains aspects de la théorie des champs, on ne songe évidemment pas à ramener celle-ci à une partie d'une théorie plus large des réseaux sociaux, mais seulement à montrer que la théorie des réseaux ne peut ignorer la réalité des champs et des rapports de force qu'ils structurent. On pourrait d'ailleurs aborder la question du pouvoir dans le « travail en réseau » par la problématique des rapports et des luttes entre champs, que Bourdieu appelle le « champ du pouvoir »²⁰ (Bourdieu, 1992 : 352). Ses enjeux sont la hiérarchie entre les champs et la délimitation des frontières entre eux. Par exemple, lorsque des professionnels du champ judiciaire et du champ social travaillent « en réseau » (comme dans les contrats de sécurité et de société en Belgique), certains auteurs y décèlent un phénomène de « pénalisation du social » (Mary, 2003) plutôt qu'un phénomène de « socialisation du pénal ». Le secteur de l'aide à la jeunesse est lui-même un bel exemple de terrain de lutte entre le champ judiciaire et le champ social (Franssen et al., 2003). Le travail en réseau peut alors conduire à la constitution de champs-lisières, voire de nouveaux champs, celui de l'aide à la jeunesse mais aussi, plus largement, le champ « socio-pénal » selon l'expression de Cartuyvels (1999). Toutefois, aussi pertinente et argumentée soit-elle, cette hypothèse d'une lutte entre champs conduisant à leur recomposition ne peut rendre compte à elle seule de la

²⁰ Qu'il ne faut pas confondre avec le champ politique *sensu stricto*.

problématique complexe des transformations de l'action publique et de ce que recouvre le travail en réseau.

Davos et le système belge des piliers montrent que les réseaux ont tendance à mettre en relation et à mobiliser des personnes ayant des capitaux de poids comparables ou, encore, qui occupent des positions comparables ou structurellement analogues dans leurs champs respectifs. A ces capitaux sont liés des manières spécifiques de faire réseau (voir supra). Wagner (2007 : 49 et 72) souligne un contraste entre d'une part, le cosmopolitisme séculaire des classes supérieures et des managers et d'autre part, la difficile internationalisation du mouvement ouvrier et la prégnance des liens au territoire dans la culture populaire. Les rapports de pouvoir entre les réseaux sociaux s'inscrivent ici dans des structures de domination – souci particulièrement cher à la tradition marxiste et wébérienne –, que l'analyse des réseaux sociaux permet d'opérationnaliser.

Le pouvoir du réseau : dimension actantielle

Hypothèse 5 : Le pouvoir dépend de la capacité du réseau de se mobiliser et de politiser ses enjeux.

Le pouvoir d'un réseau, sa capacité de peser sur les directions que prend la société, dans ses diverses composantes, dépend de la capacité du réseau de *se mobiliser*, de politiser ses enjeux c'est-à-dire de les porter et de les défendre dans l'espace public. En d'autres termes, de développer une action collective efficace.

Plusieurs auteurs, parmi lesquels Tilly (1993) et Touraine (1973), ont étudié les conditions macro-sociales favorisant l'émergence des actions collectives et, en particulier, des mouvements sociaux. D'autres, comme Olson (1978) abordent les actions collectives à partir de la rationalité individuelle. C'est toutefois le mérite de McAdam, McCarthy et Zald (1988) d'avoir montré que les composantes de base de l'action collective sont à rechercher dans un niveau intermédiaire de réalité qu'ils appellent des « contextes de micro-mobilisation » (*micro-mobilization contexts*). Ils les définissent comme « toute situation en petit groupe dans laquelle des processus d'attribution collective sont combinés avec des formes rudimentaires d'organisation pour produire une mobilisation pour une action collective²¹ » (McAdam et al., 1988 : 709). Par « processus d'attribution collective » on entend le fait de rattacher subjectivement sa situation personnelle (par exemple de femme discriminée par rapport aux hommes de même niveau de compétence dans une entreprise, de chômeur, de

²¹ Traduction par nous.

patient victime d'une épidémie, de riverain d'une décharge toxique...) à une situation collective (par exemple la discrimination sexuelle, le partage du travail, la politique de santé, les risques écologiques...).

Toute action collective a en effet pour origine et éléments de base (« *basic building blocks* ») des petits groupes de personnes en étroite connexion qui se réunissent, communiquent de diverses manières, apprennent à s'organiser, construisent une image valorisante de leur travail ou de leur combat, découvrent à qui faire confiance et de qui se méfier, éprouvent la répression, les désertions, les périodes de découragement, expérimentent des méthodes d'action et de propagande, prennent la parole en public, se familiarisent avec les médias, élaborent un programme, rédigent des documents, planifient une campagne, mettent au point un plan d'action et s'y engagent ensemble en partageant souvent d'intenses émotions.

Ces contextes ne sont en fait rien d'autre que des réseaux sociaux ou – formulation plus appropriée ici – des réseaux d'acteurs sociaux (Lemieux, 1999) où des acteurs sont en relation pour une mobilisation collective dans un contexte socio-historique concret. De nature microsociale, ces réseaux relient les actions et les motivations individuelles (notamment les raisons personnelles de s'engager dans l'action) avec des enjeux et des processus macrosociaux. En effet, par le processus d'attribution collective effectué dans ces réseaux, les participants peuvent relier leur condition personnelle ou un problème local à une cause collective et politique plus large. Ces réseaux locaux constituent le terrain où se forment et se distinguent des leaders d'envergure qui seront les porte-parole d'actions plus ambitieuses. Ils mettent en relation leurs militants avec des militants d'autres réseaux engagés dans des causes analogues ou complémentaires. Leurs membres se coordonnent pour mettre sur pied des groupes de pression, voire des partis politiques ayant pignon sur rue. Le micro-contexte de mobilisation apparaît donc comme le pont conceptuel entre les processus micro et macro-sociaux (McAdam et al., 1988 : 709) et la notion de réseau permet de rendre explicite les interactions entre ces différents niveaux de relations sociales (Colonomos, 2002 : 141).

Dans cette approche actantielle, le réseau reste une structure de relations et un système de flux (de messages, d'informations, de dossiers, de matériel, d'argent, d'invitations, de militants...) entre pôles (individuels ou collectifs) interconnectés, mais il devient surtout un acteur social engagé dans une action collective. Pour Touraine celle-ci constitue un mouvement social lorsqu'elle peut se définir par rapport à un enjeu majeur de société, à un adversaire et à une identité propre qui confère à l'action un sens et une conscience fière (Touraine, 1973).

La recherche classique de E.P. Thompson sur *La formation de la classe ouvrière anglaise* (1988) illustre magistralement l'importance des réseaux de mobilisation dans l'émergence et le développement d'un mouvement social. À la toute fin du XVIIIème siècle et au début du XIXème, ce qu'on appellera plus tard la classe ouvrière consistait en une réalité disparate mobilisant une grande diversité de travail-

leurs plus ou moins organisés en de multiples associations de natures fort différentes, comme les « sociétés de correspondance », particulièrement actives dans le soutien mutuel et la défense des travailleurs poursuivis par la Justice, et les groupes de Luddistes qui, rendus inquiets par le machinisme, se regroupaient de nuit en bandes pour attaquer les fabriques et détruire les machines menaçant leur travail. L'idée d'un rassemblement et d'une solidarité les plus larges possibles des travailleurs autour d'une cause ouvrière commune ne se développa que progressivement, grâce à la multiplication des contacts entre ces nombreux micro-réseaux et à leur mise en réseaux de plus en plus vastes. Leurs actions ont été orientées et soutenues par un important travail idéologique dont les fers de lance furent Thomas Paine²² et William Cobbett²³. Ce qu'on appelle la classe ouvrière est, aux yeux de Thompson, un phénomène historique et relationnel complexe, « unifiant des événements disparates et sans lien apparent » (Thompson, 1988 : 13) impliquant une multiplicité de micro-contextes de mobilisation.

Cette vision de l'action collective, historiquement bien fondée comme on le voit, s'écarte d'une vision romantique d'un mouvement social qui se dresserait « comme un seul homme » pour suivre son glorieux destin. Si les illustrations avancées par McAdam et al. concernent surtout les actions collectives de groupes sociaux dominés, les hypothèses et les concepts restent valables pour les actions collectives de groupes dominants. La « boîte noire » de l'action collective est désormais ouverte : elle contient une diversité de réseaux sociaux qui se mobilisent et constituent la trame active du social.

²² Homme politique et pamphlétaire américain (1737-1807), auteur des Droits de l'homme qui connut un succès phénoménal parmi les radicaux anglais.

²³ Journaliste anglais (1763-1835) auteur d'attaques virulentes contre le Gouvernement et les nantis.

Conclusion

Aucune des hypothèses énoncées dans la matrice théorique n'est suffisante à elle seule pour rendre compte de la réalité complexe du pouvoir. Avec les concepts qui lui sont associés, chacune n'est qu'un projecteur qui éclaire le pouvoir sous un certain angle seulement. Quand on les allume ensemble, les cinq projecteurs donnent du pouvoir une image plus claire et plus globale. Mais des zones d'ombre subsistent, qui pourraient être explorées à partir de ressources théoriques supplémentaires. Aucune approche théorique ne peut embrasser l'ensemble des dimensions du social ; chacune adopte forcément un point de vue qui est tantôt compatible tantôt incompatible avec d'autres.

Si l'approche du pouvoir en termes de réseau social, telle que conçue dans la matrice théorique proposée ici, n'est certainement pas une panacée, elle n'en présente pas moins l'intérêt d'articuler de manière cohérente les dimensions macro-, meso- et microsociales, les dimensions structurelle et actantielle du social, l'individuel (ses motivations et intérêts notamment) et le collectif, la problématique du pouvoir à celle de la domination. Sur ce dernier point, il serait d'ailleurs indispensable de compléter cette problématisation du pouvoir par une problématisation des inégalités, à partir d'une approche en termes de réseau social. De nombreux éléments sont d'ores et déjà présents, implicitement ou explicitement, dans ce texte.

L'analyse des réseaux sociaux permet ces articulations théoriques parce qu'elle considère les micro-réseaux sociaux (soit des entités strictement sociales) comme unités ou cellules de base du social, et non l'individu ni même la relation binaire entre deux individus. La théorisation de l'action collective proposée par McAdam et al. à partir du concept de contexte de micro-mobilisation (soit un micro-réseau d'acteurs sociaux) montre bien que là réside, précisément, la solution proposée par l'analyse des réseaux sociaux à un ensemble de problèmes théoriques classiques. Pour l'analyse des réseaux sociaux, la sociologie commence quand on est à trois²⁴.

Certes, on n'avait pas la prétention de proposer ici une théorie sociologique générale, ni même une théorie générale du pouvoir et on n'est donc pas tenu d'en couvrir tous les aspects. Toutefois, il nous faut soulever en finale une lacune : une théorie du pouvoir devrait réserver une place importante à sa dimension symbolique qui est constitutive du social (Van Campenhout, 2001 : 104-124). Il faut admettre que le concept de réseau social, tel qu'il est habituellement abordé, n'y incline pas spontanément. On voit bien où cette dimension symbolique pourrait être prise en

²⁴ Selon une formule que nous avons entendue pour la première fois dans la bouche de notre collègue Alexis Ferrand et qui nous semble particulièrement conforme à la pensée d'un Simmel.

compte dans certaines composantes de la matrice : à propos du processus d'attribution collective ou de la question des justifications idéologiques et symboliques de la responsabilisation des autres par exemple). Mais ces perspectives restent trop pauvres et la réflexion doit donc s'approfondir sur ce point, tout particulièrement.

L'exercice de problématisation effectué ici nous semble en tout cas indiquer que l'analyse des réseaux sociaux pêche trop souvent par (fausse ?) modestie et ne devrait pas se réduire à une méthodologie (sinon dans son sens large de mode d'appréhension des phénomènes). Dans le contexte actuel, renforcer son statut théorique n'est pas un luxe. À cet égard, dans les limites des ambitions de ce texte, il nous semble avoir montré que l'approche sociologique des réseaux sociaux peut faire une large place à la problématique du pouvoir, à condition de faire appel à des théories qui ne se réfèrent pas explicitement à l'analyse des réseaux sociaux ou à une approche strictement structurelle des réseaux sociaux. Nous pensons avoir montré aussi que, dans le contexte actuel, la problématique du pouvoir est utilement éclairée par une approche en termes de réseau social et que cet exercice ne suppose pas de sous-estimer pour autant les puissants effets de champs ou d'institutions. C'est à l'épreuve des recherches concrètes que notre matrice théorique devra démontrer sa fécondité et sa perfectibilité.

Bibliographie

- Ansary P., (2000), « Au-delà de l'administration et de l'institution, le 'dispositif', un nouveau concept pour une nouvelle réalité », *La Revue Nouvelle*, n° 2, février, pp. 71-79.
- Bott E., (1957), *Family and Social Network*, London, Tavistock.
- Bourdieu P., (1976), « Les modes de domination », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2-3, pp. 122-132.
- Bourdieu P., (1984), « Quelques propriétés des champs », in *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit, , pp. 113-120.
- Bourdieu P., (1991), « Le champ littéraire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 89, pp. 3-46.
- Bourdieu P., (1992), *Les règles de l'art*, Paris, Seuil.
- Brandon I., Cartuyvels Y. (Dir.), (2003), *Judiciaire et thérapeutique : quelles articulations ?*, Bruxelles, La Charte.
- Burt R.S., (1992), *Structural Holes. The Social Structure of Competition*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press (cité par Mercklé, 2004).
- Cartuyvels Y., (1999), « Le champ socio-pénal en Belgique : entre idéalisme restaurateur et pragmatisme gestionnaire », in Cartuyvels Y. et Mary Ph. (eds), *L'État face à l'insécurité. Dérives politiques des années 90*, Bruxelles, Labor, pp. 183-203.
- Castells M., (1996), *La société en réseaux. L'ère de l'information*, Paris, Fayard.
- Colonomos A., (2002), « Le pouvoir des réseaux », in Ruano-Borbalan J.-C. et Choc B. (coord.), *Le Pouvoir. Des rapports individuels aux relations internationales*, Auxerre, Sciences humaines Éditions, pp. 137-142.
- Commaille J., Jobert B. (Dir.), (1999), « Les métamorphoses de l'action politique », *Droit et Société*, n° 24.
- Crozier M., Friedberg E., (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.
- Dahl R., (1971), *Qui gouverne ?*, Paris, Armand Colin.

- de Coninck F., Cartuyvels Y., Franssen A., Kaminski D., Mary Ph., Rea A., Van Campenhoudt L., (2005), avec la collaboration de Toro F., Hubert G., Hubert H.-O., Schaut Ch., *Aux Frontières de la justice, aux marges de la société. Une analyse en groupe d'acteurs et de chercheurs*, Gent, Politique scientifique fédérale, Academia Press.
- Degenne A., Forsé M., (1994), *Les Réseaux sociaux*, Paris, Armand Colin.
- Delanty G., Rumford Ch., (2005), *Rethinking Europe. Social theory and the implications of Europeanization*, London and New York, Routledge, Taylor & Francis Group.
- Elias N., (1975), *La dynamique de l'Occident*, Paris, Calman-Lévy.
- Elias N., (1990), *La Société des individus*, Paris, Fayard.
- Ferrarese E., (2007), *Niklas Luhmann, une introduction*, Paris, La Découverte, Coll. Agora Pocket.
- Foucault M., (1994a), « Les Mailles du pouvoir », in *Dits et écrits, IV, 1980-1988*, Paris, Gallimard, pp. 182-201.
- Foucault M., (1994b), « Le sujet et le pouvoir », in *Dits et écrits, IV, 1980-1988*, Paris, Gallimard, pp. 222-243.
- Franssen A., Cartuyvels Y., de Coninck F., (2003), *L'Aide à la jeunesse à l'épreuve de la déjudiciarisation*, Bruxelles, Ed. Jeunesse et Droit.
- Franssen A., de Coninck F., Cartuyvels Y., Vignes M., Van Campenhoudt L., (2007), « La ritournelle du travail en réseau », *Bruxelles Santé*, pp. 85-108.
- Freeman L.C., (1979), « Centrality in Social Networks : Conceptual Clarifications », *Social Network*, n°1, pp. 215-239 (cité par Mercklé, 2004).
- Garcia Amado, (1989), « Introduction à l'œuvre de Niklas Luhmann », *Droit et Société*, n°11-12.
- Genard J.-L., (2003), « Fluidification des frontières et des rôles », in Brandon I., Cartuyvels Y. (Dir.), *Judiciaire et thérapeutique : quelles articulations ?*, Bruxelles, La Charte, pp. 23-32.
- Granovetter M., (1974), *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- Hubert G., (2008), *Penser l'Europe en action. Les Fonds structurels européens à l'appui de politiques régionales bruxelloise*, thèse de doctorat en sciences politiques et sociales, Bruxelles, Facultés universitaires Saint-Louis.

- Lagarde A., (2000), *Le pouvoir*, Paris, Ellipses Édition Marketing, Coll. Philonotations.
- Laumann E.O., Gagnon J.H. , Michaël R.T., Michaels S., (1995), *The Social Organisation of Sexuality, Sexual Practices in the United States*, Chicago, London, The University of Chicago Press.
- Lazega E., (1998), *Réseaux sociaux et structures relationnelles*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, n°3399.
- Lemieux V., (1999), *Les réseaux d'acteurs sociaux*, Paris, PUF.
- Mary Ph., (2003), *Insécurité et pénalisation du social*, Bruxelles, Labor, Coll. Quartier Libre.
- Mattelat A., (2003), *Histoire de la société de l'information*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.
- McAdam D., McCarthy J.D., Zald M.N., (1988), « Social Movements », in Smelser N.J. (Ed.), *Handbook of Sociology*, Newbury Park, London, New Dehli, Sage, pp. 695-737.
- Mercklé P., (2004), *Sociologie des réseaux sociaux*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.
- Mills C.W., (1969), *L'élite au pouvoir*, Paris, Maspero.
- Moreau Defarges Ph., (2003), *La gouvernance*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, n°3676.
- Muller P., (2004), « Le référentiel », in Boussaguet L., Jacquot S., Ravinet P. (eds), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Science Po, pp. 370-376 (cité par Hubert, 2008).
- Olson M., (1978), *Logique de l'action collective*, Paris, PUF.
- Orum A., (1988), « Political Sociology », in Smelser N.J. (ed.), *Handbook of Sociology*, Newbury Park, London, New Dehli, Sage, pp. 393-423.
- Ost F., van de Kerchove M., (2002), *De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis.
- Peto D., Remy J., Van Campenhoudt L., Hubert M., (1992), *Sida. L'amour face à la peur*, Paris, L'Harmattan.
- Quivy R., Van Campenhoudt L., (2006), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod.
- Sassen S., (2009), *La globalisation. Une sociologie*, Paris, Gallimard.

- Slama A.-G., (1993), *L'angélisme exterminateur. Essai sur l'ordre moral contemporain*, Paris, Grasset.
- Strange S., (1988), *States and Markets*, London, Pinter (cité par Colonomos, 2002).
- Thompson E.P., (1988), *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Gallimard, Seuil.
- Tilly Ch., (1993), *Les révolutions européennes 1492-1992*, Paris, Seuil.
- Touraine A., (1973), *Production de la société*, Paris, Seuil.
- Van Campenhoudt L., (2001), « Chap. 3 : S'affranchir des catégories de pensée instituées », in *Introduction à l'analyse des phénomènes sociaux*, Paris, Dunod, pp. 55-82.
- Van Campenhoudt L., (2003), « Le pouvoir dans le travail en réseau », in Brandon I., Cartuyvels Y. (dir.), *Judiciaire et thérapeutique : Quelles articulations ?*, Bruxelles, La Chartre.
- Van Campenhoudt L., (2008), « Le conflit, au cœur du lien social », in Vrancken D., Dubois C., Schoenars F. (dir.), *Penser la négociation. Mélanges en hommage à Olgierd Kutny*, Bruxelles, De Boeck, pp. 249-256.
- Van Campenhoudt L., Cartuyvels Y., Digneffe F., Kaminski D., Mary Ph., Rea A. (Dir), (2000), *Réponses à l'insécurité : des discours aux pratiques*, Bruxelles, Labor.
- Van Campenhoudt L., Chaumont J.-M., Franssen A., (2005), *La Méthode d'analyse en groupe*, Paris, Dunod.
- Wagner A.-C., (2007), *Les classes sociales dans la mondialisation*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.
- Weber M., (1995), *Économie et société/1. Les catégories de la sociologie*, Paris, Plon.

Which Active Welfare State ? Asset-Based and Capability-Based Approaches of Social Citizenship

Jérôme GAUTIE²⁵

Introduction

This work intends to clarify the theoretical and philosophical foundations of the so-called “Active Welfare State”, in order to explicit the conception of social citizenship it is based on. The concept has been put forward by Anthony Giddens among others, and entails a reform agenda of the welfare state. The main thesis of this paper is that there are not only one but two different models of an “Active Welfare State”. The aim here is to identify two “ideal-types”, in the Weberian sense. One has to keep in mind that the realities that are emerging in advanced industrialised countries are mixing up elements from both models.

One central issue raised by the “Active Welfare State” concept is the need to recast what will be referred here as the “work and welfare nexus”, induced by the changes in the labour market and the reconfiguration of social risks (section 1).

Along these lines, the “Asset-Based Welfare” model (section 2) can be opposed to the “capability-based” model (section 3). These two models can be contrasted by the means of several key elements : the conception of the individual, the role devoted to the State and other collective arrangements (from labour law to collective agreements), the definition of employability and social inclusion. Finally, two different conceptions of social citizenship emerge.

²⁵ Université de Paris I Panthéon Sorbonne. Contact : Université de Paris I, Centre d’Economie de la Sorbonne, 106-112 boulevard de l’Hôpital, 75 013 Paris, France ; jgautie@univ-paris1.fr.

Why an Active Welfare State ? The need to recast the “work and welfare nexus” and the social citizenship issue

Social citizenship and decommodification

Following the celebrated seminal work of Marshall, social rights are the culmination of civic and political rights. According to the substantive (opposed to procedural) view of democracy, social rights refer to the social conditions which provide the means and opportunity to fully exercise civic and political rights. As a consequence, they act as “enabling rights”, and underpin a “social citizenship”.

Nevertheless, Marshall’s definition of social rights is quite elastic (Powell, 2001) : these range “from the right to a modicum of economic welfare and security to the right to share the full in the social heritage and to live the life of a civilised being according to the standards prevailing in the society” (Marshall, 1963 : 74). As Esping-Andersen argues, if few can disagree with the claim that social rights (i.e. social citizenship) are the core idea of welfare state, “the concept must be fleshed out” (Esping-Andersen, 1990 : 21).

According to Esping-Andersen, welfare provision is not only a matter of granted rights. It refers to the combination of State activities with the market and the family in the provision of welfare. Indeed, there are three ways (that may be combined) for citizens to gain access to the resources in a given society – that will be referred here as the three spheres of distribution. Economic distribution refers to earned income in the labour market - by participating to the production process. Household (or private) distribution mainly concerns dependent children, but also non-working spouses and sometimes dependant older people; it relies on a personal link between the provider (often the “male breadwinner”) and the recipient. Finally, social distribution refers to social welfare entitlements – i.e. social rights. The combinations between the three spheres of distribution differs widely from one country to another, and defines three types of “welfare regimes” – liberal, “corporatist” (and “conservative”) and “social-democratic”.

The extension of the social sphere – and the way it is interlocked with the economic and the household spheres – determines the degree of “decommodification”. This concept is central in Esping-Andersen’s view; “it is meant to capture the degree to which welfare states weaken the cash nexus by granting entitlements independent of market participation” (Esping-Andersen, 1999 : 43).

This notion is indeed important : it points out the centrality of the “work and welfare” nexus – i.e. how the welfare state and the labour market interconnect to provide economic and social welfare. But we can argue that that Esping-Andersen’s use of the concept is too restrictive. Indeed, following Polanyi (1944), it can be used in a

wider sense, referring to all the institutions and regulations that prevent labour from being treated as a mere commodity. From this point of view, social protection systems – including welfare states but also “corporate welfare”, i.e. firm based health and pension plans – were only one element of the decommodification process which took place in the industrialized countries from the end of the 19th century – and more intensively after World War II. The second aspect was the regulation of the labour market, based on the introduction of “statutory rights” for workers, through law and/or collective agreements, which transformed “work into employment” (Castel, 1996). As a result, decommodification also took place within the economic sphere, by the introduction of labour market institutions, which can be defined as “laws, programs, conventions which can impinge on labour market behaviour and cause the labour market to function differently from a spot market” (Blau and Kahn, 1999 : 1400).

This point is crucial. Esping-Andersen claims that decommodification is rather weak in Germany, because the social insurance system relies on contributions, and therefore on work and employment. But one must consider that the German labour market used to be heavily regulated - as it was (and still is) also the case in the other “corporatist” countries like France and Italy. To some extent, there may have been a partial trade-off between employment protection regulation (EPR) and social policies (including labour market policies) – countries with higher EPR and weaker social policy, like France, for instance – contrasting with countries with lower EPR and higher social policy, like Denmark (Auer and Cazes, 2002).

To summarize, the decommodification process does not only depend on the extension/restriction of social rights, but also on the regulation/deregulation of the labour market – regulation referring not only to formal employment protection legislation, but also to a wide array of institutions in which the traditional employment relationship has been embedded. As a consequence, if one takes an extensive and substantive definition of social citizenship, referring to the economic and social conditions of full citizenship (i.e. “social inclusion”), the workers’ status has to be taken into account.

“Re-commodification” of labour

The wage employment relationship that emerged at the end of the 20th century was based on the acceptance of subordination in exchange for economic security (Supiot, 1999). The paramount of this conception was reached during the “Fordist era” (1945-1975). The model of the employment relationship was the one that was implemented in the big corporations through their “Internal Labour Markets” (ILMs) - even if many workers (and in some countries, the majority of them) were not part of them. Following the seminal work of Doeringer and Piore (1971), ILMs can be

defined as institutional units within which the price and the allocation of labour are determined by administrative procedures, as opposed to an “external market” (the spot market of the “conventional economic theory”) where wage, training and the allocation of labour are determined by the market process (i.e. supply and demand). In many countries, ILMs were narrowly interlinked with employment protection legislation.

Since the end of the seventies, the trend of decommodification through labour market institutions seems to have reversed : the traditional employment relationship has been under strain, ILMs tend to decline, and, therefore, firms play a lesser role in the “welfare mix” provision.

Decommodification through the employment relationship

By their very nature, ILMs participated to the decommodification process.

First, once integrated in an ILM, workers were – in a certain extent – insulated from the market pressures. Job security was one aspect. The Japanese “life time employment” system in big firms was the extreme case. In the United States, where labour market was and still is more flexible, and in most of the European countries, only managers could benefit from the (implicit) rules of lifetime employment. But for the other workers, in particular in the unionised sectors, some job security was provided by implicit or explicit rules like “lay off and recall” and seniority based protections (as the “last in first out” rule). Economic security derived also from the wage determination process. Only the entrance wage was determined by the (external) labour market process; once in the ILM, the worker’s pay was disconnected from the adjustment of demand and supply on the labour market, and also from the economic current performance of the firm. This wage rigidity played as an (implicit) insurance contract (Malcomson, 1999). Wage increase was indexed on inflation and productivity gains, and, in the long term, was based on tenure (seniority).

The wage determination was also the key aspect of the second element of the “decommodification” process. ILMs were based on job classifications defining the wage structure. This could lead, to some extent, to a de-connection between the wage attached to a job and the productivity of the individual worker holding this job. Moreover, as Doeringer and Piore noted, “when a permanent relationship is established [...] profit maximizing no longer compels the firm to equate the wage and the marginal product of labour in every pay period” (op.cit., p.75-76). If we assume that a firm’s total wage bill is equal to the marginal product of all its workers, this means that some workers (those who were paid less than their productivity) did “subsidise” others (those who were paid more than their productivity). ILMs were nexus of such “implicit subsidies”, and thus, had (potentially) important distributional effects (Gautié, 2004). The increasing wage profile with seniority, for instance, was not only the result of the accumulation of human capital throughout the career. It was

also a “delayed payment” scheme (Lazear, 1981), implying that senior workers were paid above their productivity, while younger workers were paid below. This system was justified by equity as well as efficiency reasons – the deferred payment playing as an incentive device.

In addition to this age (seniority)-related “horizontal” subsidies (at the same skill – occupational level), many ILMs also featured “vertical” subsidies between the various skill levels during the Fordist era. In many cases occupational wage differentials according to skill were narrower than the corresponding (marginal) workers’ productivity differentials. This relative narrowing of the wage differentials derived mainly from institutional constraints (Blau and Kahn, 1999). In some countries, like France, the statutory minimum wage helped increase the relative wage paid to less skilled workers, narrowing wage differentials at the bottom of the wage distribution. In other countries, like Germany and Sweden, the same result was obtained by collective agreements – given the egalitarian vision of equity promoted by the labour unions in all industrialised countries.

Destabilisation of ILMs

For nearly 25 years, industrialised countries have witnessed a destabilisation process of the traditional ILMs (Gautié, 2004). As Cappelli put it, “several important developments combined to create an environment that substantially reduced the benefits derived from internalised employment systems.” (1995 : 566-7). These changes included the slowdown of growth, globalisation and increasingly intense competition on product markets, but also changes in financial systems and corporate governance. As for technological change and new forms of work organisation, they were causes as well as consequences of this process.

These developments have had a significant impact on the wage employment relationship. The destabilisation of the ILMs caused to some extent a “recommodification” of labour, with a growing tendency to reward workers on the basis of their market value – i.e. to equate “spot” wage to “spot” productivity. As Summers noted, “market forces have tended to pay everyone like salespersons – on the basis of what they produce” (1999 : 102). The decline of ILMs, which has been coupled in many countries with the decrease of unionisation, may contribute to explain (together with the “biased technological change” put forward by many economists) the increasing inequalities between skilled and unskilled workers. At the same time, the employment relationship became increasingly flexible. Employment security tended to decline, especially for the less skilled workers and those with low seniority, but also for old workers. The categories who used to benefit from the former “implicit subsidy” system suffered the most from these mutations. Indeed, downsizing affected not only labour market entrants and the low-skilled, but also senior manual skilled workers and white collar staff.

Of course, ILMs and long tenure employment are far from having disappeared – even in the U.S, cf. Neumark, 2000. In many European countries – and notably in the “corporatist-conservative” ones, where the priority has always been to protect the male (middle-age) breadwinner – the average employment security remains high, because of employment protection legislation. As a result, the flexibilisation process mainly fostered the segmentation of the labour market – the contingent workers (the “outsiders”) bearing the brunt of economic insecurity. But even “insiders” feel less and less secure. They know that given the new economic environment, the (implicit) commitment of firms to provide life long employment and stable earnings is, for many, a thing of the past.

Moreover, the blurring of boundaries between the market and the firm is not only the consequence of the flexibilisation process (contingent work, outsourcing, sub-contracting..) It also derives from a new organisation and conception of work within the firm itself. The worker is now required to be more autonomous, polyvalent, etc. His/her efficiency depends on the various types of individual aptitudes that s/he can effectively mobilise in a work situation – the so called “competency”, which refers to skills that are not only technical (in the traditional sense) but also social (especially relational) and behavioural (autonomy, initiative, etc.). The worker is more and more considered as a service provider – a salesperson (cf. above). The market logic penetrates into the organisation : as Cappeli et alii. emphasized “pressures from product and labour market are brought into the organization [...] establishing market-mediated employment relationships” (1997 : 4).

To summarize, as the Supiot report (1999) stated : “the original terms and conditions underlying wage-earner status [subordination in exchange for job security] have been overturned”. Nowadays, firms require greater autonomy from the worker, yet guarantee less security in return. As a consequence, workers are required to become more mobile and “employable”, inside and outside the firm, and thus to be marketable throughout their professional life-course.

Reconfiguration of risks and the need for an “Active Welfare State”

New challenges for risk management

The previous section has emphasised the consequences of labour market changes. The “recommodification” process described above, while concerning all the industrialised countries, challenges more specifically the “liberal” and the “corporatist” welfare regimes. Indeed, in both regimes the employment relationship is a central pillar of the social protection system, through the corporate welfare in the “liberal” regime, and through the “corporatist logic” in the corporatist one – where social rights are based on social contributions linked to the employment record. The security provided either by the State (classical social protection) or by ILMs being eroded, the related risks are not covered anymore or inadequately covered.

But “labour market risks” are not the only one to take into account - for a deeper analysis of the reconfiguration of risks in nowadays industrialised countries, see Giddens (1998), Esping-Andersen (1999), Schmid (2003), Gautié and Gazier (2003). One must also consider the consequences of socio-demographic trends affecting the industrialized countries. The rise of divorce, the increase in women’s labour participation, ageing, etc., have contributed to challenge the existing combination of the economic, social and private spheres of distribution. One consequence is the rise of “life-course risks” – divorce increasing the risk of poverty, ageing the risk of dependence, etc.

Both labour market and socio-demographic changes have also increased “inter-generational risks” - according to Esping-Andersen’s (1999) classification – which correspond to “inherited risks”, due to the fact of being born in a specific social class, race or gender. Occupational and educational attainment as well as poverty remains over-determined by social origins. As Esping-Andersen stresses, “inheritance and markets are mutually reinforcing” (1999 : 42). The rise of income inequalities that is an aspect of the “re-commodification of labour” process depicted above – especially in the liberal countries -, tends to increase those intergenerational risks.

Recasting the “work and welfare nexus”

The reconfiguration of social risks requires to recast the “work and welfare nexus” in advanced industrialised countries. The sociologist Anthony Giddens has drawn the map of an ambitious social and political paradigm, the “Third Way”, between

classical liberalism and the traditional (“old left”) social democracy. An “active (or positive) Welfare State”, that can be also labelled “social investment State”, is the central pillar of this new paradigm.

This approach focuses – in a dynamic more than static, and individualistic more than collective perspective - on the individual throughout his entire life-course rather than on situations (and “states” and “status”) the individual can hold at a given stage of her/his life. As a consequence, “flexicurity” – i.e. the conciliation of the flexibility of the markets and the (economic and social) security of the people – must be preferred over the traditional employment protection of the Fordist era.

The move from a curative to a more preventative Welfare State is another priority. The aim is to “empower” people, to enable them to manage their professional as well as personal life-courses. Strong commitment to equal-opportunity policies is therefore required. The investment in human capital through life-long learning has to be promoted - “employability” becoming the key issue. In order to fight against social exclusion, activation of social policies must be implemented.

Finally, the emphasis on equal opportunities is another central aspect. Indeed, reducing inequalities remains a priority, because today’s unequal incomes make tomorrow’s unequal opportunities – referring to “intergenerational risks” mentioned above. But the gender dimension is also crucial. So far, the weakening of the family, through the rise of divorce and lonely parenthood, has tended, for many women, to increase life-course risks in terms of poverty and precariousness – especially in “corporatist-conservative” and liberal welfare regimes. The challenge is therefore to foster positive “de-familialisation” – i.e. to break with the traditional dependence of women avoiding the risks induced by total re-commodification.

From these general principles, there seems to be not only one, but at least two, “third ways”. We will draw on both national experiences and theoretical formulations to contrast the features of two different paradigms – Gautié (2003). The first one refers more specifically to the New Labour policy implemented in United Kingdom since 1994, or the American Welfare reform of 1996, the “Asset-Based Welfare” theory being the ideological ground (Regan, 2001) . The second paradigm can be drawn from policies implemented in Netherlands, Denmark or Sweden, for instance. It is based on a capability based approach (Sen, 1992; Salais and Villeneuve, 2004), and promotes a conception that can be also illustrated by the “transitional labour markets” (TLM) theoretical framework (Schmid and Gazier, 2002).

Both the conceptions of the individual, the market and the collective regulations appear to be quite different in the two approaches. In a simplified way, one could assess that whereas the ABW intends to equip the people for the market, on the reverse, the capability based approach is a program to equip the markets for the people (Gautié and Gazier, 2003).

Equipping people for the market : the ABW approach

The first model – the closest to Giddens’ initial view of the Active Welfare State - involves a clear break with the “Fordist system” (employment protection legislation, ILMs...) as, in a sense, it accepts, in a way, the re-commodification of labour. The aim is to “empower” the individuals by equipping them with assets of different kinds which will allow them to succeed in the marketplace. As a consequence, contrary to the classical neo-liberal vision, this approach advocates for social rights and public social provision through an “Asset-Based Welfare” system. The focus on employability – and thus training - is central here, and the ideal worker is the (new) “professional”, personified by the “portfolio worker”.

The individual, the market and the State

This approach allocates a central role to the individual. According to Ulrich Beck, in advanced industrialised countries, “people are invited to constitute themselves as individuals, to plan, understand, design themselves as individuals...” (quoted by Giddens, 1998 : 36). They are required to be responsible (no freedom without responsibility) and forward planning (precondition for self sufficiency). However, Giddens does not plead for a return to the “atomistic” type of individualism that prevailed before the advent of collective regulations that emerged through the 20th century. He is in favour of “institutionalised individualism” – also a concept introduced by Beck. The individual is specifically endowed (or helped to endow her/himself) with assets that will enable her/him to behave as a real “agent”.

