



Travail Vs Emploi

Très régulièrement, nous entendons aux informations nationales, les mots "destructions d'emplois". Telle grande enseigne détruit 1900 emplois. Telle usine détruit 1100 emplois. Dans la foulée, la réflexion qui est entendue aux mêmes informations est de savoir comment soutenir financièrement les salariés qui ont perdu leurs emplois.

Nous pourrions entendre "destruction de travail" mais non, le mot qui revient est "emploi" et ce qui rajoute au drame humain du chômage qui arrive derrière les mots, c'est que celles et ceux qui devraient employer les vrais termes ne le font pas, pire, parfois les confondent.

Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du Monde !

Albert CAMUS

Il est certain que la question que je me pose est plutôt la suivante :

Est-ce l'emploi d'un salarié qu'il faut soutenir financièrement ou le travail d'un Homme qu'il faut replacer au centre de l'activité économique d'une entreprise pour éviter ces catastrophes humaines ?

Un de mes anciens professeurs d'Université, François HUBAULT, Maître de conférence en psychologie clinique et sociale et Professeur d'ergonomie à l'Université Paris I, Panthéon-Sorbonne donne plusieurs pistes de réflexion que je résume modestement ici.

1. Travail Vs Emploi.

Faire clairement la différence entre un travail et un emploi. À partir du moment où une organisation estime qu'elle peut remplacer un salarié par une machine, "le travail n'est plus qu'un emploi". Il n'a plus de valeur !

2. Travail - coût pour l'entreprise Vs ressource pour l'entreprise.

Ce serait une perte de temps de dissenter.

"l'entreprise qui considère le travail comme un coût et qui élimine les hommes est l'entreprise de la panne".

La demande récurrente des organisations patronales est de parler du coût du travail. Elles devraient parler du coût de l'emploi et effectivement si elles employaient le bon mot, la solution serait vite trouvée. l'emploi n'a aucune valeur économique. Donc mettre un coût sur quelque chose qui n'a aucune valeur est une aberration.

3. Travail - Comment et pourquoi.

Essayer de comprendre comment et pourquoi le travail et non l'emploi donne de la valeur ajoutée "économique" devrait être la réflexion centrale de tous les acteurs de l'entreprise.



Travail Vs Emploi

4. Travail - Valeur ajoutée.

*Cette valeur ajoutée est celle qu'accorde l'opérateur au travail que l'entreprise lui fait faire. En poussant plus loin la réflexion "En quoi le travail effectué est une source de développement personnel pour l'opérateur?" Il s'agit pas uniquement d'une valeur subjective. C'est toute la différence entre motivation et implication. le salaire crée de la motivation mais ne crée aucune implication dans le travail. L'implication fait que l'opérateur "existe" par lui-même et pour lui-même et pas uniquement au temps et au lieu de travail. Travailler ce n'est pas seulement produire, c'est aussi se transformer **soi-même**.*

Le travail ne se réduit pas à ce qui est observable. Le travail n'est ni intégralement économique, ni intégralement subjectif. Le travail repose sur l'efficacité économique qui est la valorisation de l'entreprise ET sur l'efficacité humaine qui repose sur le sens du travail, les valeurs et l'autonomie.

Le travail repose sur ces deux exigences. Il ne suffit pas de l'une pour assurer l'autre, ni que l'une soit en contradiction avec l'autre.

Dans les organisations actuelles, il y a de plus en plus de règles et surtout de conflits de règles (Par exemple : vite ET bien). pour résoudre cette question, les organisations ont tendance à mettre en place des processus de plus en plus homogènes en laissant de moins en moins de place à l'opérateur, car le travail est "régulé". *Ce qui amène à remplacer le travail par l'emploi.* Lorsque le travail est réglé, ce n'est plus un opérateur dont l'entreprise a besoin mais d'une machine qui applique un programme connu et maîtrisé.

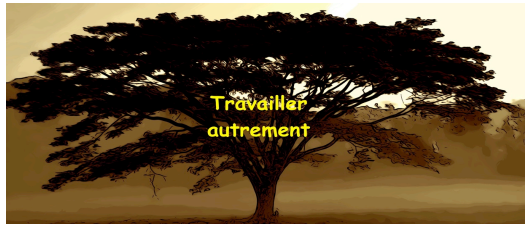
C'est toute la différence entre l'Homme et la machine. Entre le travail réel et le travail prescrit.

Hors le travail, c'est "l'expérience de ce qui résiste"

Christophe DEJOURS - Le facteur Humain - Que sais-je.

Si tous les acteurs internes de l'entreprise (direction, management et instances représentatives du personnel) et externes (politiques, organisations patronales et syndicales) pouvaient être d'accord sur un COMPROMIS simple.

Le travail est une ressource qui réduit l'imprévu et maîtrise le pouvoir de réagir à la différence de la machine. Ce qui amène à considérer autrement les hommes dans chaque projet d'entreprise. De raisonner non pas en terme d'équivalence entre les individus, mais en terme de multiplicité des compétences dans les équipes.



Travail Vs Emploi

Compromis et non dogme !

Einstein disait :

« La folie, c'est de toujours faire la même chose et s'attendre à un résultat différent ».

Si les entreprises et organisations tendent à ce que chaque salarié puisse dire avec beaucoup de satisfaction : "AUJOURD'HUI, J'AI BIEN TRAVAILLÉ !", leurs performances économiques suivront.

Alors, **TRAVAILLER** plutôt que de penser uniquement "aide à l'emploi" et accepter que "Si les salariés ont le sentiment du travail bien fait, l'entreprise sera grandi sur le plan éthique mais aussi et surtout sur le plan économique".