Asset-Based Welfare

In this view, the role of the State should be to equip individuals with some of these assets that will help them to become “marketable”. The traditional Welfare State, which is “negative” because it only has a protective function, must be replaced by an “Asset-Based Welfare” system (Regan, 2001). The debate was pioneered in the USA at the end of the eighties. The words “asset-based policy” was coined by Michael Sherraden in *Assets and the Poor*, 1991. In the American context, the stake was to fight poverty with innovative practices, the traditional transfer policies of the Welfare States having failed. The aim is to empower the individuals for greater autonomy, and help them not only to cope with critical transitional stages (like unemployment, birth of a new child..) but also to carry out their personal and professional projects. The key idea is that egalitarian objectives “can and should be pursued by action on the distribution of assets that people bring to the market place.

Relevant assets may include financial capital, human capital and the so-called social capital” (White, 2001).

The asset-based social policy mainly consists in helping people to accumulate assets through matched saving accounts. In USA, this principle has been experimented at the local level through “Individual Development Accounts” and “Universal Capital Grants” for instance (White, 2001). In 2001, the British Prime Minister Tony Blair proposed to create a “Child Trust Fund” and a “Saving Gateway” (Emmerson and Wakefield, 2001). The former is a lump sum payment for every child at birth (higher for those from lower-income family) to constitute a fund which is locked away until adulthood, in order to permit every young people “to embark on their adult lives with financial asset to invest in their future”. The latter is a saving account for the lower incomes; government would match individual contributions in order to provide an incentive for account holders to place funds in these accounts .

Asset-Based Welfare refers to the « property owning democracy » that Rawls advocates for in the preface of the second edition of his Theory of Justice, « One major difference [with the traditional welfare state democracy] is that the background institution of property-owning democracy, with its system of (workably) competitive markets, tries to disperse the ownership of wealth and capital [...] The idea is not simply to assist those who lose out through accident or misfortune (although this must be done), but instead to put all citizens in a position to manage their own affairs and to take part in social cooperation on a footing of mutual respect under appropriately equal conditions” (quoted by White, 2001).

Safety nets and workfare

In this model, the State should interfere as less as possible with the market. It may intervene upstream from the market - by providing individuals with those “assets” – and eventually downstream as well, but only via safety nets and/or through redistribution measures like negative income tax systems.

People are not only helped but also required to become “marketable” : the “welfare to work” strategy is based on the “workfare” principle which insists on the fact that there are no rights without duties, no entitlements without a counterpart for the society – that is work (Mead, 1986). When implemented, these principles lead to the “work first” strategy: people are required to get a job, whatever the conditions, because it is considered as always better than living on the welfare (Handler, 2003).

Human and social capital and the advent of the portfolio worker

Human capital and employability

Economic security is mainly based, in this model, on “employability”, which is conceived as the functional substitute of the protective rules provided by the traditional ILMs and employment protection regulation. Employability enables individuals to break free from subordination that goes with traditional wage employment relationship, and also to re-appropriate, in a sense, their own career paths. Employability is directly related to competencies : as, for instance, two leaders of the French employers’ association (MEDEF) stated, “the best security we can provide individuals with is a well-stocked portfolio of competencies. This is what will make them autonomous and free in the firm. It is the key issue of employability [...] giving people the means to build up their capital of competencies so that they are not entirely dependent on one firm to develop their professional future” (Lacroix and Dumont, 1999 : 74).

Human capital is thus the core asset. According to Giddens, the State should promote training instead of offering direct income support. The United Kingdom, for example, has experimented “Individual Learning Accounts” people could use to finance training : 150 £ was given by the government, and the financial contributions of both the individuals and their firms were tax free .

But the competencies are also – and above all – acquired within firms. The certification of skills acquired on the job and /or in further training programmes is a key issue. It has to be based on collective regulations. Yet this does not necessarily mean that the State should play an important role. In the United Kingdom employer organisation play a leading role through the National Vocational Qualifications system, while trade unions are marginal actors.

Social capital

Social capital is a key aspect of “institutionnalised individualism” as promoted by Giddens. But, as for “social citizenship” or “social rights”, the concept must be fleshed out. The definition proposed by Putman – “features of social organisation, such as trust, norms and networks that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions” (Putman, 1993 : 167) may appear a bit loose. But it points out two aspects of social capital which are usually put forward.

The first one is trust. It is usually emphasised by those who promote a sociological view of social capital. Coleman (1990), for instance, claims that trust is the central

feature of social capital, because it furthers norms which abdicate self interest and selfish calculations.

The second conception, by contrast, is more in line with an economic view : it put forwards self interest, and thus insists more on the instrumental role of social capital at the individual level. Network is therefore considered as the main aspect. Referring to Bourdieu's seminal work (1980), the economist Sobel defines social capital as referring to "the circumstances in which individuals can use membership in groups and networks to secure benefits" (Sobel, 2002 : 139). In a sense, in this view the "social" aspect appears as subordinated to the "capital" aspect.

The "asset-based" conception of society is closer to the latter view. Social capital minimises the transaction costs on the markets, and "permits human capital to achieve its most productive combinations and outcome for the economy" (Szreter, 2001 : 296).

The portfolio worker and his/her boundaryless career

To conclude, in this first model the ideal worker is no more the Fordist "salary-man" – exemplified by the white collars of the big post-war corporations. It is rather the "portfolio worker", conceived as a kind of professional, who does not have any durable attachment to a given firm, and who therefore leads a "boundary less career". This new figure has already appeared in some sectors such as high-tech, or the arts and entertainment (in Hollywood or the Silicon Valley, for example : c.f., Osterman, 1999; Marsden, 2003). One could see in these evolutions the revival of traditional "occupational labour markets", which were based on strong crafts unions very keen to control the definition and acquisition of the specific occupational skills (mainly through the control of the apprenticeship system), and which played as the institutional infrastructure of inter-firm mobility. But the new reality is quite different : the institutional basis of the labour market of the artists, for example, is mainly restricted to the networks in which they participate. The collective dimension is restricted here to the accumulation of social capital.

Equipping the market for people : the capability-based approach

According to the second model of the "third way", equipping individuals with assets is not enough to effectively empower them. Their "capabilities" (Sen, 1992) depend on institutional arrangements in which all the local actors must take part. Therefore, other conceptions of employability and activation must be promoted.

From assets to capabilities

Equipping people with assets is not enough to transform them into the ideal figure of the fully self-sufficient and rational individual, enabled to make the optimal choices for him/her as well as for the community. A lack of collective regulations can lead to a situation where individuals are left to rely entirely upon themselves - what Osterman stigmatises as the “pack your own parachute strategy” (1999 : 185). More specifically, a system where individuals – provided with learning accounts, for instance - have sole responsibility for the preservation of their employability cannot help but increase dualism, particularly in those countries where ILMs used to play an important role. More widely, social citizenship necessitates the provision of individual centred and tailored social services.

Capabilities versus human capital

French surveys on trainees enrolled in further education programmes, for instance, have shed light on the existence of different types of attitudes toward training. Engineers and technicians have indeed a medium or long run strategy, their training actions being geared towards specific goals in terms of career achievement. Inversely, for blue collar workers and clerks, training appears more as a short-term initiative, aimed at a limited adaptation to the current employment, or connected to the attempt to take advantage of a one-off opportunity (Germe, 2001). Moreover, the impetus for undertaking a training programme is even more unevenly spread. About 25% of all workers in France declare that they have unsatisfied training needs, but this proportion is much lower for blue collar workers and clerks, especially for the less skilled ones (Lichtenberger, Méhaut, 2001). This might stem from their lesser preference for training and/or from the fact they do not see clearly what advantage training will bring to them in terms of career and/or wage. This under-assessment by many workers of their own training needs can lead to insufficient or inappropriate investments in human capital – and thus just equipping workers with training accounts may not be enough. Other actors must therefore take part in decisions concerning training, and in the funding thereof.

The example of training leads us to a more general issue. Empowering people is not only a matter of providing them with assets or “primary goods” – following the Rawlsian definition. It is about developing the individuals “capabilities”, a concept put forward by Sen. As he points out, the relationship between assets or primary goods on the one hand, and well-being on the other hand, may vary because of personal diversities in the possibility of converting these assets into achievements, i.e. “functionings” in Sen’s words. Similarly, the relationship between assets and the (real) freedom to pursue one’s objectives – wellbeing or other objectives – differs from one individual to another. As a consequence, “capability is primarily a reflec-

tion of the freedom to achieve valuable functionings. It concentrates directly on freedom as such rather than on the means to achieve freedom [...] it can be read as the reflection of substantive freedom” (Sen, 1992 : 49).

Individual centred social services

Let us turn to the implications of these principles for labour market policy and welfare provision. Whereas the ABW model tends to implement “one fits all” general tools (like capital accounts, in-work benefits...), the capability-based approach focuses on active labour market policy based on the provision of sophisticated and individually-tailored services : peoples are treated not as abstract or ideal individuals, but rather as concrete persons who differ according to their specific characteristics and needs. This is why implementation process at the local level is a key issue.

Such a conception implies another approach to activation. It cannot rely primarily on sanction and incentives. For most of the excluded people, the “stick and the carrot” approach provides disappointing results. The “workfirst” view overlooks the social and economic barriers to employment. Moreover, workfare implementation induces moral typification, because “clients with problems become problems” (Handler, 2003 : 234). Thus the need to break with the “employment placement centred approach”, and to promote a “client-centred approach”, which implies to treat the client as a subject, rather than as an object. According to Barbier (2001), such a conception underpins the Nordic approach of activation – especially in Denmark , and contrasts with activation in United Kingdom.

Beyond networks and social capital : the institutional foundations of labour markets

The concept of “Transitional labour markets”

Recasting the “work and welfare nexus” requires to focus not only on social rights but on the labour market itself. As mentioned above, labour market institutions during post-WWII participated to the decommodification process – and as such were a central part of the foundations of social citizenship.

Formulated in the middle of the nineties by Schmid (1995), TLM theory was and still is first conceived as a labour market policy reform proposal – including employment protection -, aiming at reintegrating excluded groups into gainful employment, and, further, at rethinking the very notion of full employment. TLM can be defined as a negotiated and systematic management process of transitions in and around the labour market. In this view, transitions are defined as any departure from

the traditional full-time and long-term employment position. They include parental and training leaves, as well as apprenticeship, temporary jobs and subsidized programmes, but also within a single firm the switch from full time work to part time work and back to full time. The core idea is to secure the individual throughout his/her entire professional life course, providing different institutional supports, based on both public and private funding.

In a way, TLM can be seen as a continuation of ILMs : the objective is to replace (or complement) the security provided by the traditional employment relationship but in a more flexible way. Beyond the active labour market policy already mentioned, several local arrangements and/or institutions can play a crucial role. During the Fordist era, there was a lesser need for such institutional framework : mobility primarily took place within the ILMs; and transitions between firms were less frequent, more rapid and sufficiently well supported by income protection “safety nets” (family support or unemployment benefit system). The reality of this era is accurately rendered by Doeringer and Piore’s dichotomy : ILM (i.e. institution) versus external labour market (i.e. the competitive market, as in the standard economic theory). But nowadays, as a (partial) “marketisation” of ILMs takes place, inversely, there must be in a way an “institutionalisation” of external markets – in order to create a continuum between internal and external labour markets, instead of the classical gap.

Institutional underpinnings of local labour markets

Indeed, new institutional arrangements are appearing. At the local level, programmes involving various actors have been set up in an effort to simultaneously organise mobility and training.

The San Francisco Hotels Partnership Project (SFHPP) is a particularly interesting example (Bernhardt, Dresse, Hatton, 2003). It was created in 1994 as a part of a multi-employer contract between eleven first-class hotels and the largest union in the industry. The aim was to provide job security and solid compensation to workers (often immigrants) while also increasing the competitiveness of the member hotels. The partnership is based on a labour-management collaboration concerning all the dimensions of human resources management, including work organisation, wage, training and even mobility, horizontal as well as vertical. In many countries, these types of multi-employer contracts tend to develop, especially in the agricultural and the tourist sector. They can be seen as institutional setups which combine the security of ILMs with the flexibility of external labour markets.

In the Netherlands, the experience of “arbeidspool” (job pools, or flex pools) is also worth mentioning (Wilthagen, Rogowski, 2002). These are private or public organizations (or joint venture involving several organizations) which allocate workers to firms (or network of firms) within a certain geographic area or sector. The work-

ers can be employed by the firms on a permanent basis, or simply serve as temporary workers. Those who were previously unemployed are offered training and education facilities. In many cases, temporary work agencies are taking on the role of coordinating those pools. Even if such “job pools” are particularly innovative, it must be stressed that more generally, in Europe as well as in the United States, temporary work agencies are playing an increasing role of intermediation on the labour markets. They offer more and more human resource management services to their client firms, but also to the workers – by providing them with general training for instance (Lefèvre, Michon, Viprey, 2002, Finegold, Levenson, Van Buren, 2003).

From the SFHPP and the “job pools” experiments, we can draw the conclusion that the success relies on the coordination of all local actors (employers, unions, educational system, public employment services...). In the field of adult further training, a key element of the widely celebrated “lifelong learning” objective, Schmid (2002) emphasizes that, in Denmark and Sweden, two countries that perform well in this area, the success is also based on interactions between multiple actors within a framework of complex institutional support measures that are enacted at a local level. It is also today well known that the local conditions of implementation are crucial for the success or failure of the active labour market schemes (Heckman, 1999).

Rights, rules and the promotion of the “citizen-worker”

Beyond local institutional arrangements, labour law (whether State-provided or based on collective agreements) has also a key role to play in the “empowerment” of individuals. During the Fordist era, labour law mainly consisted in general rules, aiming at protecting the worker (her/his health, physical and mental integrity....) through “labour standards”, and her/his employment through “employment protection legislation”. In order to promote both flexibility and security, the good balance in regulatory techniques would be less substantive mandatory rules and employment rights and more procedural rules, which shape the framework within which partnerships and contractual agreement must take place.

Recasting labour law

According to Collins there is a “third way” in labour law. In his view, labour law must not deal with distributional issues, “its purpose is instrumental : to improve the competitiveness of the business. The rights are not accorded to the workers out of respect for basic values or to ensure compliance with ideal standards of fairness and justice” (Collins, 2001 : 302). The employment relationship is conceived more as a “symbiotic” contract than as a subordination contract. Referring to the principal-

agent model used by economists, Collins argues that the employer and the employee are both principal and agent : the employee is the agent for the employer in carrying out the work he has been hired for, but symmetrically, the employer is the agent for the employee in creating work to be performed and in enhancing the worker's employability. Even if he acknowledges that the labour law cannot be replaced by the commercial law – because of the asymmetries of information on the behalf of the worker –, the conception he puts forward tends to assimilate the labour contract to a (special) civil contract.

The TLM approach insists more on the asymmetry issue – which is not only a matter of information resources but, more widely, of bargaining power. As Supiot emphasised “subordination relationships are changing but continue to exist nonetheless. And subordination calls for a range of specific rights and safeguards, which have been worked out in the course of the historical development of labour law” (Supiot, 1996 : 612). Using Hirschman's (1970) terminology, the aim is not only – as in the ABW view – to enhance the “exit” capacity of the worker – i.e., thanks to her/his employability, based on her/his portfolio of competencies, the worker can exit from a given employment relationship and contract with another employer, the market playing as discipline device, for both the employers and the employees. Due to the specific nature on the employment relationship, empowering the individuals requires also to enhance their “voice” capacity. And the purpose is not only “instrumental” – in Collins' way; it is also connected with fairness issues, and, more fundamentally, to the issue of citizenship.

Moreover, what is at stake is not only empowering the individuals in the workplace, within the traditional employment relationship. Following Supiot (1996), a core of “work-related human rights” must be reinforced and even extended, beyond the wage employment, to self employment or even all sorts of unremunerated work. Contrasting with the traditional approach, both labour and social rights should be more and more attached to the individual rather than to his/her employment status. In particular, the objective is to secure the individual during his/her entire professional life cycle, rather to protect his/her current job. This is the key idea of TLM, as we have seen.

Towards social drawing rights

A related consequence is that in order to secure transitions, social rights must be disconnected from the employment position – i.e. from the firm. The extension of existing “portable rights” varies widely between the universalistic welfare systems (like in the Nordic countries) and the liberal ones – like in the United States, where health and pension plans are often provided by the firm, if they are. Beside protective entitlements concerning the traditional social risks (as sickness, unemployment, work accident, retirement), new rights tend to appear, which aim at widening the set

of choice of the individuals, concerning the management of their career and the conciliation between their private and professional life. The systematisation of such “social drawing rights” – concerning sabbatical or parental leave, training, working time arrangements... -, advocated for instance by the Supiot report (1999), would contribute to the legal foundations of TLM.

Contrasting with the ABW approach, these rights would not be simply entitlements to capital accounts – as learning accounts, time saving accounts etc. Their use must be defined by collective agreements, in order to balance and reconcile the (potentially) conflicting interests of the individuals, the firms and the society (Wilthagen, Rogowski, 2002). But moreover, as emphasised before, the use of these rights must be based on institutional supports. For instance, in order to make the right to “lifelong learning” effective, it is not sufficient to give vouchers to individuals, and then let them go on the free labour market. A wide range of institutional actors, well coordinated, is necessary to help individuals to make the right choice : public employment services, valuable training providers, certification procedures etc.

Concluding remarks. Two models for the “Active Welfare State” : asset-based versus capability-based social citizenship

To conclude, let us turn back to the social citizenship issue. Two conceptions have been contrasted here – two “ideal-types” in the Weberian sense.

Giddens’ initial view of the “Active Welfare State” – at least as implemented in contemporary UK – leads to an “asset-based” social citizenship. People are entitled to assets (including human and social capital) in order to perform well on the labour market, and, more widely, in their life. One could argue that this first model relies on a weak rather than a strong version of social citizenship, which is compatible in a sense with Marshall’s view (Powell, 2000). The procedural aspect remains central here – equal opportunities being the key issue –, while the substantive part is residual – ex ante and de facto modest redistribution to provide with assets and ex post restricted coverage by conditional safety nets. Moreover, the linkage between rights and duties (i.e. obligations) is central here : as Handler claims, “social citizenship is then changed from status to contract” (Handler, 2003 : 230).

The second model differs from the “asset-based” approach concerning the conception of what is “social citizenship”, that is, on a methodological ground, concerning the conception of “institutionalised individualism”. If indeed individuals – as real agents – cannot exist without social underpinnings, these underpinnings are not restricted to “assets”. The promotion of capabilities requires a wide array of institutional supports. As a consequence, rather than simply “equip people” for the (free)

labour market, the challenge is also to “equip” the market for the people. Employability is not just a matter of accumulating marketable skills at the individual level; the definition, acquisition and recognition of skills depend on institutional framework and collective agreements. Social inclusion does not rely in this model on the workfirst strategy, but on the provision of “individual centred” social services. Moreover, in this view, workfare is rejected because, according to Dahrendorf (1996), it dissolves rights into marketable commodities and confuses social citizenship with private contract (see also Handler, 2003). Overall, this second model leads to a “capability-based” social citizenship – referring to Sen’s concept – and refers more to a society based on “solidarity” (in the Durkheimian sense) than to a society based on social capital.

Finally, the (TLM-)capability –based approach can be seen as part of a program to reform the “work and welfare” nexus underpinning the “corporatist-conservative” welfare regimes; it is also a renovation of the universalistic social-democrat regime. As for the ABW, it intends to reform the liberal welfare regime, but it does not question its main foundations.

Bibliographie

- Barbier J.-C., (2001), "Welfare to Work Policies in Europe", *Document de Travail du CEE*, n°11, (www.cee-recherche.fr).
- Bernhardt A., Dresser L., and Hatton E., (2003), "The coffee pot wars : unions and firm restructuring in the hotel industry", in Appelbaum E., Bernhardt A., and Murnane R., *The Future of Low Wage Work*, New York, The Russel Sage Foundation, pp. 33-76.
- Blau F., and Kahn L., (1999), "Institutions and laws in the labor market", in Ashenfelter O., and Card D., *Handbook of Labor Economics*, chap. 25, vol. 3, Amsterdam, Elsevier Science B.V.
- Bourdieu P., (1980), « Note sur le capital social », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol. 31, pp. 1-8.
- Cappeli P., (1995), "Rethinking employment", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, n°4, pp. 563-602.
- Cappeli P., Bassi L., Katz H., Knoke D., Osterman P., and Useem M., (1997), *Change at work*, New York, Oxford University Press.
- Castel R., (1996), "Work and usefulness to the world", *International Labour Review*, vol. 135, n°6, pp. 615-622.
- Coleman J., (1990), *Foundations of Social Theory*, Bleknap Press.
- Collins H., (2001), "Is there a third way in labour law ?", in Giddens A. (ed.), *The Global Third Way Debate*, Cambridge-UK, Polity Press, Malden-USA, Blackwell Publishers, pp. 300-314.
- Dahrendorf R., (2001), "The changing quality of citizenship", in Van Steenberg B. (ed.), *The Condition of Citizenship*, Newbury Park, CA, Sage Publications.
- Doreringer P., and Piore M., (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts.
- Emmerson C., and Wakefield M., (2001), "The Saving Gateway and the Child Trust Fund : is Asset-Based-Welfare "well fair" ", *Institute for Fiscal Studies Commentary*, n° 85.
- Esping-Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

- Esping-Andersen G., (1999), *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Finegold D., Levenson A., and Van Buren M., (2003), "A temporary route to advancement ? The career opportunities of the low-skilled workers in temporary employment", in Appelbaum E., Bernhardt A., and Murname R., *The Future of Low Wage Work*, New York, The Russel Sage Foundation, pp. 317-367.
- Gautié J., (2003), "Les marches internes, l'emploi, les salaires", *Revue Française d'Economie*, vol. XVIII, avril, pp. 33-62.
- Gautié J., (2004), "Quelles voies pour l'après-fordisme ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale", *Esprit*, novembre, pp. 78-115.
- Gautié J., and Gazier B., (2003), *Equipping market for people : Transitional Labour Markets as the central part of a new social model*, paper presented at the SASE annual Conference, Aix-en-Provence (www.sase.org).
- Gazier B., (1999), "Employability : an evolutionary notion, an interactive concep", in Gazier B. (ed), *Employability : concepts and policies*, Brussels, Employment Observatory, European Commission, pp. 37-74.
- Germe J.-F., (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités pour quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n°76, pp. 129-146.
- Giddens A., (1998), *The Third Way*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens A., (2000), *The Third Way and its Critics*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens A. (ed.), (2001), *The Global Third Way Debate*, Cambridge, Polity Press.
- Handler J., (2003), "Social citizenship and workfare in the US and Western Europe : from status to contract", *Journal of European Social Policy*, vol. 13, n°3, pp. 229-243.
- Heckman J., (1999), "Policies to foster human capital", *NBER Working Paper*, n° 7288, August.
- Hirschman A., (1970), *Exit, Voice, Loyalty. Response to Decline in Firms, Organizations and States*, Princeton, Princeton University Press.
- Lazear E., (1981), "Agency, earnings profiles, productivity and hour restrictions", *American Economic Review*, vol. 71, pp. 606-620.
- Lefèvre G., Michon F, and Viprey M., (2002), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire », *Travail et Emploi*, n°89, janvier, pp. 57-73.
- Lichtenberger Y., and Méhaut P., (2001), *Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur*, mimeo.

- Malcomson J., (1999), "Individual employment contracts", in Ashenfelter O., Card D., *Handbook of Labor Economics*, chap. 35, vol. 3, Amsterdam, Elsevier Science B.V.
- Marshall T.H., (1963), *Sociology at the Crossroads*, London, Heinemann.
- Marsden D., (2003), "Adapting European labour institutions to global economic and technical change", in Touffut J.-P. (ed.), *Institutions, innovation and growth : selected economic papers*, Edward Elgar.
- Mead L., (1986), *Beyond entitlement : the social obligations of citizenship*, Polity Press, New York.
- Merle V., and Lichtenberger Y., (2001), « Formation et éducation tout au long de la vie 1971-2001 : deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, n°76, pp. 169-190.
- Morigushi C., (2000), "The evolution of employment relations in U.S and Japanese manufacturing firms, 1900-1960 : a comparative historical and institutional analysis", NBER Working Papers, n° 7939.
- Mückenberger U., (1996), "Towards a new definition of the employment relationship", *International Labour Review*, vol. 35, n°6, pp. 683-696.
- Neumark D. (eds), (2000), *On the Job : Is Long Term Employment Thing of the Past ?*, New York, The Russel Sage Foundation.
- Osterman P., (1999), *Securing Prosperity*, Princeton, Princeton University Press.
- Polanyi K., (1944), *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of our Time*, New York, Rinehart.
- Powel M., (2000), *The hidden history of social citizenship*, Department of Social and Political Sciences, University of Bath, UK.
- Putman R.D., (1993), *Making Democracy Work : Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press.
- Regan S. (ed.), (2001), *Assets and Progressive Welfare*, London, Institute for Public Policy Research.
- Salais R., and Villeneuve R. (eds), (2004), *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge University Press.
- Schmid G., (1995), "Is full employment still possible ? Transitional Labour Markets as a new strategy of Labour Market Policy", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, pp. 429-456.

- Schmid G., (2002), "Towards a theory of transitional labour markets", in Schmid G., and Gazier B. (eds), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edwar Elgar, pp.151-195.
- Schmid G., (2003), *Towards a European Social Model : Managing Social Risks through Transitional Labour Markets*, Social Science Research Centre Berlin (WZB), September.
- Schmid G., and Gazier B. (eds.), (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edwar Elgar.
- Sen A., (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford, Oxford University Press.
- Sobel J., (2002), "Can we trust social capital ?", *Journal of Economic Literature*, vol. XL, March, pp. 139-154.
- Summers L., (1999), "Equity in a Global Economy", in Tanzi V., Chu K., Gupta S. (ed), *Economic Policy and Equity*, Washington, International Monetary Fund.
- Supiot A., (1996), "Perspectives on work", *International Labour Review*, vol. 35, n°6, pp. 603-614.
- Supiot A. (ed), (1999), *Beyond Employment : Changes of Work and the Future of Labour Law in Europe*, (Report for the European Commission), Oxford, Oxford University Press.
- Szreter S., (2001), "A new political economy : the importance of social capital" in Giddens A. (ed.), *The Global Third Way Debate*, Cambridge, Polity Press, pp. 290-299.
- White S., (2001), "Asset-based egalitarianism : forms, strengths and limitations", in Regan S. (ed), *Assets and Progressive Welfare*, London, Institute for Public Policy Research.
- Wilthagen T., and Rogowski R., (2002), « The legal regulation of transitional labour markets », in Schmid G., and Gazier B. (eds), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edwar Elgar, pp. 233-273.

Entre travail, responsabilité scientifique et action : quelles articulations ?

Georges LIÉNARD²⁶

Cet article comprend deux parties. La première porte sur deux de mes passions sociologiques : l'analyse des inégalités, en particulier les inégalités culturelles et l'analyse des régimes d'action, notamment les rapports de pouvoir et de domination dans les sociétés démocratiques et capitalistes de marché. La seconde partie propose quelques commentaires sur le travail d'enseignant, de chercheur et de directeur de centre de recherche et d'enseignement à l'UCL. Et, en guise de conclusion, je me penche sur le poids des sciences humaines dans la construction de la vérité sociale des sociétés et la contradiction par rapport à l'idéologie dominante.

²⁶ Sociologue, Professeur UCL - Cirtes.

I. Deux passions sociologiques : les inégalités culturelles et les régimes d'action et de pouvoir

Le monde social existe à la fois dans les structures sociales (hiérarchie et inégalités des patrimoines, des revenus, des moyens de production, des groupes de pression, des diplômes, de la sécurité d'existence...) et dans les structures symboliques et culturelles (systèmes de pensée, de perception, d'évaluation, d'action, de jugement,...), (Bourdieu, 1987 :28-29)²⁷. Cela implique que pour percevoir et appréhender les structures sociales, les individus et les groupes utilisent des grilles symboliques et des moyens culturels qu'ils intériorisent au fil de leur trajectoire sociale et de leur socialisation. Aussi l'analyse des régimes d'action et des rapports de pouvoir nécessite de saisir comment les inégalités culturelles agissent sur cette appréhension.

1. Les inégalités culturelles : niveaux d'analyse et spécificités

Les inégalités culturelles et symboliques sont une des composantes des régimes d'action et de pouvoir. Pour élaborer une analyse pertinente des régimes d'action, il est utile d'examiner les niveaux et la spécificité de ces inégalités qui interviennent dans la façon dont les acteurs sociaux mais aussi les analystes se représentent le

²⁷ Comme le fait remarquer Bourdieu (1987 : 28-29) : « J'ai toujours été gêné par la représentation hiérarchique des instances stratifiées (infrastructure/superstructure) qui est inséparable de la question des rapports entre les structures symboliques et les structures économiques qui a dominé la discussion entre structuralistes et marxistes dans les années 60. J'en viens de plus en plus à me demander si les structures sociales d'aujourd'hui ne sont pas les structures symboliques d'hier et si par exemple la classe telle qu'on la constate n'est pas pour une part le produit de l'effet de théorie exercé par l'œuvre de Marx. Bien sûr, je ne vais pas jusqu'à dire que ce sont les structures symboliques qui produisent les structures sociales : l'effet de théorie s'exerce d'autant plus fortement que préexistent à l'état potentiel, « en pointillé », dans la réalité, comme un des principes de division possible (qui n'est pas nécessairement le plus évident pour la perception commune), les divisions que la théorie, en tant que principe de vision et de division, fait accéder à l'existence visible. Ce qui est sûr, c'est que, dans certaines limites, les structures symboliques ont un pouvoir tout à fait extraordinaire de constitution (au sens de la philosophie et de la théorie politique) qu'on a beaucoup sous-estimé »

monde social. Bourdieu (1987)²⁸ et Chauvel (2006 : 24-40 ; 2003 : 129-152) ont montré l'importance de cette articulation pour analyser la dynamique du monde social. Mais l'analyse des inégalités culturelles est difficile et complexe à la fois aux plans théorique, empirique et politique²⁹. C'est pourquoi nous essayons, dans un but de clarification, de décrire quatre niveaux d'analyse et quatre spécificités qui les caractérisent.

Niveaux d'analyse des inégalités culturelles³⁰

Les inégalités objectives de l'analyste

Le **premier niveau** concerne l'analyse des inégalités culturelles en lien avec les inégalités économiques et sociales. Pour ce faire, l'analyste utilise la notion d'inégalité et construit, grâce à l'analyse comparative (via les données statistiques par catégories professionnelles et niveaux de diplômes ainsi que des enquêtes longitudinales entre groupes socioprofessionnels) en référence à des normes sociales proclamées légalement, des outils pour mesurer ces inégalités. Cette analyse « objective » va permettre à la sociologie ainsi qu'aux acteurs socio-politiques de décrire des questions liées à l'analyse de l'égalité et de l'inégalité. C'est ainsi, par exemple, que les auteurs distinguent dans les questions de démocratisation de l'enseignement et de la transmission des biens culturels (accès aux livres, au théâtre, aux expositions, à la formation continue...) les indicateurs et notions suivants : égalité d'accès, égalité de traitement, égalité de progression, égalité de résultats, égalité en termes d'équivalence, égalité du nombre de chances face à telle ou telle épreuve (Dupriez, Vandenberghe, 2004 ; Groenez, 2004 ; Baye, Mainguet, Mossoux, 2005 ; Vandenberghe, 2002, 2004 ; Van der Gucht, 1998)³¹.

²⁸ « La théorie la plus résolument objectiviste doit intégrer la représentation que les agents se font du monde social et, plus précisément, la contribution qu'ils apportent à la construction de la vision de ce monde, et, par là, à la construction même de ce monde, à travers le travail de représentation (à tous les sens du terme) qu'ils ne cessent d'accomplir pour imposer leur vision du monde ou la vision de leur propre position dans ce monde, de leur identité sociale » (Bourdieu, 1984a : 3).

²⁹ Depuis la recherche de Liénard, Servais (1978), l'analyse des inégalités culturelles est l'un des axes de mon travail. Cette analyse s'est enrichie et complexifiée au travers de nombreux travaux, notamment interdisciplinaires et dernièrement des travaux de Chauvel (2003 : 129-152 ; 2006 : 24-40) dont je m'inspire partiellement.

³⁰ Une première version du texte relatif aux inégalités culturelles a fait l'objet d'une communication et d'un article pour le colloque du XX^e anniversaire de « Lire et Ecrire » Communauté Française de Belgique. (Liénard, 2009)

³¹ Distinguant « égalité et équité », ces auteurs distinguent également égalité d'accès, égalité de traitement, égalité de résultats, égalité des acquis de base et égalité des chances.

La perception subjective culturelle des inégalités par les individus

Ce n'est pas parce que la sociologie (des débats existent entre sociologues pour savoir s'il s'agit d'inégalités) utilise la notion d'inégalité que cette notion est perçue et a du sens pour les acteurs sociaux (individuels ou collectifs). Un **deuxième niveau** est l'analyse de la perception subjective par les individus des situations et positions dites inégales lors de l'analyse objective. En effet, il existe des conditions sociales et symboliques qui rendent ou non possibles la perception par les acteurs sociaux de l'existence sociale des inégalités culturelles. Ces conditions sont également nécessaires pour établir un lien entre les inégalités observées par l'analyste et celles que les acteurs perçoivent. Bref, la dé-nomination et la perception par les acteurs sociaux de cette constatation objective peut prendre diverses significations d'autant que de nombreux discours officiels et institués (politiques, sociaux, religieux, psychologiques et sociologiques vulgarisés) peuvent être bricolés par les individus et les acteurs sociaux pour donner une autre signification à ce que le sociologue appelle « inégalités ».

Soit quelques exemples :

- a) Si les gouvernants modifient l'index ou la taxation des revenus des salariés, la notion d'effets inégaux économiques sera vite mobilisée dans la conscience de beaucoup d'individus pour percevoir ce qui se passe ; il en va de même pour la perception de la hiérarchie des revenus même si sa connaissance est fortement dépendante du niveau de diplômes.
- b) Pour dénommer ce que des sociologues désignent comme inégalités culturelles, il existe les discours idéologiques et politiques sur le don et le non-don d'intelligence, sur l'intelligence innée ou acquise, sur le handicap psychologique et sur le handicap socio-culturel.
- c) Dans la reprise euphémisée et biaisée du discours sociologique et psychologique à des fins sociopolitiques, on peut parler d'inégalités, de guerre à l'échec, de ségrégation entre établissements mais on ne rappellera guère que ces échecs touchent entre 5 et 10 fois plus les enfants de catégories socioprofessionnelles peu diplômées que celles fortement diplômées (Groenez, 2004).

Les légitimités et le jugement social et moral sur les inégalités

Le **troisième niveau** d'analyse des inégalités concerne le jugement normatif (morale sociale) que les acteurs portent sur les 'inégalités culturelles'. Cet échec scolaire, ce raté à l'épreuve de lecture, d'écriture, de calcul sont-ils justes ou injustes ? Sont-ils justifiables ou injustifiables ? Sont-ils normaux ou anormaux ? Autrement dit, les épreuves sociales (les contrôles, les examens, les exercices certificatifs), dont le verdict « échec versus réussite » construira ce type d'inégalités, sont-elles réputées être légitimes, c'est-à-dire adéquates par rapport aux moyens mobilisés et apportés aux participants et aux efforts justes demandés à ces participants en fonction de leur situation de départ ? A quelles conditions ces épreuves et les inégalités qui en résultent, sont-elles justifiées³², justes et légitimes ? Ces conditions sont notamment : (1) les épreuves doivent être adéquates et (2) elles doivent concerner des individus ayant reçu des moyens égaux et les capacités de les mettre en œuvre de façon effective (capabilités-capacités au sens de Sen (2000a : 63-119 ; 2000b), par exemple grâce à la discrimination positive et à une répartition inégale des moyens en fonction des inégalités de départ. Des notions telles que « égalité des chances », « remédiation » qui sont mises en avant par des politiques sociales sont des légitimations concernant cette question.

Responsabilité de la production et répartition des inégalités culturelles

Que les épreuves produisant des inégalités culturelles soient justes ou injustes, légitimes ou non légitimes, un **quatrième niveau** d'analyse existe. La société, les acteurs sociaux tentent de connaître qui a provoqué cette inégalité, qui en est le principal responsable, quelle est la répartition des responsabilités entre le hasard, le système, les individus, les institutions et les organisations ? Bref, le poids social du jugement de responsabilité de la production, du maintien ou de la réduction des inégalités culturelles est un objet d'analyse parce qu'il constitue un enjeu de pouvoir entre les acteurs. Dans un premier temps, la sociologie essaie de reconstruire les actions et les procédures sociales au travers desquelles la société -donc les acteurs sociaux- désignent ou non les responsables ; dans un second temps, la sociologie essaie elle-même d'analyser le processus en articulant les divers niveaux de la réalité sociale. En d'autres termes, il s'agit de l'enjeu de l'attribution des responsabilités.

³² Comme le montre Menger (2002 : 57-60), si les règles de la compétition d'un concours, d'une épreuve sportive sont légitimes et appliquées de façon identique à chacune et chacun, le classement conduisant à la réussite ou à l'élimination est considéré comme juste et légitime (cf. échec et réussite résultant des matchs de football, de tennis, etc...).

Prenons un exemple. Face aux échecs scolaires, pour les individus apprenants, s'agit-il de faire une attribution exclusivement interne (c.à.d. à eux-mêmes), ou plutôt une attribution externe (c.à.d. aux autres : aux professeurs, au système, à sa famille) ou encore répartie entre les divers acteurs (Martinot, 2005 : 83-116 ; 2008) ; quels sont par ailleurs les effets des diverses attributions ? Les mêmes questions se posent également pour les organisations scolaires, les institutions politiques, les formateurs et les syndicats d'enseignants. Qui est (sont) responsable(s) de l'échec, de la réussite : est-ce les pratiques des formateurs et des enseignants qui sont en cause ? Le système ? La responsabilité incombe-t-elle aux apprenants eux-mêmes (parce qu'ils sont au maximum de leurs possibilités car mal doués, handicapés, paresseux) ? On peut citer également les parents et les familles, les associations de parents, les syndicats, les partis politiques.

Ces niveaux d'analyse se combinent entre eux et s'articulent avec des spécificités des inégalités culturelles par rapport aux inégalités économiques, sociales ou physiques. Par exemple, lors d'un licenciement collectif ou d'un échec scolaire prononcés par telle ou telle autorité, le culturel et le symbolique viennent notamment attribuer signification et sens aux autres inégalités et peuvent même en dénier l'existence en tant qu'inégalité. Il est donc pertinent d'esquisser les caractéristiques principales des spécificités des inégalités culturelles et leurs effets.

Schéma 1 : Niveaux d'analyse et spécificités des inégalités culturelles

	Niveaux d'analyse des inégalités culturelles	Spécificités des inégalités culturelles³³
1	Définition objective par l'analyste de la mesure et de la distribution des atouts et inégalités des moyens culturels d'action : (niveau de diplômes selon l'origine sociale et culturelle, etc.).	Privation de la conscience explicite que la culture (grille de perception, d'appréciation,...) peut être source d'inégalités.
2	Perception subjective culturelle de la réalité sociale et des épreuves sociales.	Complexité et difficulté de la prise de conscience de l'inégalité et de la relation entre attribution interne ou externe de la « cause ou source » de l'inégalité.
3	Les inégalités sont-elles légitimes ou non légitimes ? Justes ou injustes ? Le conflit des légitimités et le jugement social et moral sur les inégalités.	Les inégalités culturelles sont à la fois individuelles et collectives.
4	Définition sociale de l'attribution des responsabilités de la production, de la répartition et de l'intériorisation des inégalités au système, aux organisations, aux individus eux-mêmes.	Fonction transversale des inégalités culturelles entre les diverses espèces d'inégalités et fonction médiatrice entre les différents niveaux de la réalité sociale.

Spécificités des inégalités culturelles

Les spécificités des inégalités culturelles et symboliques se fondent sur le fait que l'être humain est un être symbolique et qu'il ne connaît lui-même, les autres et le monde social que par l'intermédiaire des systèmes symboliques et culturels dans lesquels il est socialisé, vit et agit. Aussi, par exemple, la perception d'une inégalité économique ou sociale est toujours médiatisée par la perception culturelle que

³³ Chaque spécificité est analysée à partir de la combinaison de plusieurs niveaux d'analyse. Il n'y a donc pas de correspondance terme à terme entre un niveau d'analyse et une spécificité.

l'individu ou le groupe en a dans ses relations sociales. Explicitons quatre de ces spécificités.

La privation de conscience de l'inégalité

Une **première spécificité** des inégalités culturelles est de ne pas permettre la prise de conscience de l'inégalité et de la faire vivre comme provenant essentiellement ou de manière innée d'une incapacité personnelle, d'un manque propre et/ou parce qu'il en a toujours été ainsi et que c'est vécu sous le mode du 'ça va de soi', du 'c'est ainsi et on n'y peut rien'. L'intériorisation de ce manque attribué essentiellement à soi-même provoque et produit des conséquences multidimensionnelles importantes et de longue durée.

Construction complexe de la prise de conscience et conséquences éventuelles

Une **deuxième spécificité** des inégalités culturelles est la complexité et la difficulté de l'action culturelle par rapport à celles-ci. Il s'agit d'abord de construire la conscience sociale (individuelle et collective) de l'existence des inégalités culturelles, de l'appréhension des « dons » et des « manques » comme résultant principalement, de processus organisationnels, institutionnels, interactionnels et situationnels (Toczek, Martinot, 2005). La construction de cette prise de conscience des « dons, manques ou handicaps socio-culturels » comme inégalités demande l'action adéquate et durable de mouvements culturels et sociaux afin que ces questions s'incorporent dans la réalité sociale et dans la conscience vécue des individus concernés (Fleurbaey, 2008 ; Liénard, Mangez, 2006 ; Mangez, Joseph, Delvaux, 2002). Ce processus est, d'une certaine façon, comparable dans la sphère culturelle à l'apparition et à la construction dans le champ économique ou de la politique des revenus, (a) de la conscience de différences économiques catégorisées comme « inégalités désignées et vécues comme injustes et non justifiées par des mérites ou des capacités » et (b) – mais c'est une autre étape – de la possibilité de les modifier puisque la résignation ne l'emporte pas. Cette conscience des inégalités économiques s'est constituée historiquement grâce à l'action pérenne de mouvements ; elle n'a pas toujours existé. En effet, aussi longtemps que les situations rencontrées ne sont pas vécues et comprises au travers de la notion d'inégalité, celles-ci n'ont pas d'existence symbolique et sociale³⁴ dans le système culturel vécu par les acteurs so-

³⁴ Freire, (1983 : 42) décrit de la façon suivante l'intériorisation symbolique de la domination liée à une position sociale dominée ou subordonnée : « Ils ont tellement entendu répéter qu'ils sont inca-

ciaux. Bien souvent le chercheur (qui se voudrait prophète social³⁵ et ne se distancierait pas de son propre système de valeurs) ou les militants risquent de sur-interpréter le vécu des personnes concernées et éprouvent beaucoup de difficultés à intégrer, dans leur analyse et dans leurs pratiques, le vécu subjectif de ces mêmes personnes. Ce vécu peut être aux antipodes des catégories d'analyse du chercheur ou des militants. Pour les militants et les analystes, cette surinterprétation risque de masquer ou plus exactement de travestir la situation « subjective, symbolique » effective des personnes vivant ce manque que le chercheur et le militant désignent comme « inégalité ». A cause de cela, les chercheurs (qui adopteraient un rôle de prophète social) et les militants peuvent en venir à ne pas respecter le cheminement lent, difficile, source d'angoisses et de joies pour celles et ceux qui doivent « changer de perception et d'évaluation » à propos de ce qui leur arrive et de ce qu'ils sont. C'est ce cheminement et cette pédagogie culturels et politiques (au sens d'un regard critique et d'une prise de responsabilité dans le travail culturel et social) que des mouvements culturels ont intégré. Ils permettent de dessiner dans la conscience des individus une correspondance plus adéquate entre le « constat objectif » (il existe dans les faits sociaux des inégalités dont les gens subissent les conséquences effectives même si les personnes ne ressentent pas et ne vivent pas ces conséquences comme des inégalités illégitimes ou injustes) et le « constat subjectif »³⁶ effectué par l'individu et le groupe concernés qu'il ne s'agit pas principalement d'un don, d'un manque ou d'un handicap personnel ou d'une inégalité juste et légitime. Ceci étant, ce manque provient aussi d'un processus inégalitaire pouvant être modifié par le groupe et l'individu. Ceux-ci peuvent parvenir à maîtriser ce dont ils ont été privés notamment en construisant un environnement d'apprentissage institutionnel et inte-

pables, qu'ils ne savent rien, qu'ils ne peuvent rien comprendre, qu'ils sont malades, indolents et que pour toutes ces raisons, ils ne produisent rien, qu'ils finissent par se convaincre de leur incapacité. Ils se désignent eux-mêmes comme ceux qui ne savent rien et ils parlent du " doutor " (titre donné au Brésil à toute personne ayant un diplôme d'études supérieures, en particulier les ingénieurs, les médecins et les avocats) comme de quelqu'un qui sait et qu'ils doivent écouter ».

³⁵ La différence entre le chercheur (assumant son rôle de chercheur) et le militant voire le chercheur prenant le rôle de prophètes sociaux (c-à-d voulant indiquer comment le mouvement social doit agir politiquement au nom de la 'science') est que le chercheur doit démontrer empiriquement et théoriquement (par exemple) la corrélation significative entre inégalités scolaires hiérarchisées et les origines sociales et culturelles, entre ces inégalités et les trajectoires sociales futures des individus qui les ont connues, entre les constats de l'analyste et les perceptions effectives des acteurs. Les prophètes sociaux pourront faire des amalgames et des raccourcis, le chercheur ne le peut pas, il doit s'en tenir aux faits démontrés. Comme le dit P. Bourdieu (1988) reprenant Max Weber : « Max Weber dit que le prophète est celui qui répond totalement à des questions totales, à des questions de vie ou de mort, etc. ».

³⁶ Pour les sciences sociales, la croyance 'subjective' n'est pas moins puissante socialement que les faits dits 'objectifs'.

ractionnel basé sur la coopération exigeante et la solidarité dans l'effort individuel et collectif.

Les inégalités culturelles : processus individuel et collectif

Une **troisième spécificité** des inégalités culturelles est le fait qu'elles concernent à la fois d'une part, la personne dans sa définition d'elle-même, dans son estime de soi, dans les diverses facettes de son identité sociale et d'autre part, des processus collectifs de type organisationnel, institutionnel et interactionnel (Dubet 2000 ; 2004 a, b) puisque la définition positive ou négative de soi provient des interactions et des rapports sociaux qui nous structurent.

Des inégalités transversales et médiatrices

Une **quatrième spécificité** provient des fonctions transversale et médiatrice de la culture. Puisqu'elle est une grille de perception, d'attribution de significations et d'appréciation de la réalité environnante et qu'elle a, de ce fait, une fonction de savoir et de compréhension du sens ordinaire de la réalité, la culture est transversale en ce sens qu'elle se décline en culture scientifique, culture économique, culture politique, culture religieuse, culture scolaire, culture identitaire, etc... Bref, tous les aspects de la vie en société sont perçus et appréhendés par l'intermédiaire d'une grille culturelle produite dans les rapports de force symbolique et sociale entre les groupes sociaux et les institutions.

La culture est aussi médiatrice entre les divers niveaux de la réalité sociale car elle établit les articulations entre le « sens » (a) de la structure sociale, (b) celui des institutions et organisations ainsi que (c) celui des significations que les individus s'attribuent lors des situations interactionnelles auxquelles ils sont confrontés. Comme le fait remarquer H. Mehan (1992, cité par Forquin, 1997 : 319-350) :

La culture n'est pas réductible à un pâle reflet des forces structurelles : c'est un système de significations qui sert de médiateur entre la structure sociale et l'action humaine. Les acteurs sociaux ne sont plus cantonnés dans un rôle passif, dicté exclusivement par des forces structurelles qu'ils ne contrôlent pas ; ils deviennent des producteurs de sens actifs, choisissant entre des possibilités alternatives dans des circonstances souvent contradictoires. Les établissements ne sont pas des boîtes noires que traverseraient les élèves au cours de leur cheminement vers des créneaux déterminés à l'avance par l'ordre capitaliste ; ils possèdent une vie riche d'événements, faite de processus et de pratiques qui obéissent à des exigences contradictoires, lesquelles contribuent souvent, quoique de façon non-intentionnelle, au développement d'inégalités.

2. La structuration des régimes d'action et de pouvoir

L'analyse des inégalités culturelles fait partie de l'analyse des rapports de pouvoir culturels et de ce pouvoir symbolique qu'est la construction de la légitimité ou de sa mise en question. Pour analyser les relations sociales, il est utile d'élargir la perspective et d'aborder en tant que telle l'analyse des divers régimes d'action et de pouvoir dans lesquels agissent les humains.

Pourquoi³⁷ vouloir comprendre et expliquer les processus de pouvoir au travers de diverses recherches et travaux ? Soulignons d'emblée que l'analyse du pouvoir est une des dimensions parmi d'autres de l'analyse des relations sociales. Mais c'est un regard analytique pertinent dans la toute grande majorité des actions humaines pour en comprendre ou en expliquer une des principales composantes de structuration.

Dans la sociologie, plusieurs éléments des débats théoriques et empiriques justifient la pertinence de l'étude des relations de pouvoir.

1. Le principe sociologique fondateur de Montesquieu (1758 : Livre XI, chap. 4)³⁸ : « C'est une expérience éternelle, que tout homme qui a du pouvoir est porté à en abuser ; il va jusqu'à ce qu'il trouve des limites. Qui le dirai ! La vertu même a besoin de limites. Pour qu'on ne puisse abuser du pouvoir, il faut que, par la disposition des choses, le pouvoir arrête le pouvoir ».
2. Le refus de l'utilisation exagérée voire exclusive de la logique dichotomique « dominants-dominés » qui, dans nos sociétés, ne permet pas d'expliquer la complexité et la pluralité des relations entre les individus, les groupes et les classes dans les divers domaines de l'action en société.
3. Complémentairement le refus de reléguer aux oubliettes de l'histoire et de la théorie sociologique et politique, l'analyse des rapports de domination, d'exploitation et de la mise en oeuvre des rapports « démesurés » de violence physique, sociale, économique.

³⁷ Cette partie de l'article est souvent remise sur le métier en fonction de nouvelles recherches et de lectures. Elle est une version partiellement nouvelle d'un texte antérieur (Liénard, Servais, 2002, parution 2003).

³⁸ Montesquieu définit ainsi un principe central de l'étude du pouvoir. Dans cette citation le terme « disposition des choses » renvoie aux institutions et aux relations entre les groupes. Pour consulter ce texte, cf :

http://classiques.uqac.ca/classiques/montesquieu/de_esprit_des_lois/partie_2/esprit_des_lois_Livre_2.pdf

4. Le caractère multidimensionnel des moyens et ressources du pouvoir et le refus d'un a priori sur le facteur déterminant 'en dernière instance' de l'action humaine.

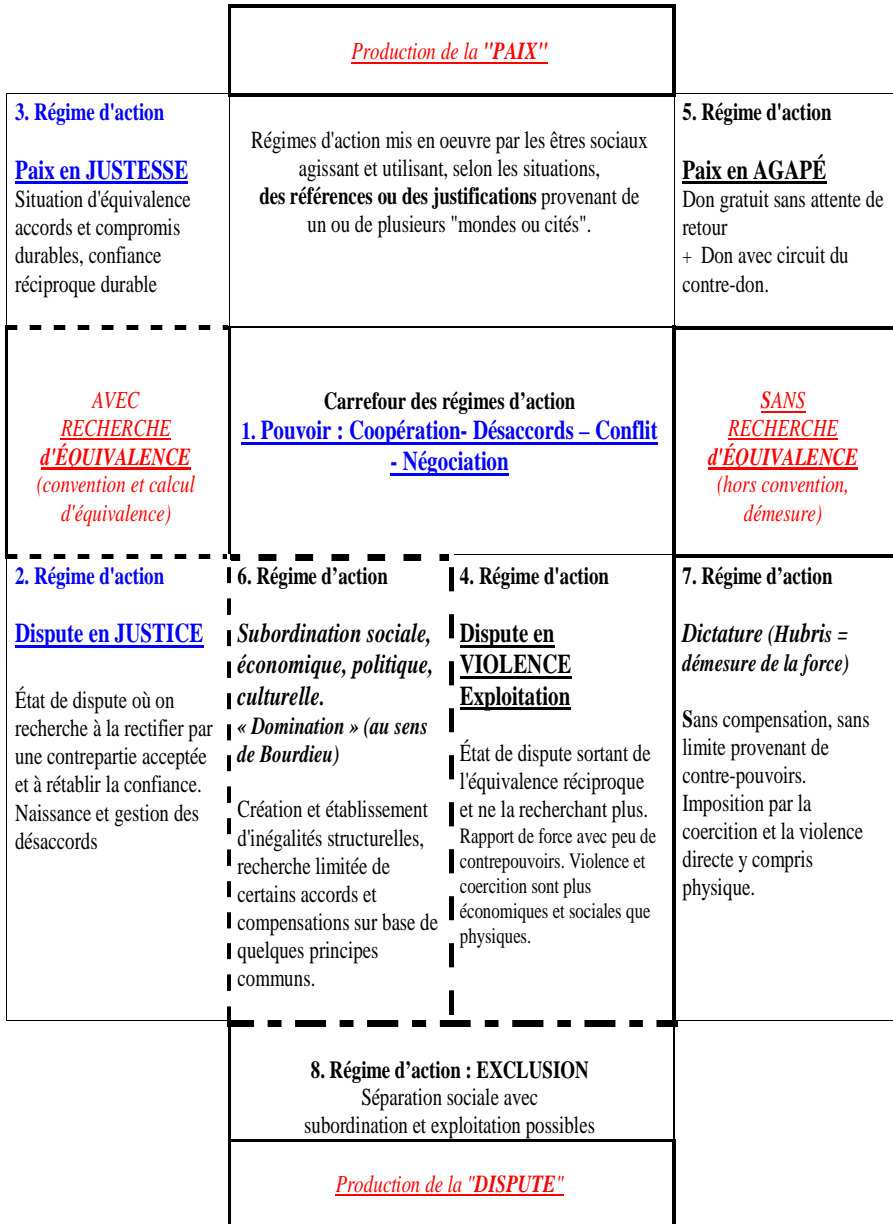
En me basant sur des concepts de rapports de pouvoir, de force, de négociation et de coopération, j'ai tenté de construire des relations cohérentes entre divers régimes d'action. Ceux-ci sont structurés depuis des rapports de 'paix en justesse' (s'appuyant sur des rapports de coopération vécus comme justes) jusqu'aux rapports sociaux dénommés 'Hubris', c'est-à-dire la démesure d'utilisation des rapports de violence d'oppression, voire d'extermination physique. Le schéma 2 présente les grandes lignes du développement qui suit. Pour y parvenir, les apports de nombreux travaux sociologiques et d'historiens sont articulés par un continuum épistémologique reliant rapports de pouvoir équilibré ou inégaux et rapports de force. La construction de ce continuum permet de tenir compte de plusieurs critères :

1. Etablir la diversité et la valeur, à priori équivalente, des moyens d'action de type économique, social, politique, culturel, symbolique, physique ; seules leur utilisation et leur articulation historique par les groupes ou classes sociaux définissent de façon plus ou moins durable leur prédominance les uns par rapport aux autres dans les divers régimes d'action ;
2. décrire et établir une hiérarchie (capital ordonnateur, capital, moyen d'action ordinaire, d'action précaire ou d'action de survie), des moyens d'action et de pouvoir qui croisent à propos des acteurs sociaux, un regard d'observation et d'analyse examinant à la fois les effets de privation et/ou de capacité d'action que leur procurent tels ou tels moyens d'action dans les divers régimes d'action ;
3. repérer la dynamique historique et les indicateurs de passage d'un régime d'action à un autre ainsi que leurs interrelations dans une formation sociale. Par exemple, dans une société connaissant un régime d'action de pouvoir équilibré, de paix en justesse et de dispute en justice, certains enjeux centraux de tel ou tel champ peuvent toujours relever d'un régime d'action "pouvoir de subordination", lequel "délimite, encadre" l'espace (qui peut être modifié) des autres régimes d'action ;
4. les relations entre les divers champs et les acteurs sociaux peuvent être appréhendées grâce au processus de construction de l'autonomie relative plus ou moins puissante entre les divers régimes d'action en fonction de la prédominance d'un régime d'action dans tel champ par rapport à un autre régime d'action ;

5. observer la prédominance d'un régime d'action et de pouvoir sur un autre régime d'action et ce, en fonction de la conjoncture. En effet, il peut y avoir structurellement un régime d'action prédominant, les conjonctures peuvent être hybrides et varier selon les champs économiques, sociaux, politiques, culturels et symboliques. De plus dans une séquence d'actions, la dynamique sociale peut connaître la prédominance de tel régime d'action puis de tel autre ;
6. construire des concepts et des indicateurs des régimes d'action afin de pouvoir les utiliser au niveau macro, méso et microsocial pour analyser diverses situations telles que, par exemple, les désaccords, les disputes, les divorces, les guerres froides ou ouvertes entre des individus, des groupes, des organisations et des États.

Le schéma 2 des régimes d'action tente de mettre en exergue les principaux axes d'orientation et de représenter les relations qui peuvent exister entre ces divers régimes d'action. Les régimes (1 ; 2 ; 3 ; 6) sont les rapports sociaux de la vie sociale « ordinaire ».

Schéma 2* : Les régimes d'action**



*Légende du schéma : plus le trait plein est épais, plus la frontière entre les régimes d'action est marquée. Chaque régime d'action est affecté d'un numéro servant de point de repère pour la lecture de l'analyse qui suit.

** La matrice de ce schéma provient de la configuration initiale des régimes d'action de L. Boltanski et L. Thévenot (1991). Ces auteurs sont également les inspirateurs d'ensemble de la structuration que je tente des régimes d'action. En outre, pour structurer le schéma complet des régimes d'action, les apports suivants sont mobilisés :

- L. Boltanski, E. Chiapello, (1999), C. Thuderoz, V. Mangematin, D. Harrison (1999) pour les régimes d'action 2, 3, 4, 5.
- P. Bourdieu (1997 : 280-284 ; 2002 : 281-283), M. Walzer (1997) et D. Courpasson (2000) pour les régimes d'action 6 et 4.
- M. Walzer pour les régimes d'action 1, 2, 4.
- M. Crozier, G. Friedberg (1977) et G. friedberg (1993), J.D. Reynaud (1989 ; 2003a et b), G. de Terssac (2003), V. Mangematin et C. Thuderoz (2003) pour les régimes d'action 1, 2 et 3.
- M. Foucault (1975), P. Manent (1994) et M. Senellart (1995), auteurs qui travaillent sur « les arts et le pouvoir de gouverner » pour les régimes d'action 1, 2 ,3 ,6 ,4.
- A.O. Hirschman (1995 a et b), à propos des régimes d'action 2, 4 et des régimes d'action 1 et 7 en ce qui concerne les conflits divisibles et non-divisibles.
- I. Kerschaw (1995) et J. Sémelin (2005) à propos du régime d'action n° 7.
- R. Castel (1995, 2003, 2009), S. Paugam, N. Devoux (2008) pour le régime d'action 8.

Rapport de pouvoir (coopération-conflit-négociation)

Les divers régimes d'action, notamment ceux qui se déroulent « sous équivalence », se structurent par l'intermédiaire « du pouvoir-négociation » (régime d'action n°1) ou régime d'action carrefour sous équivalence. On relève également des processus articulant entre eux les régimes d'action de paix en justesse et de dispute en justice. La « dispute en justice » (régime d'action n° 2) ou régime structuré et régulé de négociation des désaccords et la « paix en justesse » (régime d'action n°3) ou régime stable (dans un espace-temps donné) de coopération reconnu comme légitime et relativement équilibré relèvent de l'analyse du rapport de pouvoir au sens strict du terme (qui est constitué par le sous-ensemble des régimes d'action n° 1 +2 +3).

Le régime d'action de « paix en justesse » est donc fondé sur des accords de coopération reconnus et vécus par les acteurs comme légitime et acceptable dans un espace-temps donné. Il relève dans une moindre mesure du rapport de pouvoir mais celui-ci s'y trouve toujours de façon potentielle et peut être réactivé si un désaccord survient. Comme le montrent Boltanski et Thévenot (1991), le désaccord est un litige si la justification de la critique et de la mesure ou de la décision prises s'effectuent dans une même cité de référence et un même monde. Ainsi, à propos du salaire d'un travailleur, l'employeur peut refuser une augmentation au nom de la compétitivité de son entreprise et le travailleur faire valoir qu'un meilleur salaire augmentera sa productivité et sera positif pour cette compétitivité de l'entreprise ; il s'agit là de deux arguments non semblables par rapport à un même monde mais provenant tous les deux de la cité marchande. Le désaccord est un différend si la justification de la critique et celle de la mesure s'effectuent entre des cités de référence différentes à l'intérieur d'un même monde. Par exemple, à propos du rythme de travail pour la production des produits dans une entreprise, tel utilisera un argument de compétitivité et tel autre, un argument civique portant sur le bien-être des travailleurs.

Ainsi la situation de « paix en justesse » (régime d'action n°3) n'est pas au sens strict une relation active de pouvoir mais bien une situation de pouvoir relativement équilibrée, reconnue et vécue comme légitime voire juste, à tout le moins pendant une certaine période et dans un territoire (espace) donné par un ensemble de groupes. En effet, il faut que cette légitimité soit remise en cause et que les données de telle ou telle situation stimulent les acteurs à considérer implicitement ou explicitement qu'ils doivent réactiver une relation de pouvoir pour que les conditions d'exercice du pouvoir soient rencontrées de manière explicite.

Nizet, Pichault (2001) développent les conditions d'exercice du pouvoir par les acteurs lorsqu'ils veulent mettre en œuvre les relations de pouvoir. Pour que deux ou

plusieurs acteurs construisent et activent une relation de pouvoir, les conditions suivantes doivent être rencontrées.

- (1) Une différence significative doit exister entre les buts des divers acteurs ;
- (2) l'enjeu de la relation doit être assez mobilisateur et pertinent pour les acteurs ;
- (3) l'estimation, par les acteurs, de leurs ressources disponibles et mobilisables les conduit à s'engager dans la relation.

Il est également pertinent de prendre en considération les positions des acteurs telles que A. Hirschman (1995b) les a analysées en distinguant les postures d'exit (sortir), de voice (prise de parole et protestation), de loyalty (loyauté et soutien du centre de décision) et d'apathy (non-implication et utilitarisme par rapport à soi).

Le rapport social dit de « paix en justesse » existe, par exemple, pour un certain laps de temps, dans l'application loyale et le respect par les parties prenantes des conventions de divers types (accords interprofessionnels entre employeurs et syndicats ; pactes sociaux entre gouvernement, employeurs, syndicats et mutuelles-médecins ; relations parents-enfants ; relations éducateur-éduqué).

Le rapport dit de « dispute en justice » se situe, quant à lui, dans les institutions de médiation. Celles-ci sont chargées de réguler vers le maintien d'un équilibre et de droits reconnus, les écarts ou les manquements par rapport à la convention acceptée et reconnue de juste référence afin de ne pas recourir aux pratiques de « dispute en violence » (De Briant, Palau, 1999). Cela revient à dire que les institutions de médiation sont à la fois des tampons et des charnières ; qu'elles sont un lieu de transition entre deux voire trois régimes d'action : paix en justesse, dispute en justice et parfois régime d'action de subordination ou de domination. Dans un conflit où les acteurs tentent de demeurer (vu le relatif équilibre des rapports de force ou vu le contexte) dans le régime d'action de dispute en justice, les désaccords restent « acceptables, divisibles et négociables » dans un espace-temps délimité. Dès lors, des institutions de médiation, de négociation paritaire et structurée, voire des tribunaux sont chargés d'éviter le passage à la dispute en violence ou d'apaiser voire de réparer (autant que faire se peut) la dispute en violence.

Rapport de subordination/domination

La relation de subordination/domination (régime d'action n°6) est contiguë au régime de « dispute en justice » ; elle continue au moins partiellement à construire ou à maintenir des équivalences, tout en se rapprochant du régime d'action de « dispute en violence » ou d'exploitation.

Cette relation de **subordination/domination** renvoie, entre autres, à la recherche active par tel ou tel groupe social de positions de « monopole social » (cf. M. Walzer et P. Bourdieu) dans un ou plusieurs champs sociaux (économique, social, culturel, symbolique,...). Il s'agit, dans leur chef, d'établir une hiérarchie dominante ou plusieurs hiérarchies concurrentes (cf. la question de la reconnaissance collective des qualifications instituées ou la négociation individualisée sur la reconnaissance des compétences individuelles).

Des philosophes sociaux comme Walzer (1997 : 43) mais surtout des sociologues dont Bourdieu (1997 : 280-284) et le groupe de sociologie politique et morale (GSPM) créé par Boltanski et Thévenot (1991)³⁹ ont tenté d'opérationnaliser l'une des pensées politiques de Pascal. Celle-ci porte sur la séparation possible des divers mondes sociaux ou sphères d'activité et des principes de pouvoir et de justification de ceux-ci.

Pascal distingue, pour éviter la « misère » du monde, les principes qui doivent régir et séparer divers « ordres » ou domaines d'activité des hommes :

La tyrannie consiste au désir de domination, universel et hors de son ordre. Diverses chambres de forts, de beaux, de bons esprits, de pieux dont chacun règne chez soi, non ailleurs. Et quelquefois ils se rencontrent et le fort et le beau se battent sottement à qui sera le maître l'un de l'autre, car leur maîtrise est de divers genres. Ils ne s'entendent pas. Et leur faute est de vouloir régner partout. Rien ne le peut, non pas même la force : elle ne fait rien au royaume des savants ; elle n'est maîtresse que des actions extérieures. – Ainsi ces discours sont faux [...]

Tyrannie... La tyrannie est de vouloir avoir par une voie ce qu'on ne peut avoir que par une autre. On rend différents devoirs aux différents mérites, devoir d'amour à l'agrément ; devoir de crainte à la force ; devoir de créance à la science.

On doit rendre ces devoirs-là, on est injuste de les refuser, et injuste d'en demander d'autres. Ainsi ces discours sont faux et tyranniques : « je suis beau, donc on doit me craindre, je suis fort, donc on doit m'aimer. – Je suis [...] Et c'est de même être faux et tyrannique de dire : il n'est pas fort, donc je ne l'estimerai pas, il n'est pas habile, donc je ne le craindrai pas. Pascal (1963 : 506-507).

Les hiérarchies sociales (selon qu'elles sont plus ou moins structurées par des rapports de force soit équilibrés, soit structurellement unilatéraux) peuvent se situer, selon certains indicateurs empiriques, tantôt dans le régime de subordination, tantôt dans le régime d'exploitation. En effet, il ne faut pas oublier que la logique sociale d'une hiérarchie peut impliquer l'existence de contreparties et obligations mutuelles

³⁹ Consulter sur le site de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, le site du Groupe de sociologie politique et morale <http://gspm.ehess.fr>

plus ou moins importantes même si ces contreparties et obligations ont des contenus structurellement inégaux. Ainsi, on situera plutôt dans le rapport d'exploitation, au Moyen-Âge, l'obligation de protection des seigneurs à l'égard des manants qui leur « appartenaient » ; il s'agit à l'époque de la montée en puissance du capitalisme pré-industriel, de la location obligée socialement mais libre juridiquement de la « force de travail » à un employeur alors que le droit social n'existe pas encore. Mais le rapport de subordination se construit et devient prédominant lorsque les préliminaires des droits politiques et sociaux adviennent. Alors, progressivement, le salaire devient « plus décent » ; le statut de « salarié » s'élabore et devient, à la suite de longues luttes sociales dans les pays d'Europe occidentale, obligatoirement composé de droits réels à la sécurité sociale et d'une définition de l'emploi convenable garantie par des conventions collectives et des lois (Castel, 1995).

Ainsi, d'un côté, le régime de « subordination-domination (régime n°6) » est en liaison avec le régime d'action de « dispute en justice » (régime n°3) lorsque les protagonistes ou interlocuteurs des séquences d'action de dispute en justice ne parviennent pas à s'entendre et à construire un compromis⁴⁰. D'un autre côté, il est en relation avec la « dispute en violence ou exploitation » (régime n°4), lorsque la séquence d'actions conduit à une modification structurelle remettant en cause des principes de légitimité ou des compromis fondamentaux qui sont antérieurement établis entre les individus, les groupes, les organisations, les États, les peuples.

On est dans une relation d'exploitation (et non pas de subordination/ domination, régime d'action n°6), lorsque le contrat de travail, envisagé sous ses formes établies après 1945, n'existe pas, que le salaire minimum garanti n'est pas une réalité et que la condition salariale n'est pas accompagnée de droits sociaux obligatoires (durée maximale du temps de travail hebdomadaire, sécurité sociale). C'est le cas dans la première phase du capitalisme industriel en Europe occidentale (tout au long du 19^e siècle jusqu'après la 1^{ère} guerre mondiale et la grande crise des années 1930). Cette situation existe encore aujourd'hui pour certaines catégories de la population en Europe occidentale. À partir de 1945, en Europe occidentale, on entre dans un régime de subordination (n°6) en lien avec le régime de dispute en justice (n°2) lors de la création de la sécurité sociale à la fin de la seconde guerre mondiale (en 1944 pour la Belgique). Malgré ces droits conquis, on peut observer actuellement l'existence d'un régime d'exploitation (régime d'action n°4) caractérisé notamment par les « working poors » en Europe occidentale et aux USA ainsi que pour une grande partie des travailleurs dans le tiers-monde. On peut aussi constater un élargissement

⁴⁰ Dans l'analyse des « cités », Boltanski et Thévenot (1991) distinguent les différends ou les litiges. **Le litige** est une confrontation entre des logiques de justification et de justice à l'intérieur d'un même monde avec des arguments de justice pris dans une même cité ; **un différend** est une confrontation entre des logiques de justification et de justice entre des « cités » distinctes de référence et dans un même monde.

inégalitaire du rapport de subordination avec la déstructuration relative du régime du salariat dont les conditions de vie étaient liées au contrat à durée indéterminée et aux droits sociaux qui y étaient liés (Castel : 2009 ; 2005 ; 2003).

Entre le régime d'action « domination et subordination » (n°6) et le régime d'action « dispute en justice » (régime d'action n°2 appartenant aux rapports de pouvoir au sens strict et limité du concept), on peut poser l'hypothèse que leur articulation peut se penser sous forme d'un emboîtement définissant l'espace des limites et des possibilités à partir desquelles le conflit ou la dispute en justice s'effectue. Elle serait le résultat d'une séquence conjoncturelle d'actions dans l'espace de la dispute en justice ayant pour effet soit de maintenir, soit de restreindre, soit d'élargir les limites (et donc les possibilités et les contraintes) fixées structurellement par le régime d'action de domination-subordination.

Ce même type d'analyse et de regard d'observation peut être utilisé pour articuler le régime d'action « exploitation » avec celui de « subordination-domination » (pour une analyse empirique, cf. Gavray, Ruyters, 2007 : 259-273 ; IWEPS, 2008).

Rapport d'exploitation

La relation d'exploitation (régime d'action n°4) renvoie à un régime de « **dispute en violence** », ou selon les critères de M. Walzer (1997), à un régime de « tyrannie sociale » à partir d'un champ totalement dominant vers d'autres champs sociaux. Ce rapport de dispute en violence ne recherche pas ou plus à établir des « équivalences » entre les acteurs concernés pour régler des conflits ou pour sortir de la soumission/exploitation. C'est un régime d'action « hors équivalence » : l'un gagne, l'autre perd. Ce rapport de force n'accepte que peu de contre-pouvoirs constitués et durables mais la violence et la coercition sont et restent plutôt anonymes et de système ; elles sont de nature économique, sociale et culturelle et « incluses » dans des dispositifs. Le rapport d'exploitation s'étend dans plusieurs champs de façon simultanée et l'extension du monopole des détenteurs d'un bien particulier (par exemple, l'argent via la spéculation financière) sur tous les autres détenteurs de biens est forte. De plus, le régime d'action de dispute en violence tend à s'organiser selon la logique des conflits non divisibles (Hirschman, 1995 a), c'est-à-dire des conflits de type « OU//OU », dans lesquels tel acteur doit céder quasi totalement devant tel autre acteur détenteur des capitaux ordonnateurs (économique, politique, social, culturel).

Rapport de dictature tyrannique ou HUBRIS

La relation de dictature tyrannique (HUBRIS, régime d'action n° 7) est située dans le régime de dispute en violence et constitue donc un régime d'action qui ne recherche aucune équivalence dans les rapports sociaux ou symboliques. La relation d'exploitation peut servir d'appui à la mise en place de la **dictature tyrannique**. Elle peut conduire à l'expansion de la démesure du pouvoir et de la violence physique, sociale et symbolique sous au moins trois conditions.

- La dictature tyrannique se construit en utilisant de façon absolue ou quasi absolue le monopole de l'exercice de la violence physique et policière, de la terreur pour contrôler, réduire voire éliminer tout individu ou groupe opposant et les contre-pouvoirs.
- Ce type de dictature peut, en même temps, se parer des apparences formelles du respect de certaines procédures qu'on dira valables démocratiquement (par exemple, le plébiscite et la majorité parlementaire). Son but est d'échapper au contrôle, notamment constitutionnel, de légitimité démocratique et de parvenir ainsi à asservir les autres pouvoirs et contre-pouvoirs. L'objectif de la dictature tyrannique est de supprimer les contre-pouvoirs, les groupes et structures intermédiaires pouvant faire un quelconque contrepoids aux structures mises en place par le pouvoir tyrannique.
- L'exercice de la violence physique et policière ainsi que le contrôle totalitaire basé sur la suspicion, la défiance généralisée et la délation s'étendent vers chacun et dans tous les secteurs de la société qu'ils aient ou non fait allégeance à cette dictature⁴¹.

Dans certaines conditions et notamment lorsque la guerre symbolique a désigné l'adversaire comme suspect total, comme le mal absolu devant être éradiqué, et si les adversaires ainsi désignés possèdent quelques moyens de défense, il peut se dérouler des guerres civiles, des guerres de religion avec extermination et aussi des génocides (Sémelin, 2002 : 483-492 ; 2005), (Braud, 2004). Comme l'indique Welzer (2007 : 18-20) la guerre symbolique est « un processus social dans lequel l'exclusion radicale d'autres hommes est de plus en plus jugée positive et qui finit par transformer l'interdiction de tuer en obligation de tuer, constitue en quelque sorte le premier cercle de cet ensemble de faits ». Comme le fait remarquer P. Bourdieu (2002 : 281-283) : « Par une étrange inversion, l'Etat qui tend à assurer

⁴¹ Cf. par exemple, la terreur et les 'purges' imposées par Staline dans les années 1937-1938 en URSS connaissent les mêmes caractéristiques (Werth, 2009).

le maintien de l'ordre, la sécurité des personnes, et, dans les termes de Max Weber, la "prévisibilité et la calculabilité" du monde social devient le principe d'une sorte d'insécurité radicale et d'une imprévisibilité à peu près totale... »

Sur les caractéristiques d'une relation de tyrannie par la violence physique et symbolique, on se référera à l'analyse d'une période particulière de la Révolution française par Baczko, (1989 : 80-85) : « La Terreur menace et punit les gens pour ce qu'ils sont et non pour ce qu'ils ont fait ; du coup, en introduisant le concept de "classes suspectes", elle substitue l'arbitraire à la justice. »... « le concept de suspect était la pierre angulaire de la terreur comme système ». La « tyrannie » par la terreur physique et symbolique (qu'il ne faut pas confondre avec les autres modes de tyrannie) a notamment comme caractéristique la démesure du pouvoir d'exploitation. Ce régime socio-politique d'action hors équivalence peut être dénommé mégalomanie ou paranoïa du pouvoir qui se veut absolu lorsque l'on veut caractériser telle ou telle personne. C'est ce que décrit Kershaw, (1995 : 164-186 ; 170 ; 179-180 ; 193-195), en introduisant notamment dans son analyse historique du pouvoir nazi, le concept sociologique et les indicateurs de l'Hubris du pouvoir.

C'était là une conséquence de l'irrationalité de la structure même du pouvoir. La désintégration de tous les corps intermédiaires et le droit de décider en dernière instance du Führer - indispensable à la préservation de son prestige - avaient engendré une concentration extraordinaire du pouvoir, mais, simultanément un niveau de personnalisation des décisions incompatibles avec un gouvernement et une administration systématiques. La responsabilité ultime des décisions politiques les plus importantes mais aussi les plus triviales reposait sur Hitler. (Kershaw, 1995 : 170 ; passim 179-180 ; 164-186 ; 193-195)⁴².

D'autres conjonctures historiques, notamment les guerres de religion, permettent de relever les caractéristiques structurelles (à la fois dans le domaine de la violence physique, sociale et symbolique) de ce régime d'action (la dictature tyrannique) ainsi que les processus qui ont conduit à en sortir de façon partiellement structurelle. C'est ce que montrent, tout d'abord, des auteurs tels que Christin (1997) et De Negrone (1996). La transformation historique de cette situation de guerre civile vers une structure de pensées et de conduites définissant un autre régime d'action et, qui pourrait s'intituler régime de tolérance, est, ensuite bien expliquée dans Wanegfellen (1998). Enfin, un ensemble de « fables sociales » sur l'exploitation par la violence sociale et physique est proposé par Sofsky (1998).

⁴² Dans ce travail, Kershaw réalise une remarquable synthèse concernant les caractéristiques de la domination charismatique liée à une domination bureaucratique et une dictature qui a été légitime pour une grande partie de la population.

Rapport de don et de contre-don

La relation de don gratuit (régime d'action n°5) est située dans le régime de paix et hors équivalence et ne relève donc pas d'une analyse en termes de pouvoir. Mais les conditions politiques, sociales, économiques pour la produire et la maintenir sont rarement réunies. C'est le cas non seulement au niveau des échanges individuels mais surtout dans les échanges sociaux. Elle doit également être articulée à la relation de don et de contre-don ; elle est beaucoup plus fréquente dans la vie sociale car elle comporte de façon partielle et limitée une logique d'intérêts et une logique de calcul, même si ceux-ci reposent sur de la réciprocité partiellement non calculée.

Rapport d'exclusion

Les rapports sociaux d'exclusion (régime d'action n°8) se structurent, le plus souvent, à la marge des rapports sociaux de domination/subordination et d'exploitation. Cependant les rapports d'exclusion comportent certaines règles stabilisées. Les individus et les groupes concernés sont marqués par une mise à l'écart durable du marché de l'emploi, par une stigmatisation profonde car désigné, regardé, assisté et traité comme assisté perpétuel, chômeur n'ayant jamais travaillé et manquant à ses devoirs, mais aussi par l'exploitation liée à certaines formes de travail au noir. Comme l'ont montré Castel (1995 ; 2003 ; 2009) et Paugam et Duvoux (2008), la désaffiliation qu'elle soit interpersonnelle ou institutionnelle et le refus de droits politiques -notamment lorsque les personnes sont des sans-papiers de nationalité hors de l'Union européenne- constituent des critères de la position sociale d'exclusion. De plus, comme l'a montré G. Herman (2007) cette condition et cette position sociale d'exclusion produisent des effets délétères durables dans plusieurs domaines psychosociaux : estime de soi (Martinot, 2008), perte de confiance, affaiblissement des capacités du lieu de contrôle interne, baisse globale de la santé mentale.

II. Entre travail, responsabilité scientifique et action : quelles articulations ?

Bien que cette partie de l'article concernant le travail d'enseignant, de chercheur et de direction s'appuie sur une expérience personnelle, je tente de prendre une certaine distance sociologique afin d'en faire un exercice de première (auto)-analyse du métier d'universitaire situé socialement et académiquement. On pourra donc comprendre l'utilisation épisodique de la première personne ainsi que de certaines phrases normatives plutôt qu'analytiques⁴³.

Ayant explicité deux de mes passions de recherche sociologique qui donnent un aperçu de la façon dont je conçois la relation entre travail scientifique et responsabilité, j'en viens plus directement à traiter dans le travail d'enseignant, de chercheur et de directeur, les questions et les enseignements qu'on peut en retirer à propos de sa responsabilité sociale et scientifique. Je tente également de montrer que la première responsabilité du chercheur (en sciences humaines) se situe au cœur du travail scientifique lui-même. Elle se situe en effet dans la rigueur théorique et empirique de l'analyse et dans les enjeux sociaux que la communauté des chercheurs et lui-même tentent d'analyser scientifiquement.

Cet essai d'analyse de la responsabilité de l'enseignant, du chercheur et de la fonction de direction s'appuie sur l'expérience mise à distance et sur les comptes à rendre à la dette sociale dont chaque chercheur et enseignant est redevable. En effet, plus l'individu se perçoit comme autonome, plus son interdépendance vis-à-vis des autres grandit et plus il se situe à l'entrelacs des liens sociaux et symboliques qui le constituent en le construisant.

⁴³ Pour des essais du genre que je suis très loin d'atteindre, cf. Dubar (2006), Crozier (2004), Bourdieu (1984).

Lorsque l'idéologie de l'autonomie des individus est prédominante, elle produit l'oubli de la dette sociale dont chaque individu (surtout ceux qui ont bénéficié d'une position sociale reconnue) est redevable vis-à-vis des autres et de la société⁴⁴.

Enseigner, chercher, administrer, être partenaire, coordonner et diriger

Un parcours de vie d'enseignant universitaire pratique, assez souvent, divers métiers : enseignant, chercheur, responsable d'unité, directeur, président de conseil de faculté, L'ensemble de ces métiers m'intéressent ou me passionnent. Ils ont été, dans la plupart des cas, un lieu où une certaine distance sociologique me permettait d'exercer, avant ou après l'action plutôt que pendant celle-ci, ma passion de l'analyse sociologique. L'université dans sa vie ordinaire et extraordinaire, est un lieu passionnant d'analyse sociologique des relations de pouvoir (coopération, désaccord, conflit, négociation) et de divers types de légitimité dans les organisations. Par exemple, les concepts de J.-D. Reynaud (1989 ; 2003a, b) tels que « régulation autonome, régulation de contrôle et régulation conjointe » s'y donnent à voir et à comprendre, en situation, de façon passionnante. L'Université catholique de Louvain est (par exemple) un lieu privilégié de l'analyse du changement organisationnel et des relations de pouvoir et de légitimité spécifique qui peuvent être de type adhocratique⁴⁵, bureaucratique mais parfois de type arène politique (Nizet, Pichault, 2001). Ces relations de pouvoir et de légitimité propres au monde universitaire (Molitor, 2008) se donnent d'autant plus à analyser que les universités (et donc l'UCL et l'Académie Louvain) sont confrontées à plusieurs défis comme (a) la concurrence sur le quasi-marché universitaire en communauté Wallonie-Bruxelles soumis à l'austérité budgétaire ; (b) une « globalisation » internationale renforcée par la logi-

⁴⁴ La notion de 'dette sociale' est ici prise dans son sens sociologique. L'État, au fil des luttes et compromis politiques et sociaux, définit des droits civiques, des droits sociaux pour les nationaux et les non-nationaux. Et il définit en même temps les obligations et devoirs ainsi que les conditions correspondants à ces droits. Cette relation entre droits et devoirs est le soubassement de la 'dette sociale' telle qu'entendue dans ce texte. Cf. les conventions de droit international et par exemple, l'article 23 de la Constitution belge : « Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice ».

⁴⁵ Une organisation adhocratique est une organisation où la régulation entre les individus et les groupes s'effectue essentiellement par ajustement mutuel entre professionnels se considérant comme des pairs. Cela conduit notamment à ce que les responsables et les dirigeants sont choisis préférentiellement en étant élus par leurs pairs.

que compétitive des objectifs de Bologne et (c) la lutte du classement « hit-parade » induite par des classements internationaux -peu critiqués pour l'idéologie qu'ils véhiculent- et dont les rankings témoignent. Cette situation est donc un objet privilégié de l'analyse sociologique du changement et des relations de pouvoir social et symbolique. Dans ce cadre, on peut se demander pourquoi l'université, lieu d'une critique responsable, ne finance pas davantage de recherches sur elle-même, sur les processus de changement et sur les effets des rankings auxquels elle doit faire face⁴⁶. En lien avec ce contexte structurant, l'enseignant universitaire doit faire face et gérer des tensions significatives entre les divers pôles du métier. Il s'agit de tenter d'être à la fois (a) un enseignant valable et reconnu (cf. les procédures d'évaluation souvent limitées à des sondages d'opinion effectués après les cours parmi des étudiants) ; (b) un chercheur publiant dans les revues scientifiques les mieux cotées alors que souvent, l'accès aux grands fonds scientifiques est limité plus par une sélection liée à des questions budgétaires que pour des raisons strictement scientifiques, et les contrats extérieurs ne permettent que rarement le développement d'une recherche approfondie ; (c) une personne remplissant des charges de gestion et de coordination dans l'université pour lesquelles les compétences de maîtrise technique et de conviction ainsi que la stratégie d'alliance sont aussi importantes que la compétence scientifique.

Travail d'enseignant et construction de la démocratie culturelle

L'enseignement est passionnant mais ardu. Malgré les efforts pédagogiques entrepris et la volonté de construire des équipes, il n'est pas rare que dans les discours « officiels », c'est-à-dire dans les coulisses, comme dirait Goffman, l'enseignant se pose des questions sur son utilité et ses performances en tant qu'enseignant. Quelle est l'image centrale qui a structuré ma vie d'enseignant ? Comme dans les cahiers d'écolier de mon enfance où la couverture présentait l'image d'un semeur semant à tous vents, je me représente souvent la tâche de l'enseignant comme celle d'un semeur labourant et préparant son champ selon la pédagogie de l'exigence rigoureuse en vue de la réussite et puis, qui sème à tous vents. Souvent je réaffirme en moi-même : « il vaut mieux apprendre moins mais mieux et à fond » ; « il vaut mieux la qualité de l'apprentissage que le volume » ; « il faut tenter de communiquer sa passion pour sa discipline, pour l'esprit de recherche, pour l'apprentissage de la critique rigoureuse et argumentée, c'est-à-dire celle dans laquelle on pense également contre

⁴⁶ Cf. pour une analyse, La Revue Nouvelle, 2008, n°10.

soi ». Et quel plaisir, lorsqu'un cours enthousiasme, suscite des commentaires, des travaux intéressants et un apprentissage approfondi des étudiants ; quand un mémoire aboutit, une thèse fleurit et que, au détour d'une rencontre, cinq ou dix ans après avoir donné un cours, accompagné ou dirigé un mémoire ou une thèse, telles et tels vous racontent ce qu'ils ont retenu et mis en pratique et comment tel contenu, telle attitude sociologique les accompagnent encore dans leur réflexion, dans leur analyse de la vie sociale, politique, économique. On aperçoit alors ce qu'apporte le soutien symbolique et social des autres à l'estime de soi, à la reconnaissance de soi. En outre, l'enseignement, en obligeant à exposer devant les autres, permet souvent d'éclaircir sa pensée, de structurer la présentation d'une recherche, de créer de nouvelles hypothèses suite aux questions posées et aux objections argumentées. Chaque auditoire possède, de façon spécifique, ses charmes et ses difficultés, ses obligations et ses ouvertures, qu'il s'agisse des étudiants de baccalauréats, de master de plein exercice ou en horaire décalé ou encore du diplôme en études approfondies en sociologie et anthropologie réalisé par l'ULB, l'UCL et FUSL. Dans ce dernier cas, les clivages imposés entre académies sont dépassés. J'éprouve la même passion pour tous ces enseignements et ces étudiants mais je tiens à avouer ici le plaisir et les apports particuliers que donne l'enseignement avec des personnes (jeunes et adultes) activant leurs expériences sociales et professionnelles. En se basant sur leurs expériences pour les confronter à l'enseignement, ces étudiants questionnent souvent le savoir scientifique dans sa pertinence sociale ; ils forcent à affiner l'argumentation ; ils contribuent à montrer les limites du savoir scientifique. Un autre plaisir intellectuel réside dans la collaboration avec les collègues, surtout lorsque l'estime réciproque permet l'établissement d'une critique de travail dans l'acceptation des limites des uns et des autres. Ces limites sont surmontées par la création de véritables équipes. Quel beau métier dont malheureusement les conditions, notamment pour l'encadrement des étudiants, déclinent de plus en plus à cause d'un manque structurel de financement en communauté Wallonie-Bruxelles.

Le but de ce travail d'enseignant est l'action, d'une part, contre les inégalités culturelles par le développement de la démocratisation des études (Terrail, 2008) et, d'autre part, pour la démocratie culturelle par l'apprentissage de la critique responsable et argumentée. Celles-ci impliquent que l'enseignement soit de plus en plus irrigué par la recherche de qualité, par des enseignants rigoureux et partageant les valeurs de justice sociale.

Le travail de chercheur : articuler pertinence scientifique et sociale

Les recherches auxquelles j'ai collaboré, ont été conduites en partenariat avec des organismes publics et associatifs. Dans ces recherches, les questions scientifiques se sont partiellement structurées en tenant compte d'aspects et d'enjeux économiques, sociaux et culturels formulés et explicités par ces experts de terrain que sont les responsables et les personnes engagés dans les associations et organismes agréés. Il va de soi qu'une fois ces enjeux saisis, leur traitement scientifique et méthodologique relève de l'indépendance et de la spécificité du travail scientifique. Mais dans ces travaux qui articulent les dimensions de recherche fondamentale et appliquée, la difficulté première est la construction cumulative et durable sur des problématiques centrées sur les processus inégalitaires et les pratiques permettant d'y faire face. Le but est d'atteindre un niveau de reconnaissance effective dans le domaine de recherche choisi. Pour y parvenir, mon expérience de chercheur m'indique quelques leçons.

1. En dehors des grands fonds de recherche et de grands projets européens, il est nécessaire qu'au niveau des régions et des communautés, de l'état fédéral, soient maintenues et développées des recherches de durée assez longue (de 3 à 4 ans) qui permettent d'articuler du travail reliant recherche fondamentale et recherche appliquée. La recherche en sciences humaines ne doit pas être instrumentalisée par de trop courts délais de réalisation qui interdisent un travail approfondi. Dans le domaine des recherches concernant les politiques sociales et économiques, pour articuler pertinence scientifique et sociale, les politiques socio-économiques doivent pouvoir faire l'objet d'évaluations scientifiquement fondées par des évaluations ex ante ou ex post. Si l'ambition première est d'allier responsabilité politique et justice sociale avec la rationalité et le travail scientifiques, des études longitudinales, des études avec des groupes-contrôle, des études de laboratoires, des études reliées les unes aux autres sont nécessaires. La construction d'une politique scientifique de long terme est nécessaire à la fois au niveau des budgets de la politique scientifique, des universités et des centres de recherche.
2. Dans la politique de recherche de l'université et des départements, au-delà de l'imposition évidente de la rigueur méthodologique et théorique, il est important que, dans toutes les disciplines, le pluralisme théorique et méthodologique soit strictement reconnu. L'enjeu est d'empêcher la mise de côté sur le plan scientifique et de l'enseignement, des orientations et des domaines scientifiques qui ont pourtant notoriété scientifique dans d'autres uni-

versités réputées. On peut penser par exemple à l'économie sociale, à l'économie institutionnelle, au développement intensif du droit social, à l'analyse des rapports de pouvoir, à l'analyse de processus de réorientation du développement économique centré sur la lutte contre la pauvreté,...

3. Les grands fonds de recherche – même si des textes officiels permettent autre chose – ont tendance à mettre uniquement en exergue une définition de la recherche fondamentale limitée parfois à la forme « modélisation, laboratoire et expérimentation ». Cela a parfois comme conséquence de rendre plus difficile la construction et la poursuite de recherches visant l'excellence dans l'articulation entre recherche fondamentale et recherche dite appliquée parce que se réalisant en milieu social réel. Si la reconnaissance de l'importance et de la nécessité du travail de laboratoire, y compris en sciences sociales, est essentielle, je tiens à souligner une approche complémentaire : dans le domaine des sciences sociales, une partie de la recherche fondamentale se construit au travers du lien qu'elle entretient avec la recherche dite appliquée, c'est-à-dire celle où le social dans sa complexité résiste et oblige à formuler de nouvelles hypothèses.

Dans la crise structurelle actuelle de la société, j'ai poursuivi et je poursuis l'objectif que soit prioritaire, dans l'université, le développement de centres d'excellence d'analyse interdisciplinaire des divers processus inégalitaires et des pratiques qui permettent d'y faire face. L'analyse de ces pratiques visera, d'une part, à appréhender les processus pouvant structurer la justice sociale effective entre les hommes et, d'autre part, à définir les conditions de développement des capacités effectives des groupes et des individus (capabilités au sens de A. Sen, 2000 a et b) afin de rendre possible des rapports de pouvoir et de contre-pouvoir justes et équilibrés dans les diverses sphères d'activité de la vie en société.

Le travail de direction : relier entreprise collective et projet individuel

Le travail de direction ou de responsable d'entités d'enseignement et de recherche comporte plusieurs conditions culturelles et sociales en vue d'atteindre un certain degré de réussite. **La première condition** consiste dans le travail de création d'une équipe cohérente et solide. Il s'agit de mobiliser, de rendre cohérent l'action de personnes de haute qualité scientifique et humaine. L'objectif vise à mettre en commun des ressources, à permettre la distance critique dans les choix à effectuer et à structu-

rer la fabrication des compromis dans la conduite des projets et des personnes qui se relie ou sont affectées aux entités de recherche et d'enseignement.

La deuxième condition concerne la capacité et la possibilité d'articuler les exigences et les intérêts liés à la construction collective des entités avec les exigences et les intérêts individuels et ce, au fil des trajectoires institutionnelles et individuelles. La difficulté est réelle d'autant que cette articulation entre collectif et individuel doit être réalisée dans un contexte où l'utilisation instrumentale du collectif au profit de l'individuel semble prédominante, y compris dans l'idéologie promue par les rankings entre les individus.

La troisième condition concerne la gestion des relations humaines au service du développement scientifique et humain des personnes mais en lien avec le développement de l'entreprise collective qui reste toujours fragile. Cette gestion nécessite d'abord de pouvoir écouter, entendre et intégrer les idées positives de chacune, de chacun et des équipes. Il s'agit également de tenir compte des critiques argumentées vis-à-vis de sa propre gestion, de reconnaître les lieux d'expression, notamment syndicale, des critiques, de pouvoir interagir et d'en tirer des leçons. Elle demande, de façon équivalente, de pouvoir évaluer, de notifier ce qui va et ne va pas, et surtout de promouvoir les personnes et l'équipe. Mais il faut aussi négocier, gérer des conflits et assumer de faire des propositions de sanction aux autorités lorsque la négociation et les avertissements n'ont pas suffi. Bref, la gestion et la direction participative et démocratique est un chemin escarpé où l'apprentissage est une éducation permanente toujours renouvelée.

La quatrième condition porte sur la structuration de relations positives c'est-à-dire de collaboration « gagnant-gagnant » avec les autres entités de l'UCL ainsi que la hiérarchie des responsables et des autorités de l'UCL et également avec des entités hors de l'UCL. Cette logique est complexe à maintenir et à mettre en œuvre dans une situation de relative rareté voire de compression des postes administratifs et académiques. Cette situation induit des relations de concurrence voire de rivalité. En outre, cette logique est sans cesse à reconstruire étant donné la mobilité relative des personnes dans les postes de responsabilité, mobilité qui prive partiellement de la connaissance de l'histoire. De plus, se baser sur l'histoire des acquis qui ont coûté des surinvestissements en travail, apparaît trop souvent comme le rappel conservateur de droits acquis.

La cinquième condition concerne, d'une part, la qualité de la gestion de l'administration centrale de l'UCL ainsi que celle des centres, des départements et des facultés et, d'autre part, la construction positive de liens de gestion avec celles-ci. L'efficacité et l'écoute, la volonté de trouver des solutions non enfermées dans

une bureaucratie qui serait fermée à l'écoute des usagers sont nécessaires pour la construction, le suivi et l'efficacité de la réalisation des projets d'enseignement et de recherche.

La sixième condition (mais c'est le nerf de l'action) porte sur la recherche incessante de contrats de recherche à la fois dans les concours à l'égard des grands fonds, des programmes ou des fonds européens, des programmes et contrats avec l'état fédéral, les régions wallonne et bruxelloise, les communautés.

Parmi ces diverses conditions, il en est une plus essentielle que les autres et qui les conditionne, c'est celle portant sur la constitution d'équipes rigoureuses, solides, dotées d'estime réciproque entre des personnes diversifiées et capables de critiques réciproques de travail et d'esprit d'entreprise commun.

Je souhaite donc que les entités de recherche et d'enseignement articulent intérêts individuels et intérêts collectifs au service des objectifs décrits ci-dessus. Qu'elles se construisent avec leurs responsables en tant que centres de recherche et écoles facultaires qui réalisent leurs projets afin d'apporter leur pierre dans la construction d'une science humaine capable de désigner quels sont les processus économiques, psychosociaux, sociologiques qui sont capables de combattre efficacement les inégalités de tous types afin de renforcer l'égalité de dignité entre les humains.

Responsabilité des sciences humaines et légitimité dominante

La première responsabilité du travailleur scientifique se situe au cœur de son travail scientifique lui-même. D'une part, dans la rigueur de l'analyse que la communauté scientifique et lui-même effectuent sur la société et d'autre part, dans les enjeux sociaux qu'ils tentent d'analyser scientifiquement. Pour saisir ce point, un travail récent de Luc Boltanski est une référence substantielle. Comme le fait remarquer L. Boltanski (2008 :137-138) :

Le passage d'un régime de légitimation de l'autorité fondé, en principe, sur la volonté collective ou populaire, à un régime (de légitimation) de plus en plus nettement fondé, de fait, sur les sciences sociales et, particulièrement, sur l'économie, la démographie, la science politique et la sociologie (et la psychologie ajouterais-je) ; avec l'adhésion à l'idée d'une fin de l'histoire, c'est-à-dire de la politique, à laquelle est substituée une représentation gestionnaire du pouvoir transposée de l'entreprise sur l'état.... ». (On va vers) « le développement d'un mode de domination qui, au lieu, comme par le passé, de s'affirmer en s'opposant au changement, prend appui sur celui-ci et même le suscite comme pour toujours avoir une longueur d'avance sur la critique et la prendre de court, en transformant les dispositifs et, particulièrement les dispositifs de production, [...]».

Cette analyse permet d'affirmer que le travail scientifique basé sur l'empirie voulant cerner la réalité sociale effective et les enjeux sociétaux constitue une action scientifique qui, bien que devant être nettement distincte de l'action politique, est un enjeu central de l'apport citoyen de l'action scientifique. Des disciplines et des domaines tels que la psychologie sociale et la sociologie du travail, la sociologie de la culture, l'analyse des relations industrielles, le droit du travail et des sociétés, la production du droit fiscal et l'analyse de ses effets, la sociologie et la psychologie sociale des inégalités, l'analyse de l'économie sociale et de ses effets sont essentiels pour connaître la vérité sociale des sociétés.

Or que nous indiquent les recherches menées dans le centre auquel j'ai collaboré ? La **psychologie sociale** démontre les effets délétères du plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs sur ceux-ci lorsque les institutions brandissent la menace et n'assurent pas comme débouché obligatoire la proposition d'un emploi convenable. L'**analyse socio-économique** indique que les titres-services utilisés dans les entreprises d'économie sociale 'non-profit' sont utilisés pour maintenir des conditions de travail correctes pour les travailleurs, une formation continue de quali-

té pour les travailleurs et une qualité supérieure dans les relations avec l'usager et ce, en comparaison positive par rapport aux entreprises visant prioritairement le profit. **La sociologie** fait apparaître que l'État social dit actif vise à transférer le poids de certaines responsabilités et enjeux macrosociaux tels que la création d'emplois, vers les individus chômeurs culpabilisés de ne pas trouver un emploi qui ne leur est pas proposé. Dans toutes ces recherches, **le travail scientifique** est porteur de cet enjeu social et politique : établir une vérité sociale fondée scientifiquement et qui, par ailleurs, sera souvent contraire aux affirmations idéologiques dominantes.

Et si ces analyses tentent de comprendre et d'expliquer les processus qui produisent les inégalités, la pauvreté et la domination, elles sont également capables de comprendre comment adviennent justice sociale et efficacité, comment les compromis issus de l'action sociale et politique peuvent établir plus de justice, d'égalité et de dignité entre les hommes. Ce sont des enjeux sur lesquels une communauté scientifique doit organiser des priorités et des financements, sur lesquels des postes de travail et des équipes doivent pouvoir travailler dans la longue durée. Ces objectifs sont ceux du Cerisis dès son origine et lors de son développement ; ils sont aussi l'ambition de l'alliance CERISIS - IST - FOPES qui construit le CIRTES aujourd'hui reconnu.

Pour atteindre ces objectifs, je souhaite longue vie et plein de succès à la sociologie, à l'interdisciplinarité, à la FOPES et au CIRTES.

Bibliographie

- Baczko B., (1989), *Comment sortir de la Terreur. Thermidor et la Révolution*, Paris, Gallimard, NRF essais.
- Baye A., Mainguet C., Mossoux A.-F., (2005), « Indicateurs d'équité pour l'enseignement et la formation continue. Canevas général et application à la Wallonie », in Demeuse M., Baye A., Straeten M.-H., Nicaise J., Matoul A. (eds), *Vers une école juste et efficace*, Bruxelles, de Boeck - Université, Economie, Société, Région, pp. 357-390.
- Boltanski L., (2008), *Rendre la réalité inacceptable. À propos de la production de l'idéologie dominante*, Paris, Demopolis.
- Boltanski L., Chiapello E., (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, NRF essais.
- Boltanski L., Thévenot L., (1991), *De la justification. Les Economies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Bourdieu P., (1984a), « Espace social et genèse des "classes" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52-53, p. 3.
- Bourdieu P., (1984b), *Homo academicus*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., (1987), *Choses dites*, Paris, Minuit, Le sens commun.
- Bourdieu P., (1988), « La sociologie dérange », entretien avec l'historien Roger Chartier diffusé dans *Les Chemins de la connaissance*, Partie 1. (transcription d'entretien).
- Bourdieu P., (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil, Liber.
- Bourdieu P., (2002), *Interventions 1961-2001. Science sociale et action politique*, Marseille, Agone.
- Braud P., (2004), *Violences politiques*, Paris, Seuil, Points, Essais.
- Castel R., (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Castel R., (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé*, Paris, Seuil, République des Idées.
- Castel R., (2009), *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, La Couleur des idées.

- Chauvel H., (2003), « Inégalité, conscience et système de classes sociales : les contradictions de l'objectivité et de la subjectivité », *Comprendre*, n°4, pp. 129-152.
- Chauvel L., (2006), Tolérance et résistance aux inégalités, in Lagrange H. (dir.), *L'Épreuve des inégalités*, Paris, PUF, pp. 24-40.
- Christin O., (1997), *La paix de religion. L'autonomisation de la raison politique au XVI^e siècle*, Paris, Le Seuil, Liber.
- Courpasson D., (2000), *L'action contrainte. Organisations libérales et domination*, Paris, PUF.
- Crozier M., (2004), *A contre-courant : mémoires (2) : 1969-2000*, Paris, Fayard.
- Crozier M., Friedberg E., (1977), *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Le Seuil.
- De Briant V., Palau Y., (1999), *La médiation. Définition, pratiques et perspectives*, Paris, Nathan Université.
- De Negroni B., (1996), *Intolérances. Catholiques et protestants en France, 1560-1787*, Paris, Hachette.
- De Terssac G., (sous la direction de), (2003), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, Recherches.
- Dubar C., (2006), *Faire de la sociologie*, Paris, Belin.
- Dubet F., (2000 et 2004a), *Les inégalités multipliées*, La Tour d'Aigues, Ed. de l'Aube, L'Aube Poche : essai.
- Dubet F., (2004b), *L'école des chances. Qu'est-ce qu'une école juste ?* Paris, Seuil, La République des Idées.
- Dupriez V., Vandenberghe V., (2004), « L'École en Communauté française de Belgique : de quelle inégalité parlons-nous ? », Louvain-la-Neuve, GIRSEF-UCL, *Les Cahiers de recherche en éducation et formation*, n°27, mai.
- Fleurbaey M., (2008), « Mesurer l'inégalité et dire l'injustice », *Observatoire des inégalités*, 29 août, <http://www.inegalites.fr/spip.php?article834> consulté le 02/09/2008.
- Foucault M., (1975), *Surveiller et Punir*, Paris, Gallimard.
- Freire P., (1983), *Pédagogie des opprimés*, Paris, Petite collection Maspero.
- Friedberg E., (1993), *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*, Paris, Le Seuil.

- Gavray C., Ruyters C., (2007), « Multidimensionnalité des facteurs de précarité. Articulation des risques et des fragilités d'existence », IWEPS, *Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne*. Volet statistique.
- Groenez S., (2004), « Obtenus ou mérités ? Inégalités dans l'enseignement : ampleur, causes et conséquences du problème », in Doutrelepon R., Mortelmans D., Casman M.-T. (eds), *Onze ans de vie en Belgique. Analyses socio-économiques à partir du Panel Démographie Familiale*, Gent-Bruxelles, Académia Press et Politique Scientifique Fédérale, pp. 407- 438.
- Herman G. (ed.), (2007), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, Bruxelles, De Boeck, Economie, Société, Région.
- Hirschman A.O., (1995a), *Un certain penchant à l'autosubversion*, Paris, Fayard, L'espace du politique.
- Hirschman A. O., (1995b), *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, L'espace du politique.
- IWEPS, (2008), *Les facteurs de précarité. Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, Namur, Liège, IWEPS et CESRW.
- Kershaw I., (1995), *Hitler. Essai sur le charisme en politique*, Paris, Gallimard, NRF essais.
- Liénard G., Servais E., (1978), *Capital culturel et inégalités sociales. Morales de classes et destinées sociales*, Bruxelles, Editions Ouvrières, Presses Universitaires de Louvain.
- Liénard G., Servais E., (2002, parution 2003), « Logiques de domination et de pouvoir. Eléments pour une théorie multipolaire de l'action », *Revue de l'Institut de Sociologie*, 2002/1-4, Université Libre de Bruxelles, pp. 61-77.
- Liénard G., Mangez E., (2006), « Les inégalités socio-culturelles dans les trajectoires scolaires », *Cahiers Marxistes*, n°234, novembre-décembre, pp. 9-34.
- Liénard G., (2009), « Spécificité des inégalités culturelles, illettrisme et action sur la société », *Le Journal de l'Alpha*, n°167-168, février-avril, Actes du Colloque « Des causes de l'illettrisme », Bruxelles, organisé par Lire et Ecrire Communauté française de Belgique, pp. 30-40.
- Manent P., (1994), *La Cité de l'Homme*, Paris, Fayard, L'Esprit de la Cité.
- Mangematin V., Thuderoz C., (sous la direction de), (2003), *Des mondes de confiance. Un concept à l'épreuve de la réalité sociale*, Paris, CNRS Editions.

- Mangez E., Joseph M., Delvaux B., (2002), *Les familles défavorisées à l'épreuve de l'école maternelle*, Charleroi, CERISIS-UCL.
- Martinot D., (2005), « Connaître le soi de l'élève et ses stratégies de protection face à l'échec », in Toczek M.-C., Martinot D. (dirs), *Le défi éducatif. Des situations pour réussir*, Paris, A. Colin, pp. 83-116.
- Martinot D., (2008), « L'estime de soi », in Van Zanten A. (dir.), *Dictionnaire de l'Education*, Paris, PUF, pp. 274-278.
- Mehan H., (1992), « Understanding Inequality in Schools : The contribution on Interpretative Studies », *Sociology of Education*, vol. 65, n°1, pp. 1-20, repris dans Forquin J.-C., (1997), *Les sociologues de l'éducation américains et britanniques. Présentation et choix de textes*, Paris, De Boeck Université, INRP, Pédagogie, pp. 319-350.
- Menger P.-M., (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil, La République des Idées.
- Molitor M., (2008), « A la recherche d'une politique », *La Revue Nouvelle*, n°10, octobre, pp. 31-50.
- Montesquieu, (1758), *De l'esprit des lois*, livre XI, chap. 4. cf. http://classiques.uqac.ca/classiques/montesquieu/de_esprit_des_lois/partie_2/esprit_des_lois_Livre_2.pdf.
- Nizet J., Pichault F., (2001), *Introduction à la théorie des configurations. Du « one best way » à la diversité organisationnelle*, Paris, Montréal, Gaëtan Morin.
- Pascal B., (1963), *Œuvres complètes*, Paris, Seuil.
- Paugam S., Duvoux N., (2008), *La régulation des pauvres*, Paris, PUF, Quadrige Essais.
- Reynaud J.-D., (1989), *Les Règles du jeu. Action collective et régulation sociale*, Paris, A. Colin.
- Reynaud J.-D., (2003a), « Réflexion : Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe », in de Terssac G. (dir.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, Recherches.
- Reynaud J.-D., (2003b), « La négociation, l'accord, le dispositif », in de Terssac G. (dir.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, Recherches.
- Sémelin J., (2002), « Du massacre au processus génocidaire », *Revue internationale des sciences sociales*, n°174, vol. 4, pp. 483-492.

- Sémelin J., (2005), *Purifier et détruire. Usages politiques des massacres et génocides.*, Paris, Seuil.
- Sen A., (2000a), *Un nouveau modèle d'économie. Développement, Justice, Liberté*, Paris, Odile Jacob.
- Sen A., (2000b), *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil, L'Histoire immédiate.
- Senellart M., (1995), *Les arts de gouverner. Du régime médiéval au concept de gouvernement*, Paris, Seuil, Des Travaux.
- Sofsky W., (1998), *Traité de la violence*, Paris, Gallimard, Essais.
- Terrail J.-P., (2008), "Les voies de la démocratisation scolaire", *Observatoire des inégalités*, 29 août, <http://www.inegalites.fr/spip.php?article899> consulté le 02/09/2008.
- Thuderoz C., Mangematin V., Harrisson D., (1999), *La confiance. Approches économiques et sociologiques*, Paris, Gaëtan Morin Europe.
- Toczek M.-C., Martinot D., (sous la direction de), (2005), *Le défi éducatif. Des situations pour réussir*, Paris, A. Colin.
- « Universités. Du passé au marché », (2008), *La Revue Nouvelle*, n°10, octobre, pp. 28-103.
- Vandenbergh V., (2002), « Tous cancre ? Analyse économique des performances de l'enseignement initial en Communauté française » *Regards Economiques*, n° 2, mai, IRES-UCL, Louvain-la-Neuve.
- Vandenbergh V., (2004), « Enseignement et capital humain en Belgique : où en sommes-nous ? » in *Regards Economiques*, n° 23, septembre, IRES-UCL, Louvain-la-Neuve.
- Vander Gucht D., (1998, daté de 1995), « Les investissements éducatifs des familles en Communauté française », *Revue de l'Institut de Sociologie*, n° 3-4, pp. 223-273.
- Walzer M., (1997), *Sphères de justice. Une défense du pluralisme et de l'égalité*, Paris, Seuil.
- Wanegfellen T., (1998), *L'Édit de Nantes. Une histoire européenne de la tolérance du XVI^e au XX^e siècle*, Paris, Le Livre de Poche, Références.
- Welzer H., (2007), *Les exécuteurs. Des hommes normaux aux meurtriers de masse*, Paris, Gallimard, NRF essais.
- Werth N., (2009), *L'Ivrogne et la Marchande de fleurs. Autopsie d'un meurtre de masse, 1937-1938*, Paris, Tallandier.

Atelier 1

Le dispositif des titres-services à l'aune de la qualité de l'emploi et du service presté

Florence DEGAVRE⁴⁷

Le dispositif des titres-services (TS) a été créé par le législateur belge en 2001. Il vise d'une part à rendre solvable la demande pour une aide-ménagère au domicile (nettoyage) ou hors du domicile (courses) en pleine croissance et, d'autre part, à créer de l'emploi dans ces secteurs, notamment en « blanchissant » une partie du travail illégal. Le dispositif titres-services est une mesure ouverte à tout type d'opérateurs et relève donc de ce fait de plusieurs types de prestataires (entreprises lucratives, économie sociale, etc.) aux finalités différentes (insertion socioprofessionnelle, aide à domicile, etc.).

Avec plus de 100 000 postes créés en 2008, l'objectif, semble atteint. Néanmoins, le dispositif n'est pas sans soulever d'importantes questions, notamment en termes de qualité d'emploi et de service presté. Ainsi, du point de vue de la loi qui soutient les TS, force est de constater qu'elle prévoit de nombreuses dérogations et qu'elle constitue bien une particularité au regard du droit, susceptible d'être à la base d'un emploi de faible qualité. Par ailleurs, en raison de sa nature, du lieu où il s'exerce et de la (possible) densité relationnelle entre utilisateurs du dispositif et travailleurs qu'il fait émerger, le travail presté dans le cadre des TS n'est viable que grâce à la confiance que doivent se faire toutes les parties présentes. Or le dispositif en lui-même prévoit peu d'obligations de contrôle de qualité du service susceptibles de faire émerger la confiance. D'autres signaux sont donc nécessaires, davantage liés aux organisations prestataires qu'au dispositif lui-même.

⁴⁷ Professeure UCL - CIRTES

Les textes ci-dessous tentent d'analyser les obstacles à la qualité de l'emploi et du service presté dans le cadre des TS. Valérie Flohimont présente d'abord les aspects réglementaires du dispositif et interroge la loi sur le respect de l'égalité et de la non-discrimination des personnes employées dans les TS. Elle examine ainsi du point de vue juridique les modalités du contrat de travail, les conditions de travail et de rémunération et le respect du bien-être des travailleurs. Stéphane Nassaut et Marthe Nyssens examinent ensuite le point de vue des utilisateurs et des organisations en étudiant comment ces dernières, en fonction de leur finalité, se différencient dans la manière de construire la relation (de confiance) entre parties, fournissant par la même occasion un signal de la qualité du service rendu et de l'emploi créé.

La finalité sociale des entreprises fait-elle la différence du point de vue de la qualité de l'emploi et du service ?

Stéphane NASSAUT⁴⁸, Marthe NYSSSENS⁴⁹

En 2001, le gouvernement a introduit le système « titre-service » qui vise selon les termes de la loi « le développement des services et d'emplois de proximité ». Avec ce dispositif, l'État a pour objectif d'exploiter les « nouveaux gisements d'emploi » tout en répondant à de nouveaux besoins liés, notamment, à la conciliation entre vie privée et professionnelle. Ce faisant, l'État a introduit un nouveau mode de régulation, quasi-marchand, dans le champ de l'aide à domicile. En effet, le titre-service repose bien sur une logique de marché puisqu'il met en concurrence des prestataires variés dans un même champ d'activité (entreprises sociales d'insertion, sociétés d'intérim, associations, etc.). Néanmoins, le titre-service ne s'inscrit pas pour autant dans une pure logique marchande puisque le dispositif repose sur une double intervention de l'État, d'où le préfixe « quasi ». D'une part, les pouvoirs publics structurent l'offre de services en introduisant un agrément. D'autre part, l'État solvabilise la demande par le biais d'une subvention au consommateur en vue d'accroître la demande « au clair » d'aide ménagère. Dans le cas du titre-service, c'est donc l'utilisateur qui « porte » véritablement la subvention dans la mesure où il décide, seul, de s'adresser à l'organisme de son choix sur le quasi-marché. Enfin, l'État intervient encore dans la régulation du système en fixant le prix horaire des services prestés.

Les prestataires mis en concurrence dans le cadre de ce dispositif se différencient sur base de leur secteur d'appartenance (économie sociale⁵⁰, public, privé à but lucratif), mais également sur base de la mission poursuivie. En effet, certains sont censés viser avant tout le profit, alors que d'autres poursuivent, en premier lieu, une fi-

⁴⁸ Professeur invité UCL – CIRTES.

⁴⁹ Professeure UCL – CIRTES.

⁵⁰ Rappelons que l'économie sociale renvoie à l'existence d'un troisième secteur se différenciant tant du secteur public que du secteur privé lucratif. Il regroupe les organisations privées non lucratives ayant habituellement un statut juridique d'ASBL, de fondation, de mutualité, de coopérative ou de société à finalité sociale. Ces organisations d'économie sociale peuvent être rapprochées par trois caractéristiques principales : la finalité de service aux membres ou à la collectivité plutôt que la maximisation du profit, le processus de décision démocratique et l'autonomie de gestion (définition de l'économie sociale selon le Conseil Wallon de l'Économie Sociale (1990)).

nalité sociale. Par ailleurs, et il s'agit là d'une particularité du quasi-marché des titres-services, il existe une diversité de prestataires parmi les opérateurs poursuivant une finalité sociale. Le dispositif titre-service étant une politique de l'emploi dans le champ de l'aide à domicile, on retrouve en effet parmi ce type d'opérateurs des organisations dont la mission est axée sur la mise à l'emploi et l'insertion de personnes particulièrement fragilisées sur le marché de l'emploi, comme les entreprises d'insertion ou les initiatives locales de développement de l'emploi. Mais on y relève aussi des organisations d'aide à domicile – les services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées (SAFPA) – dont les services, reconnus de longue date, ciblent les familles vulnérables et les personnes âgées (en perte d'autonomie, malades, faisant face à des difficultés financières,...).

Certains de ces prestataires poursuivant une mission sociale s'inscrivent dans un autre mode de régulation publique, qualifié de tutélaire. La notion de « régulation tutélaire » caractérise un mode de régulation publique où la production des services est *financée* et *encadrée* par la puissance publique agissant ainsi comme « tutrice » du bénéficiaire, travailleur comme usager (Laville et Nyssens, 2001). Elle s'inscrit donc dans des *cadres réglementaires*, édictés dans des décrets régionaux pour ce qui est de l'aide à domicile et de l'insertion en Belgique, ouvrant la prestation des services aux publics vulnérables (universalité de l'accès), garantissant des normes d'encadrement, des exigences de formation, etc. Chez ces prestataires titre-service se croisent donc deux modes de régulation publique, quasi-marchande et tutélaire. En définitive, les prestataires titre-service peuvent être catégorisés en fonction de la typologie suivante (figure 1) :

Figure 1 : Typologie des prestataires titre-service

	Secteur économie sociale			Secteur public		Secteur privé à but lucratif	
Mission	Insertion	Aide à domicile	Indéterminée	Insertion	Aide à domicile	Lucratif	Lucratif
Prestataires	Entreprises d'insertion, etc.	SAFPA (ASBL)	ASBL	ALE, CPAS	SAFPA (CPAS)	Sociétés d'intérim	SPRL
Catégorie	Economie sociale d'insertion	Assoc. D'aide aux personnes	Autres initiatives d'éco. sociale	Economie publique d'insertion	Initiatives publiques d'aide aux personnes	Intérim	Secteur privé lucratif hors intérim
Régulation	Quasi-marchande						
	Tutélaire	Tutélaire			Tutélaire		

Concernant plus de 100 000 travailleurs en 2008, le titre-service a dépassé ses objectifs en termes de création d'emplois. L'ensemble des prestataires titre-service génère donc des bénéfices collectifs liés à la lutte contre le travail au noir, à l'augmentation du taux d'activité, à une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle des utilisateurs, etc. Malgré ce succès, cette mesure soulève certaines questions relatives à la qualité de l'emploi et du service presté, et ce pour plusieurs raisons : l'agrément titre-service se révèle peu exigeant tant au niveau de la qualité de l'emploi que du service ; la loi du 20 juillet 2001 autorise plusieurs dérogations au droit commun du travail (sur cette question, voir la contribution de V. Flohimont) ; le dispositif compte parmi ses bénéficiaires un pourcentage élevé de travailleurs précarisés (peu qualifiés, allochtones, chômeurs de longue durée), mais aussi d'utilisateurs (très) âgés, et donc potentiellement en perte d'autonomie ; le mode de subsidiation (un subside à l'heure prestée) incite à la création d'une quantité d'emplois et non d'une qualité d'emploi. Enfin, les relations tissées entre parties prenantes (État, utilisateur, travailleur, employeur/prestataire) sont traversées d'une multitude d'asymétries d'information relatives tantôt à la nature du service presté, en l'occurrence un « bien d'expérience » revêtant de surcroît une dimension relationnelle, tantôt au fait que les services sont prestés au domicile de l'utilisateur et donc « à distance » de l'employeur. Par exemple, le travailleur potentiel peut difficilement juger de la qualité d'emploi qui lui sera offert chez tel ou tel prestataire. L'employeur peut, quant à lui, difficilement observer lui-même si le travailleur a fourni les efforts requis, s'il s'est présenté à l'heure chez l'utilisateur, s'il a presté uniquement des tâches autorisées, etc. Sans visite du domicile, l'employeur est encore dans l'incapacité d'évaluer la salubrité du domicile – qui n'est autre que le lieu de travail de l'utilisateur – ou de vérifier la charge de travail imposée par l'utilisateur. Enfin, même si la qualité du nettoyage est aisément observable ex post par l'utilisateur, celui-ci est bien souvent absent du domicile au moment des prestations, et donc dans l'incapacité de vérifier les agissements du travailleur en son absence (usage du téléphone, par exemple).

Ces asymétries d'information génèrent des risques d'opportunisme de la part de ces différents agents économiques et posent la question des signaux de qualité que les parties prenantes sont susceptibles de s'envoyer mutuellement. Sur ce quasi-marché, on constate cependant que les signaux de qualité traditionnellement mobilisés pour instaurer la confiance, comme un agrément ou des dispositifs publics d'évaluation, sont inopérants. La question se pose donc de savoir si la mission sociale des prestataires des secteurs publics et d'économie sociale peut être considérée comme un signal de qualité – et donc de confiance – tant au niveau de l'emploi que

du service. Pour répondre à cette question, nous avons effectué une recherche⁵¹ qui mobilisait deux types de données : d'une part, des bases de données administratives de l'Onem, et d'autre part, des données récoltées auprès d'un échantillon de 52 prestataires répartis sur les sept catégories de la typologie présentée ci-dessus. Nous allons nous centrer ici plus précisément sur deux résultats significatifs de cette étude portant, d'une part, sur la problématique de la triangulation de la relation de service et, d'autre part, sur le rôle joué par le mode de régulation publique.

A partir d'une analyse de la qualité de l'emploi (formation, encadrement des travailleurs par le biais de réunions collectives, type de contrat offert (CDD/CDI), etc.) et du service (visite à domicile, etc.), cette étude a montré que les différents types de prestataires n'accordent pas la même attention à la triangulation de la relation de service tissée entre l'utilisateur, le travailleur et l'employeur. Nous observons en effet que les prestataires qui poursuivent une mission sociale d'insertion et d'aide à domicile encadrent davantage à la fois les travailleurs et les utilisateurs, alors qu'au sein du secteur privé lucratif, et en particulier des sociétés d'intérim, la triangulation de la relation de service tend à s'estomper en raison de la primauté accordée à la relation commerciale avec l'utilisateur et, dès lors, à la flexibilité de l'emploi et du service (par exemple, au niveau des contrats et des temps de travail, des horaires de prestation). Chez ces prestataires, on observe donc, en somme, un aplatissement du triangle (figure 2).

Lorsque le triangle s'aplatit, on se trouve dans une configuration qui tend vers l'emploi direct (du travailleur par l'utilisateur) ou plutôt vers un mode de prestation qualifié de « mandataire »⁵², dans lequel un employeur titre-service est avant tout chargé des formalités administratives (gestion des contrats, paiement des salaires, etc.) et de l'organisation du service, mais où il n'exerce que peu de contrôle sur la relation qui unit l'utilisateur au travailleur. Dans ce cas de figure, l'utilisateur se trouve dans la position d'un « employeur de fait ». Il ne suffit donc pas d'imposer une triangulation de la relation par voie d'agrément, comme dans le cas du titre-service, pour que le mode « prestataire » s'impose chez toutes les entreprises titre-

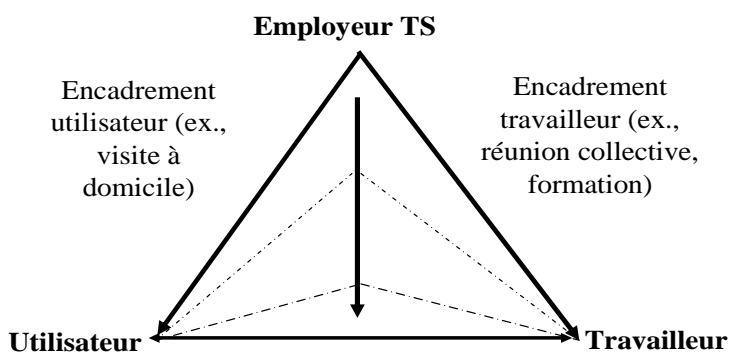
⁵¹ Cette recherche, intitulée « Economie sociale et libéralisation des services : le cas des services de proximité », a été commanditée par la Politique scientifique fédérale et réalisée conjointement par le Cerisis-UCL et le Ces-ULg.

⁵² On distingue en France trois modes d'intervention dans le champ des services à la personne. Le premier est le mode « prestataire » où l'employeur joue un rôle d'intermédiaire entre l'usager et l'aide ménagère (le travailleur). Le deuxième est le mode « mandataire » où une organisation mandataire accomplit pour le compte du mandant (l'usager) certaines formalités. L'usager, bien qu'employeur du travailleur, délègue donc une partie de ses responsabilités à une tierce-partie. Le troisième mode correspond à l'emploi direct ou l'emploi de « gré à gré ». Dans ce dernier cas, l'usager est l'employeur direct du travailleur et il n'y a plus aucune forme d'intermédiation entre ces deux parties.

service. Un même phénomène s'observe en France dans le champ des services à la personne. Ainsi, le rapport du Cerc (2008) souligne :

[dans l'emploi direct], le rapport entre la femme de ménage et son employeur particulier est proche du rapport commercial. [...] La présence d'un intermédiaire ne garantit pas la rupture de l'isolement du salarié. Si l'organisme adhère aux exigences de l'utilisateur du service en faisant supporter au salarié le poids de la flexibilité nécessaire, et s'il intervient peu comme médiateur, la situation du salarié d'une association ou d'une entreprise est alors proche de celle de l'emploi direct.

Figure 2 : Aplatissement de la relation triangulaire



A travers la dynamique de la triangulation de la relation de service, nous avons montré que les prestataires poursuivant une mission sociale d'insertion ou d'aide à domicile exercent (davantage que les autres) une « tutelle » à la fois sur les utilisateurs et les travailleurs titre-service. Cette différenciation s'explique par des choix organisationnels posés par ces prestataires, mais il ne faut pas négliger l'influence, en toile de fond, des formes de régulation publique, « tutélaire » en l'occurrence, au sein desquelles s'inscrivent ces prestataires (entreprises d'insertion, services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées, etc.). Autrement dit, la responsabilité sociale des prestataires n'est pas la seule à être engagée : les pouvoirs publics peuvent aussi infléchir la régulation du champ des services de proximité, services dont tout le monde s'accorde à dire qu'ils représentent un enjeu de taille pour les décennies à venir. A l'heure où il est question d'élargir le champ des activités autorisées avec le titre-service, à la garde d'enfants notamment, ce constat mérite assurément réflexion.

Bibliographie

- CERC (Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale), (2008), *Les services à la personne*, n°8, La Documentation française.
- Laville J.L., Nyssens M., (2001), *Les services sociaux entre associations, Etat et marché. L'aide aux personnes âgées*, Paris, La Découverte.

Titres-services : jungle juridique ou île paradisiaque ?

Valérie FLOHIMONT⁵³

Introduction

Les titres-services (TS) sont un sujet relativement émotionnel. Synonymes d'enfer, d'exploitation et de nouvelle domesticité pour les uns ; d'invention providentielle, de « blanchiment » du travail au noir et de développement de l'emploi pour les autres. Entre ces deux extrêmes, où se situe vraiment la réalité du droit ? Les travailleurs TS évoluent-ils vraiment dans une jungle juridique où les règles de droit commun sont bafouées et piétinées ou bien jouissent-ils d'un morceau d'île paradisiaque encadrée par des normes spécifiques et positives ?

Pour répondre à ces questions, nous allons tout d'abord replacer le dispositif des TS dans son contexte.

Nous tenterons de rendre compte, de manière synthétique, des caractéristiques des TS et de dégager les avantages et inconvénients pour les travailleurs de ce système particulier.

Pour conclure, nous présenterons les dispositions qui devraient être améliorées, voire corrigées, afin de garantir bien-être, qualité de travail, respect et cohérence du système.

Objectifs du dispositif des titres-services

Après plusieurs ébauches et de nombreuses discussions, c'est finalement en 2001, à l'initiative du gouvernement fédéral, que le Parlement adopta la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité⁵⁴ (appelée loi titres-services, ci-après loi TS). Les travaux préparatoires de la loi du 20

⁵³ Assistante en droit social – Df&Ls – FUNDP. Collaborateur scientifique volontaire – ISR – K.U.Leuven.

⁵⁴ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, *M.B.*, 11 août 2001.

juillet 2001 énoncent clairement les quatre objectifs principaux du législateur⁵⁵, à savoir accroître le taux d'emploi, notamment pour les femmes, les personnes moins qualifiées et les demandeurs d'emploi plus âgés ; lutter contre le travail au noir ; satisfaire des besoins non ou imparfaitement rencontrés ; soutenir la croissance économique par la création de nouvelles activités.

En 2006, dans la note de politique générale, le Ministre fédéral de l'emploi ajoute comme objectif la « simplification pour les utilisateurs et les travailleurs de la combinaison travail/famille⁵⁶ ».

Du point de vue des travailleurs

Nous avons décidé de nous focaliser sur trois aspects particuliers de la loi TS abordée sous l'angle des travailleurs : les dérogations à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et à la loi du 16 mars 1971 sur le travail que constituent les TS, l'existence de différentes commissions paritaires auxquelles peuvent ressortir les employeurs de travailleurs TS et l'application des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les dérogations à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et à la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Il existe deux catégories de travailleurs TS : les travailleurs de la catégorie A et les travailleurs de la catégorie B. Les travailleurs de la catégorie A sont les travailleurs qui peuvent prétendre, pendant le premier mois d'occupation, à une allocation de garantie de revenus, à une allocation de chômage, à un revenu d'intégration ou à une aide sociale financière⁵⁷. Les travailleurs de la catégorie B sont les travailleurs qui ne relèvent pas de la catégorie A pendant le premier mois d'occupation. Il s'agit soit de personnes qui n'avaient pas droit à une allocation, soit de personnes qui ont quitté un emploi pour être engagées comme travailleur TS⁵⁸.

⁵⁵ Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess.ord. 2000-2001, n° 1281/001, p. 9.

⁵⁶ Note de politique générale du Ministre de l'Emploi et de l'Informatisation, Partie emploi, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess.ord. 2006-2007, n° 2706/010, p. 45.

⁵⁷ Article 2, §1, 7° de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité jo article *2bis* de l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services.

⁵⁸ Article 2, §1, 8° de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Cette différence entre travailleurs A et B est loin d'être purement théorique. Comme nous allons le voir, elle a une incidence directe sur les dérogations à la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail et à la loi du 16 mars 1971 sur le travail créées par la loi TS.

La règle générale est que les dispositions de ces deux lois sont applicables aux travailleurs TS à l'exception des dérogations explicitement prévues par la loi TS⁵⁹.

Ces dérogations, présentées dans le tableau 1 ci-dessous, concernent le moment de la constatation par écrit du contrat, la durée de la période d'essai, la résiliation du contrat à durée déterminée, la possibilité accrue de contrats à durée déterminée successifs, le régime de travail et le temps de travail.

Tableau 1. Dérogations aux lois du 3 juillet 1978 et du 16 mars 1971

	Travailleurs A	Travailleurs B	Droit commun ⁶⁰
Intention contrat TS par écrit.	Au plus tard au moment de la 1 ^{ère} prestation de travail.		Aucune disposition particulière.
Constatation par écrit du contrat TS.	Maximum 2 jours ouvrables à compter de la 1 ^{ère} prestation.		Au plus tard au moment de l'entrée en service pour les CDD.
Période d'essai CDD.	3 jours.		- 7 jours min. (ouvriers). - 1 mois min. (employés).
Résiliation CDD.	Préavis de 7 jours.		En principe pas de résiliation avant la fin du CDD.

⁵⁹ En ce qui concerne la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, voyez article 7ter de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité ; en ce qui concerne la loi du 16 mars 1971, voyez les articles 7septies et 7octies de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité ainsi que l'article 9ter de l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services.

⁶⁰ Nous reprenons ici les règles générales et ne traitons pas tous les cas d'exceptions légalement prévus.

CDD successifs.	- OK pendant 6 mois sans durée min. de contrat. - 1 ^{er} jour du 7 ^{ème} mois : proposer un CDI à min. ½ temps.	- OK pendant 3 mois sans durée min. de contrat. - 1 ^{er} jour du 4 ^{ème} mois : proposer un CDI.	- En principe 4 CDD d'une durée min. de 3 mois sur une période max. de 2 ans. - Conversion automatique en CDD à l'issue de la période ou du nombre de contrats.
Temps de travail.	Min. 3 heures par prestation de travail.	Pas de min. par prestation de travail.	Règle générale : min. 3 heures par prestation de travail.
Régime de travail.	6 premiers mois : peut < 1/3 temps Après : min. 1/3 temps.	Peut < 1/3 temps.	Règle générale : min. 1/3 temps.

Ces dérogations ont été attaquées devant la Cour constitutionnelle pour violation des principes d'égalité et de non-discrimination⁶¹. La demande en annulation des dispositions querellées⁶² de la loi-programme du 22 décembre 2003 modifiant la loi du 20 avril 2001 portait sur deux choses : d'une part une différence de traitement entre les travailleurs TS des catégories A et B par rapport aux autres travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail classique⁶³, d'autre part une différence de traitement entre les travailleurs TS de la catégorie A et les travailleurs 'classiques' par rapport aux travailleurs TS de la catégorie B.

Sans analyser l'arrêt en détails, disons simplement que le 4 mai 2005, la Cour constitutionnelle a rendu sa décision⁶⁴ et a rejeté le recours. La Cour a constaté qu'il existait effectivement des différences de traitement entre (1) travailleurs TS et travailleurs ordinaires ; (2) travailleurs TS de catégorie A et travailleurs ordinaires

⁶¹ Articles 10 et 11 de la Constitution.

⁶² Article 69, 71, 77 et 80 de la loi-programme du 22 décembre 2003, *M.B.*, 31 décembre 2003.

⁶³ Travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail tel que défini par la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

⁶⁴ C.A., 4 mai 2005, n° 89/2005, www.courconstitutionnelle.be.

d'une part et travailleurs TS de catégorie B d'autre part. Néanmoins, la Cour a estimé que ces différences de traitement reposaient sur un critère objectif, qu'elles coïncidaient avec les objectifs du législateur, qu'elles étaient raisonnablement justifiées et donc qu'elles n'étaient pas déraisonnables. Par conséquent, la Cour a conclu que les principes d'égalité et de non-discrimination n'étaient pas violés.

L'existence de différentes commissions paritaires : impact sur les conditions de travail et de rémunération

En matière de commissions paritaires, le principe général est que tout employeur ressortit à une commission paritaire⁶⁵ et que c'est l'activité principale de l'entreprise qui détermine à quelle commission paritaire l'employeur ressortit. Cette règle est également d'application aux employeurs de travailleurs TS. Vu les activités autorisées par la loi TS et compte tenu du type d'employeurs présents sur le marché⁶⁶, il n'existe pas une commission paritaire unique regroupant tous les employeurs actifs dans le système des TS mais bien différentes commissions paritaires en fonction de l'activité principale de ces employeurs ou de l'organisation de l'entreprise.

Cette diversité de commissions paritaires a bien entendu un impact sur la rémunération puisque les commissions paritaires sont compétentes pour conclure des conventions collectives de travail fixant les rémunérations minimales et les barèmes. Le salaire de deux travailleurs TS qui exercent la même activité pour deux employeurs différents peut donc varier selon la commission paritaire à laquelle ressortit leur employeur.

Il en va de même en matière de formation. L'article 9*bis* de la loi TS prévoit la création d'un fonds de formation TS⁶⁷. Pour utiliser les moyens du fonds de formation, les commissions paritaires doivent conclure des conventions collectives de travail. Beaucoup de commissions paritaires sont récemment passées à l'acte et ont conclu des conventions collectives. Malheureusement, ces conventions ne concernent que le financement du fonds et des formations mais ne contiennent aucune obligation de formation des travailleurs⁶⁸.

⁶⁵ Voyez au sujet des principes de détermination de la commission paritaire compétente www.emploi.belgique.be, rubrique « concertation sociale », sous-rubrique « commission paritaire ».

⁶⁶ En ce qui concerne le type d'employeurs titres-services présents sur le marché, voyez la contribution de S. NASSAUT publiée dans ce « Cahier du Cirtes ».

⁶⁷ Le fonds a été créé par l'A.R. du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services, *M.B.*, 11 juillet 2007.

⁶⁸ A titre d'exemple, voyez notamment CCT du 13 juin 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence pour la formation des entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité rendue obligatoire par A.R. du 16 décembre 2008 conclue au sein de la CP 322.01.

Concrètement, ceci signifie que dans chaque domaine où les commissions paritaires sont compétentes, il est possible que des règles différentes se développent et que les conditions de travail des travailleurs TS varient. Cependant, il est important de souligner que ces différences en matière de conditions de travail et de rémunération pour les travailleurs TS ne s'écartent en rien des différences que l'on peut constater entre travailleurs 'classiques' qui sont au service d'employeurs distincts, ressortissant à d'autres commissions paritaires. Les différences ne sont donc pas propres ou induites par le mécanisme des TS mais bien par les normes de droit commun du droit du travail.

Le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

L'article 9quinquies, alinéa 1, de l'A.R. du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'A.R. du 9 janvier 2004 stipule que « les entreprises agréées qui ont conclu un contrat de travail TS sont responsables du respect des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution⁶⁹ ». Il s'agit donc là, *a priori*, d'une mesure tout à fait généreuse pour les travailleurs puisque celle-ci vise avant tout à les protéger. Malheureusement, cette disposition soulève de nombreuses questions quant à son application et à son applicabilité.

La loi relative au bien-être des travailleurs prévoit par exemple une évaluation des risques, le port de vêtements de travail, des contrôles sur les lieux de travail, ... L'employeur est responsable de l'application de toutes ces dispositions. Mais comment y veiller en pratique dès le moment où les lieux de travail des travailleurs sont multiples, où l'employeur ne rencontre pas régulièrement le travailleur sur son/ses lieu(x) de travail, où les utilisateurs sont tellement nombreux qu'une évaluation préventive des risques sur la base d'une visite est pratiquement impossible, etc.

L'Onem a édicté une série de règles et de conseils concrets sur le sujet⁷⁰. Malheureusement, bien que l'on puisse louer l'effort de l'administration pour rendre concret et applicable l'article 9quinquies de l'A.R. du 12 décembre 2001, il convient de

⁶⁹ A.R. du 9 janvier 2004 modifiant l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 15 janvier 2004.

⁷⁰ L'Onem affirme donc que l'employeur doit notamment :

- assurer la sécurité et la santé du travailleur dans son travail ;
- prendre les mesures matérielles adéquates (exemples : équipement de protection individuel, cache-poussière, gants) ;
- fournir, nettoyer, réparer et entretenir le matériel (exemple : tabliers) ;
- informer et former les travailleurs (exemple : en matière de dangerosité des produits).

www.onem.be, fiche « titres-services », rubrique « sécurité et bien-être au travail » (février 2009).

constater qu'il s'agit là d'un commentaire administratif qui est beaucoup plus large que le cadre légal. Le commentaire ne se borne pas à expliciter la disposition en cause mais il l'assouplit terriblement. La loi relative au bien-être des travailleurs ne dit par exemple nulle part qu'il suffit à l'employeur d'informer le travailleur quant à la dangerosité des produits. La loi stipule également qu'une visite sur le lieu de travail afin d'évaluer les risques est obligatoire. Nous sommes donc face à un problème de cadre légal de taille puisqu'il touche à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Conclusions

Les objectifs du législateur dans le cadre des titres-services ont été largement atteints⁷¹. Le taux d'emploi dans le secteur des services de proximité a augmenté et de manière plus spécifique pour les femmes et les moins qualifiés. En 2007, près de 98% des travailleurs occupés dans le dispositif étaient des femmes et près de 50% des travailleurs étaient auparavant demandeurs d'emploi avec une durée moyenne d'inoccupation de 3,7 ans⁷². Le dispositif contribue par ailleurs indiscutablement à la lutte contre le travail au noir⁷³ et des besoins non ou mal rencontrés ont été satisfaits. Enfin, les travailleurs TS disposent d'un 'vrai' contrat de travail leur octroyant le statut de travailleur (et non pas de chômeur comme dans le cas du contrat de travail A.L.E.) et leur ouvrant donc le droit, en cette qualité, aux prestations de sécurité sociale comme tout autre actif.

Certains aspects de la législation en vigueur sont cependant susceptibles d'amélioration. Les dérogations à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et à la loi du 16 mars 1971 sur le travail vont beaucoup trop loin et l'ineffectivité de l'application de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail soulève de nombreuses questions. Parmi les dispositions nécessitant une révision, citons par exemple les possibilités accrues de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs. Il conviendrait en la matière d'appliquer le régime de droit commun prévu par la loi sur le contrat de travail. En ce qui concerne la possibilité de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée, il serait souhaitable de la supprimer, à l'instar des dis-

⁷¹ Dans cette conclusion, nous laissons volontairement de côté le 4^{ème} objectif du législateur, à savoir le soutien à la croissance économique, car il relève essentiellement des aspects économiques traités par S. NASSAUT et non des aspects juridiques abordés dans la présente contribution.

⁷² Pour plus d'infos à ce sujet, voy. notamment www.pef.be, fiche « titres-services » et Cour des Comptes, *Titres-services : coûts et gestion*, Rapport de la Cour des Comptes transmis à la Chambre des Représentants, Bruxelles, janvier 2009, www.courdescomptes.be.

⁷³ Il est évidemment très difficile d'évaluer de manière fiable le nombre de travailleurs et d'utilisateurs concernés. Voy. à ce sujet Cour des Comptes, *Titres-services : coûts et gestion*, *op. cit.*

positions applicables à tout autre contrat à durée déterminée. L'obligation de proposer un contrat à durée indéterminée au travailleur ayant été occupé plusieurs contrats à durée déterminée successifs devrait également être remplacée par la conversion automatique du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. La dérogation à la durée minimum de prestation (3 heures) devrait être supprimée, de même que la dérogation à la possibilité de conclure un contrat de travail à moins d'un tiers temps, à moins qu'on ne limite cette possibilité au premier mois de travail afin que l'employeur ait le temps de compléter l'horaire du nouveau travailleur.

La période d'essai de trois jours pour les contrats à durée déterminée est inopportune : la période devrait être identique à celle prévue par la loi du 3 juillet 1978. Cette dérogation ne se justifie pas dans la mesure où trois jours est un délai beaucoup trop court pour que les parties au contrat puissent se faire une opinion. En outre, un « échec » d'un travailleur auprès d'un utilisateur ne signifie nullement un « échec » auprès d'un autre utilisateur.

En ce qui concerne la loi sur le bien-être des travailleurs, nous sommes partisans d'un maintien en l'état de la disposition qui rend l'employeur responsable de son application mais nous pensons qu'il convient également de rendre l'utilisateur coresponsable de son respect, du moins pour les activités qui le permettent (exemples : nettoyage à domicile, préparation des repas). En outre, il nous semble primordial que les employeurs et les pouvoirs publics fassent le nécessaire pour que les contrôles et les mesures de prévention exigés par la loi puissent voir le jour sur le terrain.

En réponse à la question d'introduction à cette contribution : « titres-services : jungle juridique ou île paradisiaque », nous disons « ni vraiment l'une, ni vraiment l'autre ». Le système est relativement bien balisé et ne laisse donc pas le champ libre aux Indiana Jones des temps modernes pour se lancer dans du 'tout et n'importe quoi' ; par contre, l'île paradisiaque n'est pas encore en vue tant le chemin législatif pour améliorer les dispositions légales en vigueur et les contrôles effectués est encore long.

Bibliographie

- A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services.
- A.R. du 9 janvier 2004 modifiant l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 15 janvier 2004.
- A.R. du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services, *M.B.*, 11 juillet 2007.
- C.A., 4 mai 2005, n° 89/2005, <http://www.courconstitutionnelle.be>.
- CCT du 13 juin 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence pour la formation des entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité rendue obligatoire par A.R. du 16 décembre 2008 conclue au sein de la CP 322.01.
- Cour des Comptes, (2009), *Titres-services : coûts et gestion*, Rapport de la Cour des Comptes transmis à la Chambre des Représentants, Bruxelles, janvier, <http://www.courdescomptes.be>
- Fiche titres-services*, <http://www.pef.be>.
- Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.
- Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité ;
- Loi-programme du 22 décembre 2003, *M.B.*, 31 décembre 2003.
- Note de politique générale du Ministre de l'Emploi et de l'Informatisation, Partie emploi, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess.ord. 2006-2007, n° 2706/010.
- Onem, *Fiche titres-services*, rubrique « sécurité et bien-être au travail », février 2009, <http://www.onem.be>.
- Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess.ord. 2000-2001, n° 1281/001
- Service public fédéral. *Emploi, Travail et Concertation sociale*, rubrique « concertation sociale », sous-rubrique « commission paritaire », <http://www.emploi.belgique.be>

Atelier 2

L'action collective est-elle soluble dans les libertés du marché intérieur ?

Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN⁷⁴

Avant d'être un fait d'actualité, parfois surmédiatisé, la grève est un droit, indissociable des garanties fondatrices du droit du travail sur lesquelles l'O.I.T. veille depuis un demi-siècle. Après un rappel des dispositions qui posent la légitimité et la nécessité de la grève, l'atelier sera consacré aux questions posées en la matière par l'actualité de la jurisprudence européenne. Les arrêts Viking, Laval ou Rüfert cadent-ils la liberté de la grève dans le carcan des libertés du marché intérieur ?

Un état des lieux juridique et un contrepoint sociopolitique permettront d'ouvrir le débat :

- « L'Organisation Internationale du Travail et les garanties fondamentales attachées à l'action collective », Rudy Delarue, Directeur du bureau de liaison de l'OIT.
- « L'Union européenne contre l'ordre public social ? », Corinne Gobin, Politologue, Maître de recherche FNRS-ULB.

L'article 136 du traité instituant la Communauté européenne dispose :

La Communauté et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le

⁷⁴ Professeur UCL-Droit/DESO et FUSL.

développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

À cette fin, la Communauté et les États membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Constitue-t-il le fondement de la politique sociale communautaire, ou y va-t-il d'une simple manifestation de volonté politique ? Il condense en tous cas les conflits d'interprétation possibles quant au statut de la politique sociale communautaire.

Son alinéa 3 pose le diagnostic : la Communauté et les États membres estiment que l'amélioration des conditions de vie et de travail, leur égalisation dans le progrès, une protection sociale équitable, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions, résulteront du fonctionnement du marché commun qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux et des procédures prévues par le traité ainsi que du rapprochement de dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Effet d'entraînement mécanique généré par les bénéfices attendus du marché commun et mise en œuvre de procédures et de compétences : les deux dynamiques sont de la sorte liées, il convient donc de les agencer. L'article 136 place ainsi la politique sociale communautaire au cœur d'une articulation entre les forces d'intégration négative et les ressources d'intégration positive. Voilà pourquoi, sans doute, on a pu voir dans cette disposition aussi bien le fondement possible de mesures de droit dérivé que l'injonction de n'en rien faire.

C'est, comme souvent, dans les termes utilisés par la Cour que l'on trouvera l'expression la plus synthétique de « l'état de l'art » en la matière. Selon la Cour⁷⁵, le caractère programmatique des objectifs sociaux énoncés à l'article 136, n'implique pas qu'ils soient dépourvus de tous effets juridiques : ils constituent en effet des éléments importants, notamment pour l'interprétation d'autres dispositions du traité et du droit communautaire dérivé dans le domaine social. Leur mise en œuvre doit être le résultat d'une politique sociale qu'il appartient aux autorités compétentes de définir.

⁷⁵ Voir le point 14 de l'arrêt du 29 septembre 1987, 126/86, Giménez Zaera, *Rec.*, 1987, p. 3697 et le point 26 de l'arrêt du 17 mars 1993, C-72 et C-73/91, Sloman Neptun, *Rec.*, 1993, p. I-887.

« Disposition programmatique non dépourvue d'effet juridique »⁷⁶, l'article 136 s'organise dans un registre qui n'est pas sans rappeler celui de la double contrainte. Ancrage économique ou social ? La disposition vise tant la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté que le rappel des droits sociaux fondamentaux. Unité ou diversité ? L'article 136 évoque à la fois l'harmonisation des systèmes sociaux par le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives que le respect de la diversité des pratiques nationales, par exemple dans le domaine des relations conventionnelles ou à cause des compétences maintenues des États, notamment en matière de protection sociale.

Cette ambiguïté de la méthode subit cependant un double infléchissement, décisif. Le premier concerne les acteurs, le second les fondements de la politique sociale.

S'agissant des acteurs de la politique sociale, l'accent est mis, dans l'alinéa 2 de l'article 136, sur le domaine des relations conventionnelles. Aujourd'hui, en matière sociale, coexistent, aux côtés de la Communauté, des États membres et des comités spécialisés créés par le traité ou par le droit dérivé, les interlocuteurs sociaux, mis en mesure de se saisir du processus de législation dérivée en décidant de négocier des accords-cadres, à l'occasion d'une consultation par la Commission.

Soulignons, de ce point de vue, l'insertion par le Traité de Lisbonne d'un article 136 bis nouveau qui donne sa pleine mesure, dans le droit du traité, au dialogue social et singulièrement au dialogue social tripartite qui n'avait été formalisé, jusqu'à présent, que par une simple décision⁷⁷.

De manière plus générale, l'article 136 réaffirme la coexistence de la compétence des États membres en matière sociale et, sous la forme prudente d'une action présentée comme complémentaire, d'une compétence communautaire visant, le plus souvent, à arrêter des prescriptions minimales. Cette compétence communautaire ne peut empêcher un État membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes, compatibles avec le traité.

Le mécanisme qui sous-tend de la sorte l'article 136 est en tout point compatible avec le « principe de faveur » connu en droit du travail⁷⁸.

⁷⁶ Arrêt du 29 septembre 1987, 126/86, Giménez Zaera, précité, point 14.

⁷⁷ Décision 2003/174/CE du Conseil du 6 mars 2003 créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi ; cette décision avait été prise sur le fondement de l'article 202. JO L 70 du 14 mars 2003, p. 31.

⁷⁸ Lorsqu'une institution centrale édicte en la matière une norme protectrice, cette norme est en principe minimale, même si elle ne le dit pas expressément. Cela signifie simplement qu'à chaque niveau plus décentralisé (ici, aux différents niveaux nationaux par exemple ; en droit national, au niveau sectoriel voire au niveau de l'entreprise ou à l'occasion de la négociation du contrat de travail individuel), une norme ou une règle plus favorable au travailleur peut valablement intervenir. En d'autres termes, en droit du travail, le principe de la hiérarchie des sources n'a jamais été conçu comme faisant obstacle à un accroissement de protection au fil des échelons subordonnés. Sur les développements récents de ce principe, voir FL. CANUT, *L'ordre public en droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 2007.

Deux des paradoxes caractérisant le statut du droit social communautaire et sa réception en droit interne trouvent ici le principe de leur élucidation. Le premier tient au procès d'intention adressé au droit dérivé : celui-ci ne consisterait qu'en des prescriptions minimales, *horresco referrens*, alors cependant que rien n'est plus proche de la méthode traditionnelle du principe de faveur, expérimentée dans les États membres. Le second est d'ordinaire masqué par le premier, mais il se révèle d'un constat alimenté par la jurisprudence : ces normes minimales tant critiquées, il a souvent été donné à la Cour de devoir en sanctionner le non respect dans le cadre d'actions en manquement poursuivies par la Commission⁷⁹. Ceci revient à dire que l'état du droit positif du travail au sein des États membres n'est parfois pas même au niveau des normes minimales de droit communautaire. Est-il alors si sûr que la compétence continuée des États membres soit, en la matière, la meilleure garantie de protection ? La question doit au moins être posée.

La référence opérée par l'article 136 al. 1^{er} aux droits sociaux fondamentaux n'est pas seulement symbolique. Elle a permis à la Cour de déployer toutes les ressources de son interprétation téléologique en la matière⁸⁰. En outre, cette référence donne aux dispositions sociales un cadre d'application et d'interprétation qui excède les compétences normatives de la Communauté. Le droit communautaire est ainsi confronté à une réalité explorée de longue date par les États sociaux : le social est irréductible aux compétences attribuées ou au droit positif existant.

Ainsi, le traité ne confère pas compétence à la Communauté s'agissant du droit de grève. Si l'article 137 du traité confère différentes compétences aux autorités communautaires en matière sociale, il exclut formellement de celles-ci les rémunérations, le droit d'association, le droit de grève et le droit de *lock-out*.

Ce n'est pas à dire que le droit communautaire ne sera pas confronté à la question. Il n'est pas anodin alors de rappeler qu'il y va d'un droit fondamental : ce nous sera rappelé par Mr. Delarue et par Mme. Gobin. Un mot d'illustration quant aux arrêts de la Cour qui retiennent notre attention.

Les arrêts Viking et Laval⁸¹ sont relatifs, l'un et l'autre, à des actions collectives menées par des organisations syndicales dans le cadre – Viking – d'un projet de relocalisation d'une entreprise de transport maritime désireuse de faire usage de sa liberté d'établissement pour transférer son activité de Finlande et Estonie et, par là, de mettre son personnel sous statut, ou encore – Laval- d'un projet consistant pour une

⁷⁹ Ex. les arrêts des 14 avril 2005, C-519/03, Commission c/ Grand Duché du Luxembourg; 14 septembre 2004, C-168/03, Commission contre Royaume d'Espagne ; 12 juin 2003, C-425/01, Commission contre République portugaise; 10 avril 2003, C-65/01, Commission contre République italienne

⁸⁰ Voir, à titre d'exemple, le § 43 de l'arrêt du 26 juin 2001, C-173/99, Bectu, *Rec.*, 2001, p. I-4881 ; dans le même sens, arrêt du 6 avril 2006, C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, *Rec.*, 2006, pp. I-3423.

⁸¹ Arrêt Viking, du 11 décembre 2007, aff. C-438/05, Laval, du 18 décembre 2007, aff. C-341/05

entreprise, de détacher des membres de son personnel dans le cadre d'une libre prestation de service. L'arrêt Rüffert⁸², quant à lui, porte sur la validité de clauses sociales dans un marché public, dès lors que sont en cause des travailleurs détachés par un employeur faisant usage, une fois encore de sa liberté de prestation de services.

A chaque fois, on l'aperçoit, ce qui se trouve mis en cause ce sont des droits sociaux – droit d'action collective, droit de mener une politique sociale dans le cadre de contrats publics – face à des droits économiques : ceux qui caractérisent les libertés du marché intérieur (liberté de circulation des travailleurs, liberté d'établissement, liberté de prestation des services, i.a.). Dans une telle situation, l'absence de compétence communautaire en matière, par exemple, de droit d'action collective, ne peut conduire à soustraire l'appréciation des éléments en conflit de la compétence du juge communautaire : celui-ci doit trancher.

Il le fera en consacrant l'importance du droit d'action collective, du droit de grève. Ainsi relève-t-on les éléments suivants :

À cet égard, il convient de relever que le droit de mener une action collective est reconnu tant par différents instruments internationaux auxquels les États membres ont coopéré ou adhéré, tels que la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961, d'ailleurs expressément mentionnée à l'article 136 CE, et la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail, du 9 juillet 1948, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, que par des instruments élaborés par lesdits États membres au niveau communautaire ou dans le cadre de l'Union européenne, tels que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, également mentionnée à l'article 136 CE, et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée le 7 décembre 2000 à Nice (JO C 364, p. 1).

Si le droit de mener une action collective doit donc être reconnu en tant que droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire dont la Cour assure le respect, il n'en demeure pas moins que son exercice peut être soumis à certaines restrictions. En effet, ainsi que le réaffirme l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il est protégé conformément au droit communautaire ainsi qu'aux législations et pratiques nationales.

Et, plus loin :

À cet égard, il y a lieu de relever que le droit de mener une action collective ayant pour but la protection des travailleurs de l'État d'accueil contre une éventuelle pratique de dumping social peut constituer une raison impérieuse

⁸² Arrêt Rüffert, du 3 avril 2008, C-346/06.

d'intérêt général, au sens de la jurisprudence de la Cour, de nature à justifier, en principe, une restriction à l'une des libertés fondamentales garanties par le traité (voir, en ce sens, arrêts *Arblade e.a.*, précité, point 36 ; du 15 mars 2001, *Mazzoleni et ISA*, C-165/98, Rec. p. I-2189, point 27 ; du 25 octobre 2001, *Finalarte e.a.*, C-49/98, C-50/98, C-52/98 à C-54/98 et C-68/98 à C-71/98, Rec. p. I-7831, point 33, et du 11 décembre 2007, *International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union*, C-438/05, non encore publié au Recueil, point 77).

Il convient d'ajouter que, aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous c) et j), CE, l'action de la Communauté comporte non seulement un « marché intérieur caractérisé par l'abolition, entre États membres, des obstacles à la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux », mais également « une politique dans le domaine social ». L'article 2 CE énonce, en effet, que la Communauté a pour mission, notamment, de promouvoir « un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques » et « un niveau d'emploi et de protection sociale élevé ».

La Communauté ayant dès lors non seulement une finalité économique mais également une finalité sociale, les droits résultant des dispositions du traité relatives à la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux doivent être mis en balance avec les objectifs poursuivis par la politique sociale, parmi lesquels figurent, ainsi qu'il ressort de l'article 136 CE, notamment, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate et le dialogue social.

Pour quelle raison alors ces arrêts emportent-ils tant de commentaires et de vives réactions ? C'est qu'ils poursuivent le raisonnement en renvoyant au juge national (*Viking*) ou en consacrant au profit du juge communautaire (*Laval*) une compétence d'apprécier la validité de l'action engagée. L'arrêt *Laval* encore :

Il convient de répondre à la première question que les articles 49 CE et 3 de la directive 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que, dans un État membre dans lequel les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de cette directive figurent dans des dispositions législatives, à l'exception des taux de salaire minimal, une organisation syndicale puisse tenter de contraindre, par une action collective prenant la forme d'un blocus de chantiers telle que celle en cause au principal, un prestataire de services établi dans un autre État membre à entamer avec elle une négociation sur les taux de salaire devant être versés aux travailleurs détachés ainsi qu'à adhérer à une convention collective dont des clauses établissent, pour certaines desdites matières, des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions législatives pertinentes, tandis que d'autres clauses portent sur des matières non visées à l'article 3 de ladite directive.

Voici donc le problème posé : les libertés du marché intérieur peuvent faire obstacle à l'exercice du droit d'action collective. Ce principe, et la compétence que le juge s'adjuge en la matière, font-ils bon ménage avec le principe, affirmé de longue date, de la liberté de l'action collective ? Le respect de « minima sociaux » peut-il faire obstacle à la revendication d'une amélioration des conditions de travail ?

Cette actualité judiciaire est-elle perçue comme un péril par l'organisation internationale du travail ? Comment est-elle appréhendée en termes d'analyse politique du conflit collectif ? Telles sont les questions auxquelles les orateurs de l'atelier se sont attachés.

Bibliographie

Arrêt du 29 septembre 1987, 126/86, Giménez Zaera.

Arrêt C-65/01, Commission contre République italienne.

Arrêt du 26 juin 2001, C-173/99, Bectu, *Rec.*, 2001.

Arrêt C-425/01, Commission contre République portugaise; 10 avril 2003.

Arrêt C-168/03, Commission contre Royaume d'Espagne ; 12 juin 2003.

Arrêt C-519/03, Commission c/ Grand Duché du Luxembourg; 14 septembre 2004.

Arrêt C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, *Rec.*, 6 avril 2006.

Arrêt Viking, du 11 décembre 2007, aff. C-438/05.

Arrêt Laval, du 18 décembre 2007, aff. C-341/05.

Arrêt Rüffert, du 3 avril 2008, C-346/06.

Canut F., (2007), *L'ordre public en droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 2007.

Décision 2003/174/CE du Conseil du 6 mars 2003 créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi.

L'organisation internationale du travail et les garanties fondamentales attachées à l'action collective

Rudi DELARUE⁸³

Je vais rappeler, en quelques mots, les éléments-clés du droit d'action collective aux yeux de l'O.I.T. Ensuite, je vous ferai part des commentaires et observations que ces arrêts suscitent de notre part : incontestablement, une vive préoccupation se fait jour, mais le dialogue est noué.

- L'action collective est couverte par la convention 87 sur la liberté syndicale interprétée par la Commission d'experts indépendants pour l'application des conventions et recommandations et le comité de la liberté syndicale (le système de contrôle de l'OIT – Organisation International du Travail).
- Les conventions 87 et 98 (négociation collective) sont classées comme des droits sociaux fondamentaux.
- L'action collective doit être vue dans le contexte de la qualité des relations collectives du travail et du dialogue social.
- Le droit à l'action collective n'est pas un droit absolu.
- La promotion du dialogue social au niveau de l'UE est un objectif du traité de l'UE (articles 138 – 139 TCE). La négociation collective et l'action collective sont garanties par la Charte de l'UE sur les droits fondamentaux (élément du Traité de Lisbonne).
- La Cour de Justice de l'UE (CJEU) a reconnu le droit de grève et la négociation collective comme des droits fondamentaux. Néanmoins, attention aux divergences potentielles entre la jurisprudence de la CJEU et l'interprétation du système de contrôle (cf la note déposée par le BIT au Forum organisé par la Commission européenne le 9 octobre 2008).

⁸³ Directeur du bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux.

- **Les droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques reconnues par le traité de la CE sont conciliables.** La Jurisprudence Laval et Viking a néanmoins introduit certaines incertitudes quant aux modalités opérationnelles de cette conciliation (i.e. la proportionnalité). Une partie des arrêts Laval, Viking et Rüffert est directement liée aux pays concernés (notamment SW, D) mais une partie les dépasse.
- La juridisation des conflits d'intérêts complique la solution durable des conflits.
- Il est positif que la Commission européenne et le Parlement européen aient pris des initiatives (forum du 09/10/2008 – rapport du PE). La Commission a demandé aux partenaires sociaux européens d'entamer des discussions quant à l'application de la Directive 96/71/CE sur le détachement (Rüffert, Laval, Luxembourg). Les pays les plus concernés (notamment SW, DK, LUX, D.) discutent des adaptations de leurs législations et pratiques au niveau national afin de mieux utiliser la directive 96/71/CE.
- Les 27 États membres de l'UE ont ratifié les 8 conventions fondamentales de l'OIT. L'agenda social renouvelé de l'UE du 02/07/2008 demande aux 27 États membres de ratifier et d'appliquer les conventions de l'OIT classées par l'OIT comme mise à jour.
- L'UE a repris la promotion des 8 conventions fondamentales dans ses politiques externes (commerce, relations externes, coopération au développement).
- **Principes et règles minimales de conduite énoncés par le système de contrôle de l'OIT :**
 - Le droit de grève doit être considéré comme un droit fondamental des organisations de travailleurs (syndicats, fédérations et confédérations), protégé au niveau international dans la mesure où il s'exerce de façon pacifique.
 - Le droit de grève doit être reconnu de façon générale aux travailleurs du secteur public comme à ceux du secteur privé. Ce droit ne peut être refusé le cas échéant ou soumis à des restrictions importantes que pour les catégories ou dans les situations suivantes : membres des forces armées et de la police ; fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'État ; travailleurs des services essentiels au sens strict du terme (services dont l'interruption mettrait en danger,

dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne) ; situations de crise nationale aiguë.

- Les grèves de caractère purement politique ne relèvent pas des principes de la liberté syndicale ; cette restriction ne vise pas les grèves tendant à la solution des grands problèmes de politique économique et sociale.
- L'interdiction générale des grèves de solidarité serait abusive ; les travailleurs doivent pouvoir recourir à cette forme d'action dès lors que la grève initiale qu'ils soutiennent est elle-même légitime.
- Un service minimum de sécurité peut être imposé lors des grèves dans la mesure où il s'agit de prévenir les accidents et d'assurer la sécurité des personnes et des installations.
- Un service minimum de fonctionnement peut être imposé (dans l'entreprise ou l'institution concernée) en cas de grève dans les services d'utilité publique ou services publics d'importance primordiale ; les organisations de travailleurs devraient être associées, avec les employeurs et les pouvoirs publics, à la détermination des modalités de ce service minimum.
- L'exercice du droit de grève peut être soumis aux conditions suivantes : dépôt d'un préavis de grève ; recours aux procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage volontaire ; obligation d'atteindre un certain quorum et de réunir une certaine majorité pour décider la grève (sans que cela puisse rendre l'exercice du droit de grève très difficile ou impossible en pratique), vote au scrutin secret.
- L'établissement de piquets de grève ne devrait faire l'objet de restrictions que si cette forme d'action cesse d'être pacifique ; il ne doit pas être porté atteinte à la liberté du travail pour les non-grévistes.
- La réquisition des travailleurs (de l'entreprise ou de l'institution concernée) n'est admissible qu'en cas de grève dans les services essentiels ou dans des circonstances d'une extrême gravité, par exemple en cas de crise nationale aiguë.
- Le recrutement de travailleurs pour remplacer les grévistes est une mesure qui porte gravement atteinte au droit de grève et qui n'est admissible qu'en cas de grève dans les services essentiels ou dans des situations de crise nationale aiguë.
- Les dispositions législatives qui prévoient la retenue du salaire pour les jours de grève ne sont pas contraires aux principes du droit de grève.
- Une protection appropriée doit être assurée aux dirigeants syndicaux et aux travailleurs contre les mesures dont ils pourraient faire l'objet (licenciement ou autres mesures préjudiciables en matière d'emploi)

pour avoir organisé des grèves licites ou y avoir participé ; des procédures rapides, efficaces et impartiales devraient être prévues à cet effet, accompagnées de mesures de réparation et de sanctions suffisamment dissuasives.

- Les principes de la liberté syndicale ne protègent pas l'usage abusif du droit de grève (non-observation des conditions de licéité de la grève, quand elles sont raisonnables, actes de caractère délictueux) ; les sanctions auxquelles donneraient lieu les abus ne devraient pas être excessives cependant au regard de la gravité des faits.

Tels sont les principes clés qui, aux yeux de l'OIT, sont de nature à garantir un système de négociation efficace.

Au regard de l'actualité jurisprudentielle dont nous débattons aujourd'hui, nous avons émis les considérations suivantes à l'occasion d'un forum ouvert par la Commission :

- Le BIT se félicite également du soutien apporté par l'Agenda social renouvelé de l'Union européenne⁸⁴ à l'Agenda pour un travail décent et à la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
- S'agissant du thème précis de cet atelier, un certain nombre de décisions récentes de la Cour de Justice des Communautés européennes⁸⁵ sont particulièrement importantes pour les normes de l'OIT.
- Les arrêts rendus par la Cour dans les affaires *Laval*, *Rüffert* et *Commission c. Luxembourg* sont susceptibles d'avoir un impact sur l'application de la **convention n° 94** de l'OIT sur les clauses de travail dans les contrats publics, dont l'objectif est d'éviter le dumping social dans les marchés publics.
- La convention n° 94 prescrit que les soumissionnaires soient informés au préalable, par la voie de clauses de travail standard figurant dans les documents d'appel d'offres que, si leur offre est retenue, ils devront appliquer,

⁸⁴ *Un agenda social renouvelé : opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIe siècle*, COM(2008) 412 final du 2 juillet 2008.

⁸⁵ CJCE, Grande Chambre, 11 décembre 2007, C-438/05, *VikingLine* ; Grande Chambre, 18 décembre 2007, C-341/05, *Laval un Partneri* ; 3 avril 2008, C-346/06, *Rüffert* ; 19 juin 2008, C-319/06, *Commission v. Luxembourg*.

dans le cadre de l'exécution du contrat, des salaires et autres conditions de travail au moins aussi favorables que les normes minimales les plus élevées établies dans la même région par voie de convention collective⁸⁶, de sentence arbitrale ou de législation. Son objectif est double : Premièrement, faire en sorte que les salaires, la durée du travail et les autres conditions de travail cessent d'être utilisés comme des éléments de la concurrence lors de la soumission à un marché public, en exigeant de tous les soumissionnaires qu'ils respectent au moins certaines normes locales. En ce sens, la convention propose d'instaurer les mêmes règles du jeu – en termes de normes du travail – pour tous les acteurs économiques et favorise ainsi la concurrence loyale et l'achat public responsable. Deuxièmement, assurer que les contrats publics n'exercent pas de pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail, grâce à l'insertion dans le contrat public d'une clause standard stipulant que les travailleurs sont employés à des conditions de travail au moins aussi favorables que les salaires et conditions de travail établis par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale pour un travail de même nature exécuté dans la même région. Il convient de relever à cet égard que 10 États membres de l'Union européenne sont actuellement liés par la convention n° 94⁸⁷.

- De plus, les arrêts de la Cour dans les affaires *Viking*, *Laval* et *Commission c. Luxembourg* peuvent avoir un impact sur l'application de deux conventions fondamentales de l'OIT : la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949⁸⁸. **La convention n° 87** établit notamment le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, dans le but de promouvoir et de défendre respectivement des intérêts des travailleurs et des employeurs. Le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT ont fréquemment rappelé que le droit de grève est

⁸⁶ Dans ce contexte, la convention se réfère aux conventions collectives qui couvrent « une proportion substantielle » des employeurs et des travailleurs concernés (et non uniquement celles qui sont déclarées d'application générale).

⁸⁷ Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Italie et Pays-Bas.

⁸⁸ Les principes de liberté d'association et de reconnaissance effective du droit de négociation collective sont inscrits dans la Constitution de l'OIT. Comme le rappelle la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses membres ont accepté les principes et droits énoncés dans la Constitution et dans son annexe, la Déclaration de Philadelphie de 1944.

un droit fondamental des travailleurs et de leurs organisations. Le droit de grève peut être restreint, voire interdit : 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne. **La convention n° 98** requiert notamment des États parties qu'ils prennent des mesures appropriées pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Les 27 États membres de l'UE ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, y compris les conventions n^{os} 87 et 98. Par ailleurs, la liberté d'association et le droit de négociation et d'action collectives sont reconnus solennellement aux articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000. En outre, le bénéfice du régime spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (SPG+) est soumis à la ratification et à la mise en œuvre, en autres instruments, des huit conventions fondamentales de l'OIT⁸⁹.

- Le BIT est honoré d'avoir accueilli en juin 2008 Monsieur Jan Andersson, Président de la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen, qui a participé à une table ronde sur la dimension sociale des marchés publics, à la suite de la discussion par la Conférence de l'OIT de l'étude d'ensemble réalisée par la CEACR sur la convention n° 94. Ce débat a permis de procéder à un premier échange de vues faisant suite à la jurisprudence récente de la CJCE et a ouvert la voie à la poursuite du dialogue.
- L'OIT note également avec le plus grand intérêt que, comme le Commissaire Vladimír Špidla l'a rappelé mardi dernier à l'occasion de la Journée mondiale pour le travail décent, la Commission européenne a récemment appelé⁹⁰ l'ensemble des États membres à ratifier et à mettre en oeuvre les

⁸⁹ Article 9 du Règlement (CE) n° 732/2008 du Conseil, du 22 juillet 2008.

⁹⁰ Rapport de juillet 2008 "On the EU contribution to the promotion of decent work in the world" (disponible uniquement en anglais), SEC(2008) 2184, section 6.3.

conventions à jour de l'OIT⁹¹. La Commission a également souligné que la mise en oeuvre effective de ces instruments devrait tenir compte des commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT. Il est important de relever à ce propos que le Conseil de l'Union européenne a exprimé la position dans ses conclusions sur un travail décent pour tous du 1^{er} décembre 2006.

- A cet égard, le BIT note avec un intérêt particulier l'adoption par la Commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen, le 22 septembre 2008, d'un rapport sur les défis pour les conventions collectives dans l'UE⁹². Ce rapport fait explicitement référence aux conventions n^{os} 94, 87 et 98 de l'OIT. Il rappelle que plusieurs États membres de l'UE ont ratifié la convention n^o 94, déplore que les arrêts de la CJCE ne tiennent pas suffisamment compte de cet instrument et invite la Commission à clarifier d'urgence cette situation et à continuer à promouvoir la ratification de cette convention afin de promouvoir l'insertion de clauses sociales dans les réglementations relatives aux marchés publics, qui constitue l'un des objectifs des directives de 2004 sur les marchés publics. Ce rapport considère également que l'exercice des droits fondamentaux, tels que reconnus dans les États membres, les conventions de l'OIT et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, y compris le droit de négocier, conclure et faire appliquer des conventions collectives, ainsi que le droit de mener des actions collectives, ne devrait pas être mis en danger.
- Il convient également de noter que la CEACR a publié cette année une étude d'ensemble sur les clauses de travail dans les contrats publics, dans laquelle elle a conclu que les objectifs de la convention n^o 94 ont encore plus d'intérêt aujourd'hui qu'à l'époque de son adoption, il y a 60 ans, et contribuent à répondre à l'appel de l'OIT en faveur d'une mondialisation juste⁹³.

⁹¹ A l'heure actuelle, 76 conventions de l'OIT sont considérées comme étant à jour. Elles comprennent les huit conventions fondamentales, quatre conventions prioritaires sur les consultations tripartites, l'inspection du travail et la politique de l'emploi, ainsi que la convention n^o 94.

⁹² L'adoption de ce rapport en plénière est prévue pour le 21 octobre 2008.

⁹³ *Les clauses de travail dans les contrats publics*, Conférence internationale du Travail, Rapport III (Partie 1B), paragr. 308. Sur la base des conclusions de la Commission d'experts, le Bureau international du Travail vient de publier un guide pratique visant à aider les mandants à mieux comprendre les prescriptions de la convention et, en dernière analyse, à améliorer son application dans la législation et la pratique.

- Le BIT se réjouit de poursuivre le dialogue avec les institutions de l'Union européenne sur ces questions, en vue de promouvoir la mise en œuvre effective des normes internationales du travail. Dans l'intérêt de la cohérence juridique et politique, il espère que les conventions à jour de l'OIT, y compris les conventions n^{os} 87, 98 et 94, seront pleinement prises en compte par les institutions et les États membres de l'Union européenne.

Bibliographie

Un agenda social renouvelé : opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIe siècle, COM(2008) 412 final du 2 juillet 2008.

CJCE, Grande Chambre, 11 décembre 2007, C-438/05,

Les clauses de travail dans les contrats publics, Conférence internationale du Travail, Rapport III.

Commission of the European Communities, (2008), *Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world*, Brussels, SEC(2008) 2184.

Laval un Partneri ; 3 avril 2008, C-346/06.

Rapport de juillet 2008, *On the EU contribution to the promotion of decent work in the world* (disponible uniquement en anglais), SEC(2008) 2184, section 6.3.

Règlement (CE) n° 732/2008 du Conseil, du 22 juillet 2008.

Rüffert ; 19 juin 2008, C-319/06, Commission v. Luxembourg.

VikingLine ; Grande Chambre, 18 décembre 2007, C-341/05,

L'Union européenne contre l'ordre public social ?

Corinne GOBIN⁹⁴

L'Union européenne comme changement de régime politique

« L'action collective est-elle soluble dans les libertés du marché intérieur ? » Ma réponse à la question posée par l'atelier est indubitablement oui.

La reconstruction de ce qu'est « un droit à la grève » au sein du système politique particulier formé par l'Union européenne ne peut être comprise que si elle est appréhendée à travers l'hypothèse que l'UE représente un changement de régime au sens fort du terme.

Ce changement de régime se fonde sur un imaginaire du pouvoir de « l'administration des choses » contre celui du « gouvernement des hommes ». Sur cette essence technocratique prend corps la doctrine du libéralisme économique comme programme de gestion de la société. Or celle-ci pose que le libre-échange commercial est l'activité la plus naturelle et la plus centrale de toute société ; elle représente dès lors la rationalité qui doit remodeler l'ensemble des rapports sociaux perçus comme des réseaux d'échanges inter-individuels voués principalement à l'activité productive et commerciale. Le Droit devient le bras séculier qui permet d'imposer cette perception comme « rationalité » en « première comme en dernière instance » ! Se déploie dès lors au sein de l'UE un travail de « réinterprétation » de tous les droits fondamentaux par cette nouvelle perception.

Ce travail de révision a abouti notamment à la production de la Charte européenne des droits fondamentaux où le droit de grève n'est pas construit comme un droit absolu mais comme un droit qui s'inscrit dans des limitations prévues par les lois nationales et soumis à la rationalité du droit communautaire. Le droit de grève est dès lors réinvesti par l'imaginaire du libéralisme économique « de la transaction égalitaire » entre deux parties (patronat-syndicats seraient des acteurs égaux, droit de grève et droit de lock-out, des droits parallèles). La jurisprudence de la Cour de Justice renseigne sur les limitations « naturelles » de ce droit.

⁹⁴ Politologue, Maître de recherche FNRS-ULB.

Si maintenant, nous sortons de l'actualité immédiate pour adopter une démarche analytique basée sur l'histoire des pensées politiques, on peut voir que l'énorme travail d'institution de la société mis en œuvre par les réformateurs sociaux, au début du 20^e siècle, s'est fait à travers une obligation de rupture avec l'imaginaire du libéralisme économique pour protéger la société et sortir des impasses de guerres civiles permanentes.

Toutes les institutions et tous les droits sociaux collectifs peu à peu inventés afin de former ce qui deviendra « l'État social » le sont en cassant les mythes constitutifs de ce libéralisme : celui de la « responsabilité individuelle » et de « l'égalité des parties dans la transaction » (mythe étendu à la relation de travail). Il a fallu que se construise un imaginaire de « l'ordre public social » pour sortir d'un schéma cognitif, sociéticide, qui est d'autant plus incapable de reconnaître qu'il génère de fortes inégalités sociales qu'il se nourrit du fantasme permanent de l'égalité dans la transaction. Les intérêts privés avaient dès lors été remis « à leur place », secondaires, par l'enfantement de cet ordre public social qui pose que l'intérêt social collectif prime sur l'intérêt particulier. Aujourd'hui, l'UE en prétendant être capable d'instituer un nouvel ordre qui marie l'eau et le feu, un modèle social européen comme dimension amplifiant la transaction commerciale capitaliste, réinstiue *de facto* un ordre privé, celui des propriétaires de la propriété lucrative, contre l'idée même de l'ordre public.

La particularité du système politique de l'UE est la place prépondérante octroyée au droit. Mais pas à n'importe quel droit. Celui de la concurrence, à l'intérieur du cadre général du droit commercial. En fait, dès le départ en 1957, la CEE se pense comme un système complet de gestion de la société à travers la suprématie de l'activité commerciale. Celle-ci est sublimée comme la façon la plus adéquate de pacifier les sociétés, tant de façon interne qu'externe (fin des guerres nationalistes, fin des conflits entre le capital et le travail) : commercer ensemble reviendrait à créer de tels liens de proximité qu'ils inhiberaient les velléités guerrières ou de rupture de toutes sortes. Cette sublimation du commerce s'accompagne d'une sublimation des principes de base du libéralisme économique : libre-échange, principes de libre concurrence et de libre établissement. D'emblée, le poids que va acquérir ce droit et la place accordée aux juges défenseurs de ce droit au sein de la CEE est étonnant. Dorénavant, tout se passe comme si la direction politique d'une société devait être placée sous la tutelle d'un cadre juridique pensé comme neutre et rationnel. Toute action du pouvoir politique européen doit dès lors trouver sa légitimité de façon expresse en se réclamant comme un produit dérivé d'un article du traité, et rester strictement dans ce cadre. Le pouvoir des juges devient exorbitant : le juge européen s'est imposé comme gérant une norme juridique supérieure à toute norme nationale,

y compris les constitutions nationales, dès 1964⁹⁵. Il dispose d'un pouvoir d'interprétation important et décisif, et interprète en posant les quatre libertés commerciales de circulation (capital, services, biens et personnes) comme les principes premiers de société à protéger contre tout le reste. Le reste (lois nationales et autres approches juridiques) est subordonné : il n'existe que dans la mesure où il ne perturbe pas le droit commercial. Rappelons également qu'il n'existe pas pour l'instant de juridictions européennes du travail qui pourraient appliquer dans leur jurisprudence une autre compréhension des conflits individuels portés devant la Cour de Justice lorsqu'ils sont liés au monde du travail.

La faiblesse générique, structurelle, du syndicalisme au sein de l'UE commence là : l'ordre public européen a été construit autour d'un pouvoir politique subordonné à un cadre juridique qui lui ordonne d'organiser de façon hiérarchisée les rapports sociaux en faveur des quatre libertés du libre-échange. Dès lors, le pouvoir politique appuie *de facto* la puissance économique qu'il fallait au contraire modérer et restreindre afin que l'intérêt collectif prime sur les intérêts privés des actionnaires.

L'absence d'un véritable droit européen de grève

L'acteur syndical européen pourrait tenter de compenser cette faiblesse structurelle s'il lui était facile de modifier ce rapport de force défavorable pour les salariés grâce à l'outil de la grève transnationale. Dans un espace politique, économique, législatif, juridique et monétaire désormais très largement européenisé, les lois sociales nationales organisant les droits syndicaux et les droits sociaux des salariés deviennent en effet de moins en moins opérationnelles dans la mesure où l'essentiel des décisions socio-économiques, qui ont pourtant un impact direct sur l'existence de chaque salarié, découlent d'arbitrages plurinationaux de plus en plus complexes (au sein d'une Union à 27 États). Ainsi, l'« intérêt social national » se rétrécit du fait d'une part de l'arbitrage politique plurinationnel dans un ensemble d'États très peu homogènes sur le plan des politiques sociales, et d'autre part de la primauté donnée aux règles transnationales de concurrence économique qui aboutit à une déréglementation et à une flexibilisation de plus en plus marquées de chaque droit social national et des conditions réelles de chaque relation salariée. Le corpus de droit social européen est pour l'instant extrêmement limité parce que l'opinion dominante des dirigeants politiques et économiques européens est qu'un droit du travail protecteur représente un frein à l'expansion économique.

⁹⁵ Arrêt de la Cour de justice du 15 juillet 1964 : Costa/E.N.E.L., aff. 6/64.

Dans cette situation, chaque salarié d'un pays donné devient le concurrent direct d'un salarié d'un autre pays de l'UE. Pour en sortir, il faudrait qu'une loi européenne reconnaisse la grève, dans sa dimension transnationale, comme un moyen d'intervention légitime afin que puisse s'organiser une solidarité transnationale et, au-delà, comme un moyen transnational pour les salariés de faire entendre politiquement leurs revendications. Or, au contraire, le Traité exclut explicitement le droit de grève de ses compétences législatives⁹⁶. La seule référence au droit de grève existant pour l'instant à cet échelon, qui est *de facto* l'échelon qui prime légalement sur tous les autres, se trouve dans le texte de la Charte des droits fondamentaux annexée au Traité de Nice.

En dehors de la question majeure de l'incertitude régnant sur le statut futur de ce texte et des droits qui y sont consignés (seront-ils juridiquement contraignants et directement justiciables ?), la formulation en tant que telle du droit relatif à l'action syndicale est on ne peut plus problématique et ne consacre pas ce droit dans une dimension transnationale. Cette consécration est pourtant la seule capable de contrer les violences sociales découlant d'une concurrence qui, elle, est légalisée dans une dimension transnationale. L'article 28 de la Charte est en effet formulé comme suit :

Droit de négociation et d'actions collectives. Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève.

Cet article est en réalité inefficace car il fait de la grève un droit encadré d'une part par le droit communautaire (or en cas de conflit, le juge tranche dans la très grande majorité des cas en faveur des quatre libertés de circulation commerciale, celles qui sont justement entravées par le fait de grève) et d'autre part par les lois et pratiques nationales. Or deux pays où le poids économique et syndical est énorme au sein de l'UE – l'Allemagne et le Royaume-Uni – interdisent les grèves de solidarité et/ou les grèves spontanées (non liées à un rythme précis de négociation interne).

⁹⁶ Article 137, § 5.

Cela affaiblit *ipso facto* toute action de grève européenne si celle-ci ne peut compter sur l'action des salariés de ces deux puissances économiques⁹⁷.

Par ailleurs, l'article 28 sur l'action collective expose sans fard la philosophie de partenariat social portée par l'UE, selon laquelle les forces patronales sont mises sur le même pied que les organisations syndicales. Pourtant, comme nous l'avons rappelé d'emblée, la relation entre employeur et travailleur est par essence inégale dans le mode de production capitaliste. Et si la démocratie sociale a pu se développer, ce n'est que par l'arbitrage d'un pouvoir public qui prend parti en faveur de l'intérêt collectif, dans le cadre de relations de travail à insérer dans un ordre public social, de façon à contenir les débordements des puissances économiques privées.

Vers un ordre public régalien

Les quatre fameux arrêts de la Cour de Justice de Luxembourg (Viking, Laval, Ruffé et Luxembourg) qui ont tant atterré le monde syndical ne relèvent cependant pas d'un coup de tête, sorte d'hérésie passagère qui aurait subitement frappé les juges européens. Une analyse historique de l'articulation des politiques économiques et sociales adoptées depuis le lancement du projet de marché intérieur en 1985 montre clairement qu'il s'agit là d'une programmation politique de « changement de régime »⁹⁸ destinée à instituer le néo-libéralisme (ou libéralisme économique) comme doctrine générale de gouvernement des sociétés humaines. Le credo central de cette doctrine est d'assigner une et une seule tâche à l'État : faire régner l'ordre du marché. Ce qui implique une réduction drastique de sa fonction publique, de ses services publics, de sa réglementation économique et sociale, de sa finance publique, de ses institutions d'assurance publique et de sécurité sociale... et de son autonomie politi-

⁹⁷ Le droit de propriété, au contraire, est formulé de façon absolue dans la même Charte, sans qu'il ne soit à géométrie variable suivant les lois nationales ou le droit communautaire : « Article 17. Droit de propriété. Toute personne a le droit de jouir de la propriété des biens qu'elle a acquis légalement, de les utiliser, d'en disposer et de les léguer. »

La clarté de l'énonciation du droit de propriété lucrative écarte toute équivoque dans les grands textes de l'UE : article 63 (Traité de Lisbonne). Dans le cadre des dispositions du présent chapitre, toutes les restrictions aux mouvements de capitaux entre les États membres et entre les États membres et les pays tiers sont interdites."

Cette absence de références légales dans ces énoncés leur confère en quelque sorte un statut symbolique de "droits naturels".

⁹⁸ «L'union économique et monétaire s'est accompagnée d'un changement de régime majeur qui ne peut réussir que si tous les principaux acteurs en matière de politique économique assument des responsabilités nouvelles.» (Grandes orientations de politique économique, adoptées par le Conseil en 2001).

que. Une analyse de statistique lexicale⁹⁹ opérée sur le corpus de textes des Grandes orientations de politique économique adoptée depuis 1993 par le Conseil de l'UE montre que le terme de « réformes » est au cœur du programme européen. Et il s'agit de la réforme globale de toutes les institutions étatiques qui avaient permis de construire, à l'échelon national, un État social de services publics.

Cette attaque frontale contre la forme d'État qui a historiquement le mieux approché la réalisation démocratique se fait pour cette raison même. Créer des services publics, une fonction publique large et diversifiée, des infrastructures publiques culturelles et sociales, une sécurité sociale forte et universelle,...revient à socialiser la richesse, c'est-à-dire à empêcher sa privatisation, et ainsi, à restreindre les flux financiers qui circulent dans les banques privées à travers les circuits constitutifs de la rente. La démocratie sociale et culturelle, réalisée à travers une puissance publique responsable du bien-être social de sa population, à terme assèche la rente. La modernité des politiques publiques entre 1945 et 1975 relevait de la démonstration que consommer directement la richesse produite à travers le financement de larges droits universels à rémunération, à ressources, à services et à travers un puissant investissement public dans de multiples infrastructures publiques (logement, santé, écoles, transport, poste,...) permettait d'organiser une société de bien-être social qui dépassait la nécessité de la finance (et donc de l'épargne) privée lucrative. Les outils de finance publique, en ce y compris la cotisation sociale, peuvent libérer la société de la violence de la prébende rentière.

Cette liberté, pour un État ou un autre niveau d'autorité publique, de produire une société démocratique par une finance publique distributive et non inféodée à l'accumulation de la rente financière privée, est ainsi peu à peu fortement restreinte par les textes produits par l'Union européenne. L'ordre public à maintenir s'aligne à nouveau sur un ordre régalien dont l'objectif premier est l'imposition du laisser faire/laisser passer.

L'arrêt de la Cour de Luxembourg le 19 juin 2008 qui va aboutir à condamner le Grand-Duché du Luxembourg pour avoir intégré dans son ordre interne la directive sur le détachement des travailleurs¹⁰⁰ en assurant une « trop forte protection » des travailleurs est révélateur de cette tendance lourde ; une protection du travail qui était vue par ce pays comme un élément déterminant de son ordre public.

⁹⁹ Voir le document de recherche, *European Discourses Glossary on pension reform and employment reform*, produit dans le cadre du réseau européen de recherche RESORE et disponible sur le lien : <http://www.univ-nancy2.fr/ILSTEF/RESORE/France/france.html>

¹⁰⁰ Directive 96/17/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Extrait de l'arrêt :

30. Dès lors, contrairement à ce que soutient le Grand-Duché de Luxembourg, l'exception d'ordre public constitue une dérogation au principe fondamental de la libre prestation des services, devant être entendue strictement et dont la portée ne saurait être déterminée unilatéralement par les États membres. (Voir, s'agissant de la libre circulation des personnes, arrêt du 31 janvier 2006, Commission/Espagne, C- 503/03, Rec. p. I- 1097, point 45)

Un État qui perd le contrôle politique de son propre contenu politique est-il encore un État ?...et un État démocratique ? Le Traité de Lisbonne énonce clairement les contours de ce nouvel ordre étatique régalién.

Article 4-2. L'UE respecte les fonctions essentielles de l'État, notamment celles qui ont pour objet d'assurer son intégrité territoriale, de maintenir l'ordre public et de sauvegarder la sécurité nationale. En particulier, la sécurité nationale reste de la seule responsabilité de chaque État membre.

Cette restriction de la responsabilité de l'État correspond au retour en force de l'imaginaire libéral qui conçoit la société comme un système de régulation et d'échanges privés interpersonnels dans lequel le contrat (de droit civil) est la pierre angulaire. Cette évolution plus globale est dès lors particulièrement inquiétante pour la survie même du droit social.

Le règlement européen sur la loi applicable en cas d'obligations contractuelles¹⁰¹ qui entre en application en décembre 2009 semble promouvoir ce retrait marqué du droit social au profit du droit civil pour aborder la relation de travail. Le règlement définissant son champ d'application dès son premier article aux obligations contractuelles relevant de la matière civile et commerciale y intègre sans complexe le contrat de travail (article 8). La liberté des parties y est exceptionnellement forte étant donné qu'elles ont toute latitude pour établir le contrat en l'inscrivant dans toute loi émanant du monde entier, pouvant en plus faire un « shopping de lois » suivant les différents articles que comprendra le contrat. Les garanties de protection du travailleur sont faibles car si l'article 8.1 du règlement réaffirme le principe de la primauté des dispositions impératives auxquelles la volonté individuelle ne peut déroger, les critères déterminant la loi qui fixera ces dispositions impératives sont particulièrement flous et laxistes. Ce règlement permet ainsi de valider la supériorité de la loi du pays d'origine, en cas de détachement temporaire du travailleur, ce qui avait été une des raisons des fortes protestations syndicales à l'égard de la fameuse

¹⁰¹ Règlement (CE) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2008, JOL 177/6, 4/7/2008.

directive « Bolkestein »¹⁰². Si un des considérants n°34 précise cependant, qu'en cas de détachement, les lois de police du pays d'accueil telles qu'énoncées par la directive « détachement » ne pourraient être laissées de côté, le considérant n°37 demande aux tribunaux une interprétation restrictive de cette notion et assimile le recours à la notion d'ordre public à la seule présence de circonstances exceptionnelles. Cet affaiblissement de l'ordre étatique face à la volonté individuelle est aussi sensible par le fait de la possibilité d'appliquer par les parties un droit non étatique (considérant n°13).

La Commission européenne avait déjà exposé dès 2006 son choix en faveur du droit civil dans les relations de travail : « L'apparition de formes de travail atypique variées a estompé les frontières entre le droit du travail et le droit commercial. La distinction binaire traditionnelle entre "salarié" et "travailleur indépendant" n'est plus le reflet fidèle de la réalité économique et sociale du travail »¹⁰³.

Ce séminaire avait posé une question autant interpellante qu'essentielle : cette brève analyse a surtout pour objectif de rappeler que les dispositifs légaux de protection collective tant des travailleurs que de leurs représentants syndicaux sont nés de la transformation progressive de l'État régalien en État social démocratique : la philosophie « d'un ordre public social » large, conséquence d'un « ordre public » large, est consubstantielle à l'existence du droit social et du droit du travail.

Dès lors, ce n'est pas seulement l'action collective qui risque de se dissoudre dans les nouveaux impératifs fixés par les lois du marché...mais plus globalement la démocratie.

¹⁰² Directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 du Parlement européen et du Conseil sur les services dans le marché intérieur, JOL 376 du 27.12.2006.

¹⁰³ Livre vert *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle*, Commission européenne, 2006, p. 11.

Bibliographie

Arrêt de la Cour de justice, Costa/ENEL, affaire 6_64 (15 juillet 1964).

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, (2007/C 303/01).

Directive 96/17/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

European Discourses Glossary on pension reform and employment reforme,
<http://www.univ-nancy2.fr/ILSTEF/RESORE/France/france.html>

Recommandation du Conseil, du 15 juin 2001, concernant les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté, JOL 179, 02.07.2001.

Règlement (CE) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2008, JOL 177/6, 4/7/2008.

Atelier 3

Quelle responsabilité pour la concertation sociale ?

Lotte DAMHUIS¹⁰⁴, Luc DENAYER¹⁰⁵
Evelyne LÉONARD¹⁰⁶, Pierre REMAN¹⁰⁷

Introduction

La concertation sociale constitue un mode de gouvernement issu de la société industrielle et profondément inscrit dans les contextes nationaux dans lesquels il se déploie avec plus ou moins de force et d'ampleur. La question consiste à savoir si ce mode de gouvernement reste en mesure d'agir utilement aujourd'hui dans un « univers mondialisé » où les interdépendances économiques et sociales traversent allègrement les frontières, et où les enjeux sociaux et économiques se sont profondément transformés et diversifiés.

Cette question est abordée ici à partir d'une triple perspective.

Dans un premier temps, la concertation sociale est abordée dans son rôle de régulation des questions économiques et sociales. Il s'agit ainsi d'examiner dans quelle mesure les institutions de concertation sociale ont aujourd'hui encore une capacité à réguler les conditions d'emploi dans un contexte économique et social profondément transformé, dont le fonctionnement semble échapper au contrôle des institutions nationales traditionnelles.

¹⁰⁴ Assistante UCL – CIRTES.

¹⁰⁵ Secrétaire général du Conseil central de l'économie – Professeur invité à l'UCL.

¹⁰⁶ Professeure UCL – CIRTES.

¹⁰⁷ Professeur UCL – CIRTES.

Ensuite, nous mettrons en lumière les transformations dont, concrètement, la concertation sociale en Belgique a été l'objet, au regard des enjeux-clés qui se posent dans les différents contextes socio-économiques, depuis son institutionnalisation autour du pacte social de 1944 jusqu'aux questionnements actuels. Ce survol historique sera illustré par quelques grands accords¹⁰⁸, afin de comprendre comment la concertation sociale en Belgique constitue, et reste, une institution qui organise le marché et influence les acteurs et le contexte dans lequel elle est ancrée.

Dans un troisième temps, l'article complètera ce survol en examinant la question de l'articulation entre concertation sociale et démocratie politique. Une prise de recul sera ici opérée par rapport à une approche fonctionnaliste qui ne verrait dans la concertation sociale que le produit d'une époque désormais révolue et, par conséquent, dépassée. La concertation sociale sera alors abordée non pas comme finalité en soi, mais comme une pratique, une méthode ou un mode de gouvernement. Ce mode de gouvernement s'exerce avec ses principes, règles et acteurs dans le champ de la démocratie sociale qui, selon nous, non seulement complète la démocratie politique, mais la nourrit. Ce mode de gouvernement ne peut, dès lors, s'appréhender qu'en tenant compte à la fois du clivage et des acteurs qui ont été à l'origine et à la base de la concertation sociale.

Les enjeux qui se présentent aujourd'hui à la concertation sociale doivent être discutés. Finalement, si elle a bien un rôle majeur à jouer dans le contexte actuel, comment doit-elle repenser ses modes de fonctionnement de façon à faire face au nouveau contexte mondialisé ? Quels enjeux, en termes de conciliation des intérêts, de reconnaissance du conflit et de participation citoyenne, doit-elle porter ? Comment peut-elle, en quelque sorte, répondre à ses responsabilités historiques mais aussi actuelles ? Ces questions seront traitées en guise de conclusion.

Quel rôle pour les institutions ?

La concertation sociale est-elle encore, aujourd'hui, capable d'assurer ses responsabilités, et de constituer un « mode de gouvernement » utile, dans le contexte actuel ? Plus précisément, la concertation sociale, profondément inscrite dans un contexte national, avec des acteurs et des instances spécifiques à chaque pays, fait-elle toujours sens, alors que les entreprises et les travailleurs sont confrontés à des enjeux qui, pour la plupart, dépassent largement les frontières ?

¹⁰⁸ Pour une analyse socio-historique complète de la concertation sociale, voir Cassiers et Denayer (2009).

Selon nous, la concertation sociale a un rôle de régulation des matières sociales et économiques qui est plus que jamais à l'ordre du jour. Elle a pour fonction d'assurer ce qu'Allan Flanders, dès 1970, et Reynaud, en 1988, appellent une « régulation conjointe ». Celle-ci consiste à définir des règles de fonctionnement qui organisent les relations d'emploi, que ce soit au plan de l'entreprise ou à un niveau plus large.

Cependant, elle est profondément ancrée dans un contexte national particulier. En effet, chaque pays s'est défini au cours de la période industrielle et, souvent, dans l'immédiat après-guerre de façon formelle, un système national de régulation, dont les acteurs sont structurés et organisés selon des règles propres à chaque pays, avec des instances spécifiques de concertation. À titre d'exemples, ce que l'on appelle un « conseil d'entreprise » ne recouvre pas des instances de même nature en France, en Allemagne ou en Belgique ; un accord collectif n'a pas le même statut en Belgique, en Suède ou en Lituanie ; l'État et les interlocuteurs sociaux jouent un rôle différent en Belgique, en Grande-Bretagne et en Espagne. On voit dès lors que chaque système de concertation est spécifique à un contexte national donné.

L'internationalisation des activités économiques et des échanges entraîne alors une mise en question des régimes nationaux de régulation sociale, qui accompagne une montée en puissance de l'idéologie néolibérale. En effet, tout au long des années 1980 et 1990 s'affirme de manière croissante un positionnement néolibéral chez les acteurs politiques, mais aussi dans le monde scientifique. Parmi les arguments avancés, on soutient, entre autres, que les nouvelles conditions du marché et de la technologie rendraient inopérantes, et même contreproductives, les instances de régulation classique, et que l'internationalisation des marchés rendrait obsolètes des systèmes inscrits au sein des frontières nationales.

Les années 1990 laissent ainsi un large champ à la critique néolibérale du système de concertation sociale. Un moment fort de ce mouvement a été, en 1994, la publication, par l'OCDE, de son étude sur l'emploi, qui défendait une libéralisation pure et simple du marché du travail (voir OCDE, 1994). Dans ce contexte, la concertation sociale se trouve mise en cause, car elle serait source de « rigidités » du marché du travail, en définissant, par exemple, des règles de licenciement qui constitueraient un frein au « libre » fonctionnement du marché.

Toutefois, les critiques néolibérales recevront une réponse forte au sein du courant « néo-institutionnaliste » qui émerge à la fin des années 1990. Ce courant analyse en profondeur le rôle des institutions en tant qu'instances de régulation non seulement du travail, mais du marché et de la société. Au-delà des comparaisons idéologiques qui visent à aligner les pays fortement régulés sur ceux qui le sont moins, les néo-institutionnalistes proposent des analyses plus fines des institutions et élaborent des comparaisons nationales qui prennent en compte un grand nombre de variables. Esping-Andersen (1990 et 1999) ou Hall et Soskice (2001) montrent ainsi que la performance économique n'appartient pas qu'aux pays où les institutions sont faibles (tels que les États-Unis), mais qu'on la trouve bel et bien dans des pays fortement

régulés, comme la Suède, le Danemark ou les Pays-Bas. Ils montrent en outre que les institutions jouent un rôle important non seulement dans la régulation du travail, mais dans celle du marché lui-même. Hall et Soskice (2001), par exemple, observent qu'en Allemagne, le rôle fort des fédérations syndicales et des fédérations patronales, et les liens qu'elles établissent entre entreprise et enseignement, favorisent à la fois l'innovation de long terme et le développement des compétences.

S'affirme alors une pensée qui ne considère pas les institutions, et en particulier les institutions de relations professionnelles ou de concertation sociale, comme un frein au marché, mais bien comme une manière même d'organiser le marché, de lui permettre de fonctionner d'une manière qui soit régulée et qui soit plus satisfaisante pour les intérêts des différents acteurs en présence.

Ces analyses amènent à reconsidérer le rôle des institutions dans les économies d'aujourd'hui : à partir de là, comment peut-on envisager la question de la responsabilité de la concertation sociale dans le contexte actuel ?

Premièrement, les institutions ne sont pas un frein au marché ; elles sont la condition même du marché : une entreprise ne peut pas fonctionner sans un État qui garantit les règles de concurrence, des lois qui protègent ses brevets, de la concertation sociale qui régule les salaires et la paix sociale, etc. Se pose cependant la question de sa capacité à se transformer pour fonctionner dans des contextes qui sont eux-mêmes mouvants.

La section qui suit montre ainsi comment, en Belgique, la concertation sociale se reconfigure à travers le temps, en phase avec les nouveaux enjeux qui émergent.

Transformations de la concertation sociale en Belgique

En Belgique, la concertation sociale est héritée des années d'après-guerre (même si les bases se sont développées plus tôt). Elle est instituée – ainsi que la sécurité sociale – de façon formelle dans le projet d'accord de solidarité sociale de 1944. Ce projet d'accord jette les bases d'une paix sociale après plus d'un siècle de lutte ouvrière, autour de grands principes tels que la reconnaissance réciproque des organisations patronales et syndicales. Le cadre institutionnel fournit la garantie d'une équitable répartition des richesses qui sont générées par l'économie de marché à la base du développement économique. L'institutionnalisation de la concertation sociale prend corps, de cette façon, dans un contexte de progrès socio-économique, autour d'un projet commun d'amélioration des conditions d'existence de la population dans son ensemble, grâce à la prospérité économique. La mouvance dans laquelle s'inscrit alors ce projet est liée à la révolution keynésienne qui recommande une intervention de l'État dans l'économie de marché.

L'Office national de sécurité sociale est créé en décembre 1944. En juin 1945, les commissions paritaires – déjà existantes – reçoivent un statut légal qui permet le renforcement de leur pouvoir. Une série de conférences nationales du travail, tripartites, sont organisées afin de définir la politique salariale, les réformes fiscales et l'extension de la sécurité sociale. L'institutionnalisation de la concertation sociale se consolide, enfin, avec la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, avec la mise en place d'organismes consultatifs bipartites, et ce à trois niveaux : entreprises, secteurs et interprofessionnel (Cassiers et Denayer, 2009).

Les structures ainsi naissantes prennent place pendant une période de prospérité économique (mis à part le début des années 1950 en Belgique¹⁰⁹), qui vient « fluidifier les rouages de la concertation sociale et alimenter les caisses de l'État, permettant simultanément une redistribution des revenus et l'extension du secteur public » (Cassiers et Denayer, 2009 : 3). Couplé à une situation sociodémographique caractérisée par une population active stable, un « modèle » familial lui aussi stable avec généralement un seul « gagne-pain » ou pourvoyeur de revenus – le chef de famille qui travaille à temps plein et à durée indéterminée –, ce contexte de prospérité permet d'entrevoir pour la société la réalisation d'un idéal de croissance et de bien-être « à l'américaine », c'est-à-dire l'idéal de la société de consommation.

Cette conjoncture avantageuse se reflète notamment dans la programmation sociale de 1960 qui organise le progrès social et économique en prévoyant la tenue d'une négociation paritaire tous les deux ans, visant à fixer les salaires, les conditions de travail et divers avantages sociaux. On voit que les années 1945-1960 sont globalement caractérisées par une vision socio-économique commune et une confiance en l'avenir, qui se traduisent par cette programmation du progrès à moyen terme.

Néanmoins, la concertation sociale « s'est développée sur base d'un postulat de croissance économique continue, croissance dont [elle] devient, au fil des années, totalement dépendante » (Cassiers et Denayer, 2009 : 7). Lorsque cette croissance économique entre en difficulté, c'est tout le système de concertation et de sécurité sociale qui s'en trouve fragilisé.

À partir des années 1970, les règles du jeu économique vont en effet se transformer sous le mouvement de la globalisation. En examinant les tentatives de réponses face aux nouveaux enjeux, on comprend que les modalités de concertation sociale héritées de l'ère industrielle se retrouvent profondément ébranlées.

Face à quels changements socio-économiques se trouve-t-on ?

¹⁰⁹ C'est en 1954 que sera adoptée la déclaration commune sur la productivité visant à « garantir, pour les employeurs, la collaboration des travailleurs à la recherche des gains de productivité, et d'assurer aux travailleurs un partage équitable des fruits de la croissance ainsi obtenue » (Cassiers et Denayer, 2009 : 5).

La crise économique (avec les chocs pétroliers de 1973 et 1979) n'est pas de même nature que les périodes de difficultés antérieures : c'est une crise structurelle, et les modes de relance traditionnels ne fonctionnent plus. On assiste à une détérioration de la rentabilité économique. On observe ainsi l'effondrement des secteurs industriels traditionnels avec, comme conséquence, un chômage qui augmente très rapidement, ainsi qu'un déficit extérieur et un déficit public sans cesse grandissants. Les modes d'organisation du travail et les enjeux pour l'emploi se trouvent modifiés sous l'internationalisation croissante de la production, des échanges et des flux financiers. Mais ils le sont également sous la triple incidence de la nouvelle vague technologique (dispersion de la chaîne de production avec maintien, en Belgique, d'une production flexible), des transformations sociodémographiques (vieillesse, allongement des études, rôle croissant des femmes sur le marché du travail), et des changements de valeurs avec, notamment, une individualisation qui progresse dans les domaines politiques, religieux ou dans les choix de vie.

De nouveaux enjeux s'imposent aux acteurs de la concertation sociale : augmentation du chômage, nouvelles exigences de compétitivité dans un marché qui se globalise, nouvelles revendications sur le temps de travail, etc. Concrètement, la concertation sociale entre alors dans une phase critique. L'État revient comme troisième acteur dans le travail de négociation pendant toute la décennie de 1970. Les négociations interprofessionnelles échouent de 1976 à 1986¹¹⁰.

Après une suspension des négociations collectives (à partir de 1982) et l'intervention de l'État dans le mécanisme d'indexation, une première norme de compétitivité est adoptée en 1985, soumettant désormais la concertation sociale à un encadrement macroéconomique. Le système reprend dès lors sous le mode bipartite, mais avec l'obligation de la part du patronat et des syndicats « de tenir compte, lors des négociations salariales, de l'évolution des parts de marché et de diverses données relatives à la compétitivité belge » (Cassiers et Denayer, 2009 : 12).

Dans le contexte néolibéral de la fin des années 1980 et des années 1990, l'apparition d'un gouvernement de centre-droit s'ancrera dans le vent néolibéral dominant en soutenant un tournant radical de politique économique et sociale (Reman, 2005). Les attaques contre les « rigidités » du système de la concertation sociale, mues par les logiques globalisantes (en faveur de plus de flexibilité, par exemple) menacent alors les relations industrielles (Léonard et Dion, 2003). Dans les évolutions de la concertation sociale, une préoccupation pour la dégradation de la compétitivité sera désormais centrale.

Dans un tel contexte, depuis la fin des années 80, on voit que la concertation sociale tente de redéfinir les règles du jeu autour d'un nouveau projet commun. Mais

¹¹⁰ Mis à part l'accord interprofessionnel de 1981 conclu sous la pression de l'État.

celui-ci est difficile à formuler, tant les positions des interlocuteurs sociaux sont divergentes.

Concrètement, le gouvernement suscitera un débat sur l'emploi, la compétitivité et le financement de la sécurité sociale en vue d'aboutir à un « nouveau pacte social » en 1993. Mais les interlocuteurs sociaux ne parviennent pas à définir un tel accord. Le gouvernement reprendra les rênes avec son « plan global », imposant des mesures budgétaires de manière à permettre à la Belgique de participer à l'union économique et monétaire européenne, un nouveau blocage des salaires et la création d'un « indice santé » pour modérer la croissance du coût salarial.

Il faudra attendre 1996 pour voir la reprise de la négociation collective, avec la loi de promotion de l'emploi et de sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette loi marque la nécessité pour les acteurs des relations professionnelles de prendre en compte des données internationales comparatives dans leurs négociations. Ainsi les négociations salariales doivent-elles désormais se référer à l'évolution salariale prévue chez les principaux partenaires commerciaux de la Belgique que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Cette loi indique aussi un tournant dans la volonté de s'adapter aux nouveaux enjeux sociaux et économiques. On voit ainsi l'introduction de nouveaux champs dans les accords interprofessionnels à la suite de la loi de 1996 : la formation tout au long de la vie (1999-2000), le vieillissement (avec le Pacte de solidarité en 2004-2005), l'innovation (2005-2006), le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs (2004), etc.

Les institutions s'ouvrent et s'adaptent aux contextes changeants, mais les réponses sont encore hésitantes et les défis auxquels répondre sont nombreux. Il s'agit d'entrevoir comment la concertation sociale peut continuer à jouer son rôle de régulation conjointe de l'économie. C'est-à-dire d'entrevoir comment elle peut être acteur du changement, tout en gardant sa spécificité qui est celle d'être un instrument de démocratie. C'est ce que nous allons voir au point suivant.

La concertation sociale comme enjeu de démocratie

La responsabilité de la concertation sociale ne se mesure pas uniquement à l'aune des enjeux socio-économiques, car elle s'inscrit pleinement dans le champ de la démocratie¹¹¹.

¹¹¹ Pour une analyse plus complète, voir Reman P. et Liénard G., (2009).

Comme mode de gouvernement, sa responsabilité tient à sa capacité à rapprocher les points de vue et à rendre compatibles des intérêts divergents qui se manifestent dans le clivage socio-économique. Et ce indépendamment de la conjoncture. On pourrait même affirmer que c'est, précisément, lorsque la conjoncture n'est pas favorable, que la responsabilité de la concertation sociale est engagée afin de ne pas laisser au seul marché le rôle d'opérer des transformations à l'abri des relations collectives. Tony Vandeputte (2005) rappelle à ce propos que « pendant 60 ans, la concertation sociale a été davantage une concertation socio-économique qu'une programmation sociale. La période 1960-1974, période de forte croissance avec comme corolaire le développement de l'État providence est plutôt l'exception que la règle ».

La régulation des conflits fait aussi partie des responsabilités de la démocratie sociale. La régulation des conflits implique que l'on considère le conflit comme partie intégrante du dialogue social, et non pas comme un effet contre-productif d'une manifestation de mécontentement, ni comme une pathologie, et encore moins comme un événement vide de sens. Certains conflits peuvent être structurants, quand ils opèrent comme révélateurs de questions non résolues ou de nouvelles questions sociales. Pour Isabelle Ferreras (2006), la qualité des conflits dépend directement de ce que l'issue transforme le contexte qui les a produits. C'est dans cette optique qu'une « judiciarisation » de la grève, c'est-à-dire une tendance à l'intervention croissante du pouvoir judiciaire dans les faits de grève, observée au cours des dernières années, peut non seulement rompre le fragile équilibre des relations professionnelles mais aussi amputer la démocratie sociale de sa capacité à instruire des questions de plus en plus complexes au détriment de la qualité des décisions.

Outre la conclusion d'accords et la résolution des conflits, la démocratie sociale a la responsabilité de permettre à un plus grand nombre de citoyens de participer à la décision. Si, dans la démocratie politique, l'élection est la figure centrale de la participation, c'est par d'autres modalités que la participation s'exerce dans la démocratie sociale. Cela nous renvoie aux problématiques très actuelles de la représentation syndicale dans les PME ou de la représentativité des interlocuteurs sociaux. Mais au-delà de cela, la question de la place de la concertation dans le modèle de la démocratie d'opinion est posée.

La responsabilité de la concertation est enfin engagée lorsqu'il s'agit de donner du sens au-delà des intérêts des parties qui négocient. Michel Molitor (2006) mentionne l'enjeu que constitue, pour les interlocuteurs sociaux, la nécessité de sortir des orientations et des choix traditionnels afin de développer de nouvelles capacités d'interprétation d'une réalité sociale inédite. Pour lui, une question se pose sur la façon dont l'inventivité qui est à l'œuvre dans les existences individuelles pourrait être injectée dans l'action collective. En d'autres termes, il s'agirait de trouver un chemin qui conduirait non pas à reconstruire le compromis social-démocrate des trente glorieuses, mais bien un équivalent contemporain qui incorpore les données économiques, sociales et culturelles d'aujourd'hui.

Conclusion : comment la concertation sociale peut-elle encore exercer ses responsabilités ?

Comment peut-on, finalement, envisager la question de la responsabilité de la concertation sociale dans le contexte actuel ?

Premièrement, nous avons vu que les institutions ne sont pas un frein au marché ; elles sont la condition même du marché, lequel est lui-même une construction sociale que l'on ne peut opposer aux institutions, comme Weber le montrait déjà en 1921.

En outre, la concertation sociale revêt un rôle démocratique dès lors qu'elle permet à des intérêts antagonistes de se rencontrer, de se parler, de formuler des accords. En ce sens, elle permet des formes de participation qui lui sont originales, et elle est productrice de sens.

Dans un contexte largement internationalisé, il apparaît cependant que le système existant est à l'étroit dans ses frontières nationales. L'enjeu consiste, dès lors, à le recadrer nationalement et à le construire internationalement. En Europe, il existe déjà le dialogue social européen, sur les plans interprofessionnel et sectoriel. Mais l'énorme diversité et le souci des organisations nationales de préserver leur terrain d'action, entre autres, posent des difficultés. Investir à ce niveau-là est une nécessité. Sur le plan international, il existe des embryons de concertation dans les entreprises multinationales, mais qui sont bien loin d'adopter une forme aussi aboutie que ce qui existe au sein des contextes nationaux (voir à ce sujet Papadakis, 2008). Au sein des frontières du système national, il a déjà démontré sa capacité à se réinventer, mais il doit aujourd'hui encore se redéfinir et faire preuve d'inventivité.

Elle doit également parvenir à se saisir réellement de nouvelles thématiques telle qu'elle a commencé à le faire depuis la fin du XX^{ème} siècle. Il existe à cet égard une difficulté d'ordre épistémologique face à un monde plus complexe. « Les rôles sociaux, qui étaient très clairs à l'issue de la guerre, ne le sont plus tant. [...] La référence fréquente à un sujet erronément dénommé 'le marché' trahit la difficulté d'identifier les acteurs, de s'adresser aux interlocuteurs concernés » (Cassiers et Denayer, 2009 : 15).

Il s'agit donc non seulement pour la concertation sociale de repenser ses modes d'action, sans pour autant les laisser se fluidifier ou s'affaiblir sous l'effet de la création de structures internationales, mais aussi de pouvoir se saisir de nouveaux champs naissants, et d'en intégrer les acteurs dans les institutions existantes et émergentes. L'enjeu est non seulement posé en termes d'efficacité, mais en termes de démocratie.

Bibliographie

- Cassiers I., Denayer L., (2009), « Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours », in Arcq E., Capron M., Léonard E., Reman P. (eds.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP (à paraître).
- Esping-Andersen G., (1990), *Les trois mondes de l'Etat-providence*, Paris, PUF.
- Esping-Andersen G., (1999), *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Ferreras I., (2006), « Le conflit... mais quel conflit ? », *La Revue Nouvelle*, juillet-août, n° 7-8, pp. 30-35.
- Flanders A., (1968), « Eléments pour une théorie de la négociation collective », *Sociologie du Travail*, n° 1, pp. 13-35.
- Hall P., Soskice D. (eds), (2001), *Varieties of capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Léonard E., Dion D., (2003), « Globalisation versus relations industrielles 'à la belge' ? », *Reflets et Perspectives de la Vie économique*, vol. XLII, n° 4, pp. 59-69.
- Molitor M., (2006), « Les renouveaux de l'action collective », *La Revue Nouvelle*, juin, n° 6, pp. 18-35.
- OECD, (1994), *The OECD jobs study 1994 - Part 3a*, Paris, OECD, <http://www1.oecd.org/sge/min/job94/part3a.htm>.
- Papadakis K. (ed.), (2008), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework ?*, Geneva, International Institute for Labour Studies /International Labour Organisation.
- Reman P., Liénard G., (2009), « La place de la concertation sociale dans une démocratie approfondie » in Arcq E., Capron M., Léonard E., Reman P. (eds.) *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP (à paraître).
- Reynaud J.-D., (1989), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, Coll. U.
- Vandeputte T., (2005), *La concertation socio-économique interprofessionnelle 1986-2005*, Bruxelles, FEB.
- Weber M., (2003 [1921]), *Économie et société*, Paris, Pocket, Agora.

Atelier 4

Discrimination à l'embauche : points de vue croisés du droit et de la psychologie

Donatienne DESMETTE¹¹²

L'égalité des chances entre les individus, quels que soient leur genre, leur âge, leur origine, constitue une priorité pour l'Union européenne. Cependant, force est de constater que les discriminations à l'encontre des minorités, sur le plan de l'accès au travail, à l'éducation, au logement, au soin, ... restent une réalité préoccupante. L'analyse des processus sous-tendant la discrimination et des moyens à mettre en œuvre pour lutter contre la discrimination est au centre de développements récents de la recherche en droit et en psychologie sociale et a fait l'objet d'un atelier interdisciplinaire lors du colloque CIRTES « Travail, inégalités et responsabilité ».

Julie Ringelheim, docteur en droit, et Stéphanie Delroisse, licenciée en psychologie, y ont présenté leur approche dont les grandes lignes sont reprises dans les deux articles suivants. Un constat majeur émerge de leurs interventions, à savoir que le dialogue entre le droit et la psychologie sociale est indispensable à la fois pour identifier la discrimination et pour mettre sur pied les outils de la non-discrimination.

En ce qui concerne la définition de la discrimination, l'importance de dépasser la notion d'intentionnalité est soulignée par les deux chercheuses : l'analyse (et/ou la dénonciation) de la discrimination ne peut se contenter de prendre en compte les comportements intentionnels, marqués par la volonté de traiter différemment un individu parce qu'il appartient à un groupe social particulier, mais doit également inclure la discrimination indirecte, pour reprendre le terme juridique, ou subtile, pour reprendre le terme de la psychologie sociale, c'est-à-dire les actes qui mobilisent un critère apparemment neutre (e.g. une qualification élevée mais qui n'est pas vrai-

¹¹² Professeure UCL – CIRTES.

ment nécessaire pour un emploi donné) mais aboutissent à une discrimination dans les faits ou discrimination « cachée » (e.g. on sait que certains groupes sociaux ont moins accès à l'éducation et ont donc moins de probabilité de présenter le niveau de qualification le plus élevé). Stephanie Delroisse souligne en effet que même les individus qui revendiquent des idéaux d'égalité sont affectés par des processus non conscients qui peuvent les amener, malgré eux, à discriminer, ce que le droit de la non-discrimination a récemment intégré.

En ce qui concerne le droit de la non-discrimination, Julie Ringelheim insiste d'une part sur la nécessité de mettre en œuvre des procédures pertinentes pour la discrimination indirecte également, et d'autre part sur la difficulté que constitue l'indispensable charge de la preuve. Appuyant ce constat, Stéphanie Delroisse met en évidence le phénomène paradoxal que les procédures qui visent à éviter les comportements discriminatoires en incitant l'individu à justifier ses choix (par exemple, en expliquant les critères de sélection d'un candidat plutôt qu'un autre) peuvent être contre-productives en conduisant à renforcer la discrimination.

On le voit, le dialogue entre les deux disciplines doit se poursuivre. Comme Julie Ringelheim le souligne, le droit a besoin de la psychologie sociale pour pouvoir mettre en place un cadre législatif qui soit le plus juste et le plus efficace possible. Quant à la psychologie sociale, elle ne peut se développer en ignorant le cadre qui définit le champ dans lequel les individus évoluent.

L'évolution contemporaine du droit de la non-discrimination

Julie RINGELHEIM¹¹³

Sous l'impulsion du droit européen, le droit belge en matière de non-discrimination a connu de profondes transformations depuis l'an 2000. Auparavant, le droit de l'Union européenne avait déjà eu une influence décisive sur le développement du droit en matière de lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Bribosia, 2008 : 31-62 et Bell, 2002). Mais ce n'est qu'avec le Traité d'Amsterdam, signé en 1997, que les institutions européennes ont acquis la compétence d'agir pour combattre les discriminations fondées sur six autres critères : l'origine raciale ou l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion et l'âge¹¹⁴. Dès 2000, elles ont fait usage de ce nouveau pouvoir et adopté deux directives : l'une vise à lutter contre les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique dans de nombreux domaines, notamment l'emploi, la protection sociale, l'éducation, l'accès aux biens et services, y compris le logement (directive 2000/43/CE : 22-26) ; l'autre concerne les discriminations à raison de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et de la religion, mais uniquement dans le secteur de l'emploi et du travail (directive 2000/78/CE). La Belgique, comme tous les États membres de l'Union européenne, a dû introduire dans son ordre juridique les normes et concepts définis dans ces deux instruments. Or, ces deux directives reflètent un nouveau paradigme dans la manière d'appréhender la notion de discrimination mais aussi le rôle du droit dans la lutte contre ce phénomène. Elles traduisent deux changements majeurs par rapport à la conception classique du droit de la non-discrimination : d'abord, la reconnaissance du fait qu'un traitement discriminatoire ne résulte pas forcément d'une volonté délibérée de discriminer (I) ; ensuite, la prise

¹¹³ Julie Ringelheim est chargée de recherches au FNRS, attachée au Centre de philosophie du droit de l'UCL. Ses recherches portent notamment sur le droit de la non-discrimination, la protection internationale des minorités et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Elle enseigne le droit international des droits de l'homme dans le Master complémentaire en droits de l'homme organisé conjointement par l'UCL, les FUSL et les FUNDP.

¹¹⁴ Le nouvel article 13 § 1 du Traité instituant la Communauté européenne, introduit par le Traité d'Amsterdam, dispose : « Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

de conscience de l'insuffisance d'une protection des victimes limitée à la possibilité d'introduire un recours en justice en vue d'obtenir la sanction du responsable de la discrimination et/ou des dommages et intérêts (II).

Appréhender la discrimination inconsciente

Traditionnellement, la discrimination était conçue en droit comme le fait de traiter délibérément de manière différente, en raison de leur genre, de leur origine, de leur couleur de peau, de leur religion, ou d'un autre motif prohibé, deux personnes placées dans une situation analogue. L'acte de discriminer était perçu comme procédant de la volonté de défavoriser une catégorie donnée de personnes. Depuis les années 1970, toutefois, cette vision classique du phénomène de la discrimination a été critiquée pour son caractère réducteur. La réflexion sur les limites de cette approche a débuté aux États-Unis. Suite à l'adoption du *Civil Rights Act* en 1964, qui consacre dans la loi l'interdit de discriminer, les analystes constatèrent que, non seulement les disparités de traitement à l'encontre des Noirs ou des femmes ne disparaissaient pas, mais qu'en outre, les pratiques contribuant à la marginalisation de certains groupes ne résultaient pas forcément d'une intention délibérée de discriminer. Des normes ou pratiques, ancrées dans les habitudes d'une institution, d'une entreprise ou de la société en général, pouvaient avoir pour effet d'exclure ou de désavantager les Noirs, les femmes ou d'autres groupes vulnérables, sans que les personnes qui les appliquent soient animées d'une volonté consciente de léser les individus affectés. C'est ainsi que les notions de « racisme institutionnel » et de « discrimination institutionnelle » ou « structurelle » sont apparues dans le vocabulaire des sociologues et des politologues (Knowles, Prewitt, 1969). D'autre part, les recherches réalisées en psychologie sociale ont également mis en lumière l'existence de processus discriminatoires non intentionnels. Ces études démontrent l'influence des stéréotypes associés à un genre ou à un groupe ethnique ou national, sur les jugements posés par un individu sur une personne appartenant au groupe en question, et ce, sans que cet individu en ait forcément conscience et même si, consciemment, il rejette ces stéréotypes et se dit convaincu de l'égalité entre tous les êtres humains.

Ces travaux des sciences sociales, en soulignant la complexité et la multiplicité des phénomènes discriminatoires, ont conduit de nombreux juristes, essentiellement dans le monde anglophone, à repenser les concepts du droit antidiscriminatoire de manière à permettre l'appréhension, par le droit, des différentes formes de discrimination observées dans la réalité, et notamment celle résultant de processus inconscients. De manière significative, un juriste américain publie en 1987 un article resté célèbre, au titre évocateur : « Le ça, le moi et la clause de non-discrimination : s'attaquer au racisme inconscient » (Lawrence, 1987 : 317). À partir des années

1990, un nombre croissant de juristes américains s'intéresseront plus particulièrement aux enseignements de la psychologie sociale en matière de stéréotypes et de discrimination (Krieger, 1995 : 1186-1217 et Bagenstos, 2006 : 1-47).

Ces réflexions ne sont pas restées confinées aux cercles académiques : elles ont alimenté les argumentaires développés par les avocats des victimes de discrimination devant les cours et tribunaux. En 1971, dans son arrêt *Griggs v Duke Power Company*¹¹⁵, la Cour suprême américaine affirme que la loi n'interdit pas seulement la discrimination explicite mais aussi les pratiques qui paraissent neutres en apparence mais se révèlent discriminatoires dans leurs effets. En l'espèce, les plaignants mettaient en cause la légitimité des examens qu'une entreprise exigeait de ses employés de passer avec succès pour accéder à tout autre poste que les positions les moins rémunérées. Les plaignants faisaient valoir que dans les faits, un nombre disproportionné de travailleurs noirs – qui n'avaient eu qu'un accès limité à l'éducation – échouaient à ces tests et étaient ainsi privés de toute possibilité d'avancement au sein de l'entreprise. Constatant que le contenu de ces examens était sans rapport avec les fonctions à exercer, la Cour conclut à une discrimination. Or, elle ne se préoccupe pas de savoir s'il existait une *intention de discriminer* dans le chef de l'entreprise. La haute juridiction américaine a par la suite limité la portée de cette jurisprudence¹¹⁶ (Selmi, 2006 : 701-782). Mais entre-temps, la notion particulière de discrimination dégagée dans l'arrêt *Griggs*, avait été transposée en Europe sous le nom de « discrimination indirecte ». Dès les années 1980, elle est appliquée par la Cour de justice des Communautés européennes dans sa jurisprudence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes¹¹⁷, avant d'être codifiée dans la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Les deux directives adoptées en 2000 interdisent la discrimination tant directe qu'*indirecte*. Elles définissent la discrimination indirecte comme se produisant

lorsqu'une disposition, critère ou pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes [présentant un handicap ou d'une race, d'une origine ethnique, d'un âge, d'une orientation sexuelle ou d'une religion donné] par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.¹¹⁸

¹¹⁵ *Griggs v Duke Power Co.*, 410 U.S. 424 (1971).

¹¹⁶ Sur l'évolution de la jurisprudence américaine sur ce point depuis l'arrêt *Griggs*, voy. M. Selmi, « Was the Disparate Impact Theory a Mistake ? », *UCLA Law Review*, vol. 53, 2006, pp. 701-782.

¹¹⁷ CJCE 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH contre Karin Weber von Hartz*, 13.10.86.

¹¹⁸ Article 2 § 2, b) commun aux Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

Ce concept de « discrimination indirecte » permet au droit de la non-discrimination de saisir à la fois les situations dans lesquelles un individu masque sa volonté de discriminer derrière un critère en apparence neutre dont il sait pertinemment qu'il défavorise dans les faits un groupe protégé contre la discrimination (on parle alors de discrimination directe déguisée), et les cas dans lesquels l'intéressé applique une norme dont les effets sont discriminatoires, sans avoir eu l'intention de léser une catégorie de personnes identifiées par leur origine, leur couleur de peau ou un autre motif protégé (discrimination non intentionnelle). La discrimination indirecte représente toutefois un concept nouveau pour nombre d'États membres de l'Union européenne, et qui soulève de multiples questions. Un temps d'acclimatation sera nécessaire pour que l'ensemble des acteurs impliqués dans la lutte contre la discrimination – avocats, magistrats, syndicats, organisations non gouvernementales, etc... – assimilent cette notion et acceptent l'idée que la discrimination ne résulte pas toujours d'un acte délibéré, motivé par une hostilité consciente à l'égard d'un groupe de personnes.

Remédier aux limites du recours en justice

L'autre évolution majeure du droit de la non-discrimination a trait aux instruments qu'il incombe aux États de mettre en œuvre pour combattre les processus discriminatoires. Le modèle classique de protection contre la discrimination résidait dans l'interdit légal de discriminer, assorti d'une action en justice ouverte aux victimes. Les lacunes de ce système sont désormais bien connues. Parce qu'elles manquent d'information, parce qu'elles sont arrêtées par le coût, la complexité ou la lenteur des procédures judiciaires, ou encore parce qu'elles craignent de faire l'objet de représailles, très peu de victimes prennent l'initiative de dénoncer en justice le traitement qu'elles ont subi. Le fait qu'en Belgique, la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique soit réprimée pénalement¹¹⁹ n'y changeait pas grand-chose : le Parquet a montré fort peu d'empressement à entamer des poursuites contre les comportements visés par la loi pertinente (Caccamisi, 2007 : 497-550). De plus, même lorsqu'une action est engagée, la difficulté de prouver la discrimination subie s'avère souvent rédhibitoire. Dans ces conditions, la protection contre la discrimination n'est pas loin de devenir purement formelle.

¹¹⁹ Voy. la Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (*MB* 8 août 1981), et les modifications introduites dans cette loi par la loi du 12 avril 1994 (*MB* 14 mai 1994).

Les directives européennes adoptées depuis l'an 2000 tentent de remédier aux obstacles qui entravent le recours à l'action judiciaire par les victimes de discrimination. Elles obligent les États membres à adopter une série de mesures destinées à faciliter l'introduction de tels recours. En particulier, ceux-ci ont l'obligation de mettre en place un organisme indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement, dont l'une des fonctions est d'informer les victimes de leurs droits et de leur fournir l'aide nécessaire pour engager une procédure en justice¹²⁰. Grâce à cet organisme, les victimes ne sont plus livrées à elles-mêmes : elles bénéficient d'un appui institutionnel. En Belgique, ce rôle est dévolu au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui existe depuis 1993, et à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, créé en 2002. En outre, reconnaissant l'importance de l'action des organisations non gouvernementales dans ce domaine, les directives font obligation aux États d'autoriser les associations de lutte contre la discrimination à agir en justice pour le compte ou à l'appui d'un plaignant. Autre mesure essentielle, les États doivent aménager les règles relatives à la charge de la preuve dans les procédures pour discrimination, de manière à parvenir à un meilleur équilibre entre les responsabilités des deux parties à cet égard¹²¹.

Cependant, il a amplement été démontré aujourd'hui qu'une lutte efficace contre la discrimination ne peut reposer uniquement sur le droit des victimes d'agir en justice, même dans des conditions facilitées par les mesures décrites au paragraphe précédent. L'action en justice ne permet, dans le meilleur des cas, qu'une intervention *a posteriori* et isolée du juge pour sanctionner un acte discriminatoire particulier. Or, vu l'étendue et la complexité du phénomène de la discrimination, la mise en œuvre de *politiques* par les pouvoirs publics s'avère nécessaire si l'on veut combattre sur une large échelle les comportements ou pratiques discriminatoires, transformer les mentalités et promouvoir l'égalité dans les faits (Fredman, 2005 : 369-397). Cette préoccupation n'est pas absente des directives européennes adoptées depuis l'an 2000. On a déjà souligné l'obligation imposée aux États membres de créer une institution indépendante, chargée de promouvoir l'égalité de traitement. Cet organisme

¹²⁰ La création d'une telle institution est exigée, en matière de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, par l'article 13 de la directive 2000/43/CE, et, dans le domaine de la discrimination à raison du genre, par l'article 8 bis de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail (JO n°L 039 du 14.02.1976, p. 40-42), telle que modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002. Cette obligation figure désormais à l'article 20 de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO n° L 204 du 26.7.2006, p. 23).

¹²¹ Voy. l'article 8 de la Directive 2000/43/CE et l'article 10 de la Directive 2000/78/CE qui établissent la règle dite du « partage de la charge de la preuve ».

doit en particulier avoir la compétence de conduire des études, de publier des rapports et de formuler des recommandations sur toute question liée aux discriminations, ce qui lui permet de stimuler l'élaboration de politiques appropriées par les autorités. D'autre part, le droit de l'Union européenne autorise les États à adopter des mesures d'« action positive », c'est-à-dire des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à un motif prohibé de discrimination, dans le but d'assurer une pleine égalité dans les faits. De telles mesures, précisent les directives, ne sont pas contraires au principe de l'égalité de traitement¹²².

Le nouvel arsenal juridique sera-t-il adéquat pour faire reculer les discriminations et garantir l'accès aux divers secteurs de la vie sociale, sur un pied d'égalité, de celles et ceux que leur origine, leur genre, un handicap ou une autre caractéristique, fragilise ? La réponse dépendra de l'aptitude des pouvoirs publics à compléter la protection judiciaire des victimes par la mise en œuvre de politiques volontaristes et imaginatives. Elle sera également fonction de la capacité des acteurs concernés par la lutte contre la discrimination à se saisir des outils du droit et à en exploiter les potentialités, comme de l'attitude qu'adopteront les juges, maîtres de l'interprétation du droit. En tout état de cause, dans l'analyse des effets des normes juridiques, de leur application et de leur interprétation, les juristes ne pourront que bénéficier d'un dialogue avec les chercheurs d'autres disciplines, en particulier la psychologie sociale, la sociologie et l'économie.

¹²² Article 5 de la Directive 2000/43/CE et article 7 de la Directive 2000/78/CE. Voy. aussi l'article 3 de la Directive 2006/54/CE.

Bibliographie

- Bagenstos S.-R., (2006), « The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law », *California Law Review*, vol. 94, 2006, pp. 1-47.
- Bell M., (2002), *Anti-Discrimination Law and the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Bribosia E., (2008), « La lutte contre la discrimination dans l'Union européenne : une mosaïque de sources dessinant une approche différenciée », in Bayart C., Sottiaux S. et Van Drooghenbroeck S., *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Bruges/Bruxelles, die keure/la charte.
- Caccamisi D., (2007), « Quand “faire que ce qui est juste soit plus fort” conduit à paralyser la lutte contre la discrimination raciale... Vers une dépénalisation partielle de la discrimination raciale ? », in Cartuyvels Y., Dumont H., Ost F., M. van de Kerchove M., et S. Van Drooghenbroeck S. (dirs), *Les droits de l'homme, bouclier ou épée du droit pénal ?*, Bruxelles, Facultés universitaires Saint-Louis, Bruylant.
- CJCE 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH contre Karin Weber von Hartz*, 13.10.86.
- Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, JO L 14 du 20.1.1998.
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.* n°L 180 du 19/07/2000.
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.* n° L 303 du 02/12/2000.
- Fredman S., (2005), « Changing the Norm : Positive Duties in Equal Treatment Legislation », *Maastricht Journal of European Equality Law*, vol. 12, n° 4, pp. 369-397.
- Griggs v Duke Power Co.*, 410 U.S. 424 (1971).
- Knowles L.-L., and Prewitt K. (eds), (1969), *Institutional Racism in America*, Englewood Cliffs, N.J, Prentice Hall.

Krieger L.-H., (1995), «The Content of Our Categories : A Cognitive Bias Approach to Discrimination and Equal Employment Opportunity », *Stanford Law Review*, vol. 47, pp. 1186-1217.

Lawrence C.-R., (1987), « The Id, the Ego, and Equal Protection : Reckoning with Unconscious Racism », *Stanford Law Review*, vol. 39, p. 317.

Selmi M., (2006), « Was the Disparate Impact Theory a Mistake ? », *UCLA Law Review*, vol. 53, pp. 701-782.

Discrimination à l'embauche : peut-on rendre les préjugés inopérants ?

Stéphanie DELROISSE¹²³, Ginette HERMAN¹²⁴ et
Vincent YZERBYT¹²⁵

En 2005, Amadiou¹²⁶ et son équipe ont sondé le marché du travail en France pour évaluer la persistance ou non de la discrimination à l'embauche. Six CV fictifs ont été envoyés à 325 postes à pourvoir dans le secteur commercial : il s'agissait d'un homme blanc de 33 ans, un homme blanc de 33 ans présentant un handicap faible non visible sur le CV, un homme antillais, un homme blanc de 50 ans, un homme obèse et une femme d'origine maghrébine ayant objectivement le meilleur profil. Les résultats ont indiqué que, parmi les 272 réponses positives, la majorité a été envoyée aux deux hommes blancs jeunes (54 %) ¹²⁷, le reste des réponses positives se répartissant comme suit : 21% pour l'homme antillais, 10% pour l'homme obèse, 9 % pour la femme d'origine maghrébine et 6% pour l'homme plus âgé. L'auteur conclut que la discrimination à l'embauche reste d'actualité et s'exerce à l'encontre de diverses cibles sociales. Comment expliquer ces résultats malgré les campagnes de sensibilisation au sein des entreprises et le contexte de lutte contre les discriminations au niveau politique ?

Pour expliquer les phénomènes, les courants actuels de recherche en psychologie sociale avancent que les préjugés sont à la source de comportements discriminatoires (Yzerbyt & Demoulin, à paraître). Les préjugés sont des attitudes négatives portées à l'égard d'un groupe ou d'un individu en raison de son appartenance à ce groupe, la discrimination étant l'acte qui consiste à traiter de manière défavorable ce groupe ou cet individu. Ces courants mobilisent plusieurs propositions. D'abord, chacun d'entre nous étant porteur de stéréotypes, véhicule, dans une certaine mesure, des préjugés. Ensuite, un changement des mentalités s'est lentement opéré depuis la fin de la 2^e guerre mondiale : les thèses relatives à l'égalité entre les êtres

¹²³Stéphanie Delroisse est doctorante et aspirante au FNRS, attachée au CIRTES et à l'unité de psychologie sociale et du travail de l'UCL. Ses recherches portent sur la discrimination sociale des minorités ethniques dans le champ de l'emploi.

¹²⁴Professeure UCL – Présidente du CIRTES.

¹²⁵Professeur UCL et prorecteur à la recherche.

¹²⁶Amadiou J.F., (2005), *Discrimination à l'embauche: de l'envoi du CV à l'entretien.*, <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/Discriminationenvoientretien.pdf>

¹²⁷Dont 82 réponses positives pour l'homme blanc ayant un handicap invisible sur le CV et 64 réponses positives pour l'homme blanc.

humains ont fait leur chemin et ont été notifiées dans des lois ou des codes de bonnes conduites.

Comment faire face à cette double contrainte ? Divers travaux (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dovidio & Gaertner, 1998) ont montré que les individus, et en particulier ceux qui appartiennent à des groupes majoritaires (p.ex. les Belges en Belgique) évitent d'exprimer leurs préjugés envers les minorités ethniques (p.ex. les personnes d'origine Maghrébine vivant en Belgique) afin d'éviter des sentiments de culpabilité et de honte, mais aussi de la désapprobation de la part d'autrui. Néanmoins, comme généralement ces préjugés existent bel et bien, ils les expriment de manière détournée, c'est-à-dire en justifiant leur comportement à partir d'un facteur autre que celui de l'origine ethnique.

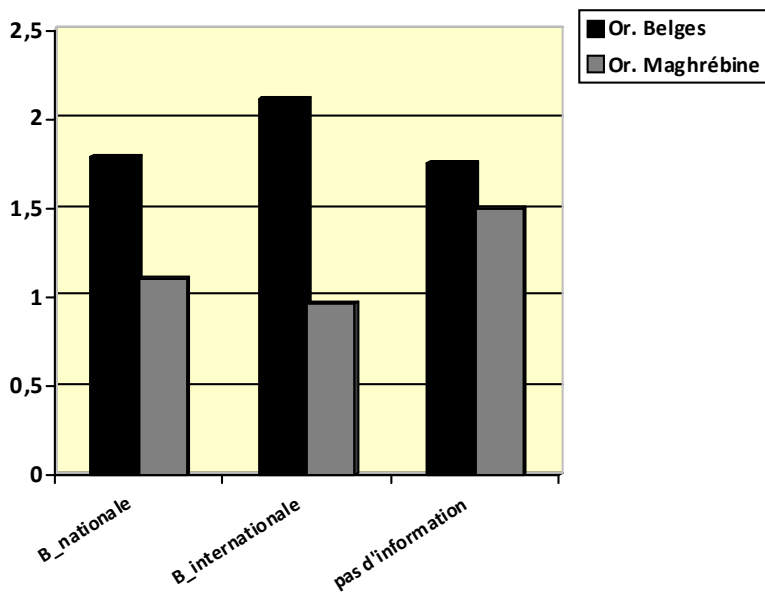
La question centrale devient dès lors celle de la justification, convoquée pour exprimer de manière subtile ses préjugés. Par exemple, dans le cadre d'une embauche, les employeurs peuvent prétexter le manque de qualifications pour un poste (Mullen, Dovidio, Johnson, & Copper, 1992) ou le manque de concordance entre les valeurs du candidat et celles de l'entreprise (Esses, Dietz & Bhardwaj, 2006). Les employeurs peuvent aussi changer a posteriori le critère d'engagement pour favoriser les membres de leur groupe (Uhlmann & Cohen, 2005). Par exemple, des recruteurs masculins peuvent considérer qu'une intelligence de 'terrain' est plus importante qu'avoir la formation adéquate pour devenir policier quand les candidats hommes sont considérés comme ayant cette forme d'intelligence mais qu'ils sont moins bien formés, alors que les candidats femmes sont quant à elles mieux formées mais auraient moins cette forme d'intelligence. Toutes ces justifications se rapportent bien à une information autre que l'origine ethnique ou le genre pour que le recruteur fasse valoir sa décision sans pour autant risquer d'être taxé de raciste ou de sexiste. Mais ce sont des justifications à partir d'informations pouvant être considérées comme légitimes dans une décision d'embauche. Il est « normal » de ne pas engager une personne qui n'a pas les qualifications requises, ou qui ne s'intégrera pas dans l'entreprise. Que se passe-t-il en présence d'une information complètement neutre et non diagnostique vis-à-vis des compétences des candidats, telle que les loisirs qui l'occupent à son temps libre ? Les recruteurs vont-ils s'en servir comme justification de rejet ou d'acceptation à un poste ou vont-ils considérer qu'il est illégitime de prendre une telle information en compte et donc ne pas discriminer les personnes ? Il s'agit des questions que nous avons traitées dans la présente étude.

Afin de mesurer les comportements discriminatoires, nous avons créé une situation d'embauche à laquelle des étudiants se sont volontairement prêtés. Nous leur avons demandé de choisir parmi douze candidats lesquels ils retiendraient. Ces 12 CV étaient similaires en tous points (lieu et date de naissance, nationalité, lieu de résidence, formation, expériences professionnelles, compétences linguistiques et informatiques) sauf sous deux aspects. Le premier concernait le nom du candidat qui avait une consonance soit belge soit maghrébine. Le deuxième se rapportait à leurs

intérêts (ou loisirs). A ce propos, nous avons créé trois conditions : dans la première, les candidats dont le nom avait une consonance belge s'intéressaient à la politique nationale et les candidats dont le nom avait une consonance maghrébine s'intéressaient à la politique internationale (« Belges_ politique nationale »). Dans la seconde condition, la majorité des candidats dont le nom avait une consonance belge s'intéressaient à la politique internationale et la majorité des candidats dont le nom avait une consonance maghrébine s'intéressaient à la politique nationale (« Belges_ politique internationale »). Enfin, dans la troisième condition, aucun loisir n'était mentionné dans le CV des candidats (« pas d'information »). Notre hypothèse était que les participants engageraient davantage de candidats d'origine belge que de candidats d'origine maghrébine dans les conditions où ils avaient connaissance du loisir car ils pouvaient alors s'emparer de cette information et justifier dès lors leur décision par un autre facteur que l'origine ethnique. Par contre, en situation où les participants ne recevaient pas d'information sur le loisir, ils engageraient autant de candidats d'origine belge que d'origine maghrébine.

Les résultats ont confirmé cette hypothèse. Les candidats d'origine belge étaient d'avantage engagés que les candidats d'origine maghrébine quand les étudiants disposaient de l'information sur le loisir en comparaison aux étudiants qui ne recevaient pas cette information. La figure 1 illustre les moyennes d'engagement des candidats d'origine belge et d'origine maghrébine en fonction des trois conditions.

Figure 1 : moyenne des candidats d'origine belge et d'origine maghrébine en fonction des conditions



Afin d'appréhender plus précisément la manière dont des recruteurs potentiels pouvaient recourir à des justifications pour asseoir une décision d'embauche, nous avons recouru à deux types de mesure. La première était une justification basée sur les loisirs. La seconde concernait la justification basée sur la correspondance des candidats avec le poste et avec l'entreprise. Pour la justification basée sur les loisirs, nous avons demandé lequel des loisirs mentionnés dans les CV des candidats (e.g., intérêt pour la politique nationale ou internationale) était le meilleur, c'est-à-dire le plus approprié au travail. Notre hypothèse était que les participants dans la condition « Belges_ politique nationale » jugeraient que la politique nationale correspondrait mieux au profil car il s'agissait du loisir prisé par la majorité des candidats d'origine belge. Par contre, dans la condition « Belges_ politique internationale » les participants jugeraient que la politique internationale correspondrait mieux au profil étant donné que ce loisir était suivi par la majorité des candidats d'origine belge. Enfin, dans la condition « pas d'information », aucune différence entre les deux intérêts et le profil ne serait observée. En ce qui concerne la justification basée sur la correspondance des candidats avec le poste et l'entreprise, nous avons émis l'hypothèse que les candidats d'origine belge seraient considérés comme correspondant davantage au poste à pourvoir et aux valeurs de l'entreprise que les candidats d'origine maghrébine.

Les résultats ont partiellement confirmé ces hypothèses. Les participants dans la condition « Belges_ politique internationale » ont bien eu recours à une justification basée sur les loisirs pour asseoir leur décision d'embauche : ils ont considéré que l'intérêt pour la politique nationale correspondait beaucoup moins au profil que celui pour la politique internationale. Par contre, dans les deux autres conditions, l'intérêt pour la politique nationale et celui pour la politique internationale étaient jugés de manière similaire. De plus, les participants dans les deux conditions où les loisirs étaient mentionnés recouraient également aux justifications basées sur la correspondance des candidats avec le poste et avec l'entreprise. En effet, afin de justifier leur choix, ils considéraient que les candidats d'origine belge correspondaient mieux au poste et à l'entreprise que les candidats d'origine maghrébine. Les participants n'ayant pas reçu cette information sur les loisirs, n'avaient, quant à eux, pas recours à ce type de justification.

En conclusion, nous constatons que lorsqu'ils doivent sélectionner des CV émanant tant de candidats appartenant soit au même groupe culturel qu'eux-mêmes, soit à un autre groupe, les participants à cette recherche, jouant le rôle de recruteurs, ont tenté de trouver des informations qui pouvaient faire office de justificatif de leur décision. Notre étude indique que ces personnes vont non seulement porter leur attention sur des informations pertinentes vis-à-vis des compétences (correspondance entre les qualifications et le poste et entre les valeurs du candidat et celle de l'entreprise), mais également des informations non diagnostiques des compétences pour un poste particulier (les loisirs).

Cette étude a été réalisée sur un échantillon d'étudiants. Sa portée est donc limitée. Une confrontation au terrain de l'embauche est donc nécessaire. Néanmoins, il semble que supprimer les informations non pertinentes pour le poste à pourvoir pourrait atténuer la discrimination. Moins un décideur en sait sur des informations périphériques relatives au candidat, moins il sera pris au piège des préjugés pour prendre une décision d'embauche. Ces résultats pourraient plaider pour une politique qui encouragerait à ne laisser dans les CV que les informations strictement nécessaires pour occuper un poste.

Bibliographie

- Amadiou J.F., (2005), *Discrimination à l'embauche : de l'envoi du CV à l'entretien.*, <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/Discriminationsenvoientretien.pdf>
- Crandall C. S., Eshleman A., (2003), "A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice", *Psychological Bulletin*, n° 129, pp. 14-446.
- Dovidio J. F., Gaertner S. L., (1998), "On the nature of contemporary prejudice : The causes, consequences and challenges of aversive racism", in Fiske S. T., Eberhardt J. L. (eds.), *Racism : The Problem and the Response*, Newbury Park, Sage, pp. 3-32.
- Esses V. M., Dietz J., Bhardwaj A., (2006), "The role of prejudice in the discounting of immigrant skills", in Mahalingam R. (ed.), *Cultural psychology of immigrants*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum, pp. 113-130.
- Mullen B., Dovidio J., Johnson C., Copper C., (1992), "In-group out-group differences in social projection", *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, pp. 422-440.
- Uhlmann E., Cohen G. L., (2005), "Constructed criteria : Redefining merit to justify discrimination", *Psychological Science*, n° 16, pp. 474-480.
- Yzerbyt V., Demoulin S., (à paraître), "Intergroup Relation", In Fiske, S., Gilbert, D., Lindzey, G., *Handbook of Social Psychology*.

Liste des contributeurs

Lotte DAMHUIS	Assistante à l'UCL : Faculté ouverte de politique économique et sociale (Fopes). Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Florence DEGAVRE	Professeure à l'UCL : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication. Institute of Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies (IACCHOS-UCL). Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Rudi DELARUE	Directeur du bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux.
Stéphanie DELROISSE	Doctorante et aspirante au FNRS. Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL). Psychological Sciences Research Institute (IPSY-UCL).
Luc DENAYER	Secrétaire général du Conseil central de l'économie.
Donatienne DESMETTE	Professeure à l'UCL : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication. Psychological Sciences Research Institute (IPSY-UCL). Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).

Valérie FLOHIMONT	Assistante en droit social aux Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur. Centre interdisciplinaire droits fondamentaux et lien social (FUNDP). Collaborateur scientifique volontaire – ISR – K.U.Leuven.
Jérôme GAUTIE	Professeur à l'Université de Paris I – Panthéon Sorbonne. Centre d'Economie de la Sorbonne.
Corinne GOBIN	Maître de recherche FNRS-ULB. Directrice du GRAID/IS (Groupe de recherche sur les acteurs internationaux et leurs discours de l'Institut de Sociologie-ULB).
Ginette HERMAN	Professeure à l'UCL : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Psychological Sciences Research Institute (IPSY-UCL). Présidente du Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Évelyne LÉONARD	Professeure à l'UCL : Louvain School of Management. Présidente de l'Institut des Sciences du Travail – TRAV & GRH. Institute of Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies (IACCHOS-UCL) Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Georges LIÉNARD	Professeur émérite à l'UCL : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication. Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).

Stéphane NASSAUT	Professeur invité à l'UCL : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication. Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Marthe NYSSENS	Professeure à l'UCL : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication. Institut de recherche multidisciplinaire pour la modélisation et l'analyse quantitative (IMMAQ-UCL). Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Pierre REMAN	Professeur à l'UCL. Responsable de la Chaire Max Bastin. Directeur de la Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES-UCL). Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).
Julie RINGELHEIM	Chargée de recherches au FNRS. Attachée au Centre de philosophie du droit de l'UCL. Institut pour la recherche interdisciplinaire en sciences juridiques.
Luc VAN CAMPENHOUDT	Professeur aux Facultés universitaires Saint-Louis. Professeur à l'UCL. : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication.

<p>Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN</p>	<p>Professeur à l'UCL : Faculté de droit et de criminologie, Département de droit économique et social (DESO). Professeur aux Facultés universitaires Saint-Louis. Institut pour la recherche interdisciplinaire en sciences juridiques Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société (CIRTES-UCL).</p>
<p>Vincent YZERBYT</p>	<p>Professeur à l'UCL : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Psychological Sciences Research Institute (IPSY-UCL). Prorecteur à la recherche.</p>

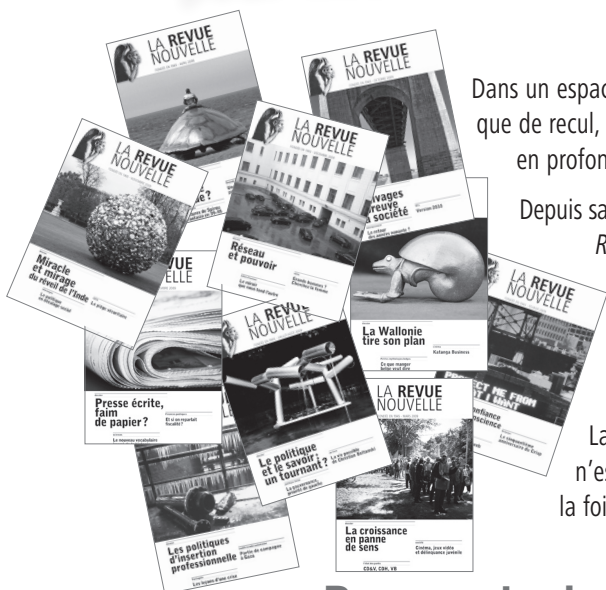
LA REVUE NOUVELLE

pour mieux servir le débat public

Dans un espace public belge dominé par l'urgence et le manque de recul, il est plus que jamais crucial de mener le débat en profondeur sur les transformations en cours.

Depuis sa création en 1945, c'est le projet que poursuit *La Revue nouvelle*. Fidèle à l'esprit de ses fondateurs, son équipe actuelle est animée par une conviction « radicale-démocratique », selon laquelle le progrès ne peut émerger que du débat et du renouvellement constant des idées.

La poursuite de l'aventure de *La Revue nouvelle* n'est possible que grâce à ses lecteurs qui en sont à la fois les destinataires et les ultimes garants!



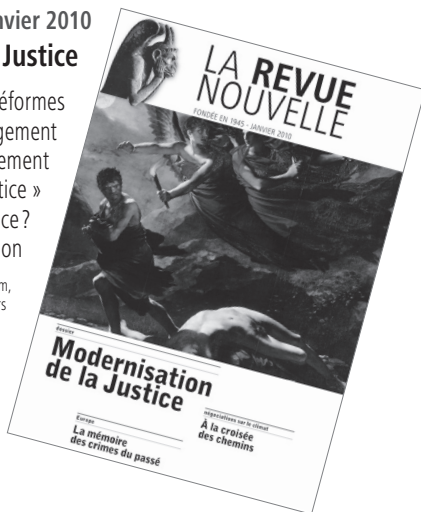
Pour soutenir ce projet,
abonnez-vous sur www.revuenouvelle.be

n° 1/janvier 2010

La modernisation de la Justice

Les propositions de réformes
La légitimité du management
Entre expertise managériale et légitimation du changement
Le temps judiciaire comme objet stratégique de « modernisation de la Justice »
Les usagers, au cœur de la modernisation de la Justice?
La prison, entre crise et modernisation

B. Bastard, B. Bernard, Br. Broucker, D. Delvaux, R. Depré, Chr. Dubois, J. Ficot, A. Hondégheem, O. Kutry, A. Lejeune, Chr. Mouhanna, Fr. Schoenaers



n° 2/février 2010

Au-delà du foulard...

Introduction

Nouveaux visages du CDH bruxellois
– L'ouverture aux candidats alloctones
– Les pièges d'une mobilisation des identités
– Religions et politique: le paradoxe
Religion et immigration: l'islam en Europe
L'interdit qui voile

A. Bastenier, D. D'Hondt, J. Kwaschin, P. Wynants

