

L'approche par les capacités et le travail

Robert Salais (IDHE-ENS Cachan, Centre Marc Bloch, Berlin)

*Contribution au Colloque Travail, Identités, Métier : quelles métamorphoses,
(Collège de France, 23-25 juin 2009)*

Notre contribution part du concept de « capability¹ » et de son environnement théorique, mis en œuvre et approfondis par Amartya Sen depuis les années 1980. L'effort consiste à engager une revisite du domaine du travail à partir de ces recherches d'Amartya Sen, entreprise à laquelle celui-ci ne s'est pas livré directement, mais qui fait, néanmoins, l'objet de travaux ici ou là². Je le fais à partir d'une recherche collective et interdisciplinaire, conduite dans le cadre de programmes européens depuis le début des années 2000³. Mon propos n'est pas d'appliquer Sen, mais de développer une approche du travail par les capacités à partir de ses prémisses théoriques et méthodologiques. Car les concepts et le cadre théorique de Sen doivent être interprétés et concrétisés en fonction des domaines. Ceci est moins dû au fait (qui compte malgré tout) qu'il a tenté autant que possible de garder le vocabulaire de l'économie dans des questions qui en sont parfois éloignées, qu'à son art et à sa volonté de laisser ouverte jusqu'à un certain point (cette limitation est importante, car plus on approfondit, plus à mon avis les ambiguïtés se dissipent) l'interprétation de son approche théorique. Il refuse la posture habituelle chez les économistes, celle d'occuper la position de conseiller du Prince, c'est-à-dire d'indiquer à celui-ci la solution optimale qui découle de la théorie ou du modèle de l'économiste et qu'il devrait donc appliquer. Sen vise à munir les citoyens, les chercheurs et les décideurs d'une vision précise de la configuration des choix collectifs qu'ils ont à faire : ses dimensions, son étendue, ses paramètres, ainsi que la manière dont tous ces facteurs s'agencent les uns par rapport aux autres. Il cherche à fournir le cadre de la réflexion collective et de la délibération démocratique, laissant la concrétisation de ce cadre et la recherche des solutions, a priori nombreuses, à leurs acteurs.

Dans l'espace imparti, on ne peut guère que donner un avant-goût qui n'échappera, ni à la simplification, ni au schématisme. Il nous faut aussi laisser de côté beaucoup de développements possibles, dont la comparaison avec d'autres approches du travail qui seront présentées dans ce Colloque. Je dois tout de suite éviter un malentendu qui pourrait biaiser la lecture de ce qui suit et plus largement trahir l'esprit des recherches collectives dans lesquelles je m'inscris. Il ne s'agit en aucun cas d'ajouter un concept supplémentaire aux concepts de qualification, habileté, compétence, etc. L'objet du texte n'est pas d'hypothétiques « capacités du travail »,

¹ Nous traduisons « capability » par le mot français « capacité » et non par le néologisme de « capabilité » préféré par d'autres auteurs, en philosophie notamment. Ceci nous permet de travailler de l'intérieur, en quelque sorte, l'usage du mot « capacité » dans la langue française.

² En particulier au sein de l'association HDCA « Human Development and Capability Approach ». Voir la revue *Journal of Human Development*.

³ Programmes EUROCAP et CAPRIGHT. Voir les publications : Salais et Villeneuve, 2004 et 2006 ; numéro spécial de *Formation et emploi*, 98, 2007 ; De Munck et Zimmermann, 2008 ; Bonvin et Farvaque, 2008.

qui seraient proposées comme substituts à des termes plus familiers. Il est d'exposer, chose bien différente, ce que peut être une « approche du travail par les capacités ».

Introduction : brève analyse des transformations du travail

Le travail a été largement transformé dans son contenu, son organisation, ses qualités et ses aspirations, par rapport à ce qu'il était dans l'univers de la grande industrie de l'après-guerre. Dans les pays développés, là où, globalement, la population est mieux formée, a des salaires plus élevés, est habituée à une vie meilleure et à une certaine pratique de la démocratie, où la part des services devient majoritaire, le capitalisme s'est profondément rénové dans ses stratégies de mise en oeuvre du travail. L'évolution qui en résulte est contradictoire. La liste des côtés sombres, mis en avant par la littérature à des degrés divers, est longue : chômage, précarité, pression vers le bas sur les salaires, manque de temps et sentiment d'être débordé, individualisation, prescription encore plus intense du travail à faire, intensification, soumission de plus en plus directe aux normes de rentabilité de l'entreprise et des marchés financiers, etc. Un vécu pathologique du travail se développe, qualifié par des thèmes comme la « souffrance au travail », le « harcèlement moral », le « stress » et résumé par l'idée du travail malade. Une stratégie d'affaiblissement des protections sociales et juridiques du travail s'installe en Europe, soutenue par les politiques monétaires, économiques et les politiques publiques d'emploi ; elle se traduit par la création en majorité, non pas d'emplois véritables, mais de tâches de travail « sans qualité », mal payées, sans avenir pour ceux qui les exécutent.

Mais, contradictoirement, une série de facteurs témoignent d'un avenir du travail dans lequel ce dernier poursuit, y compris au sein des contradictions engendrées par le capitalisme et ses crises, un objectif d'accomplissement et de développement de l'homme - des femmes et des hommes et de leurs capacités d'être et de faire. Parmi ces facteurs, il faut compter la diversité, proprement immense et sans cesse renouvelée, des produits et des services (de leurs modes de production, comme de la nature de leurs marchés, des demandes, des besoins ou des qualités du travail nécessaires) ; l'évolution, sous l'effet de la mondialisation impulsée par les multinationales, de la division internationale du travail vers une spécialisation de nos pays, quoique relative et sous contrainte forte de rentabilité, vers des activités à plus fort contenu immatériel ; la montée des aspirations exprimées par une main d'œuvre plus formée et éduquée, à un travail moins contraint, plus épanouissant, assurant un développement professionnel (en un mot l'aspiration à plus d'égalité et de liberté réelles dans la vie et le travail). Quant aux activités de travail concrètes, elles font appel, plus qu'auparavant, à l'autonomie, à l'initiative, à la responsabilité, autrement dit à des dimensions qui relèvent de la liberté individuelle et collective.

La rénovation des stratégies capitalistes de mise en oeuvre du travail est passée par la mise en place d'un management fondé sur le concept de compétence individuelle. Ceci a été engagé à la fois par nécessité et par intérêt. Par nécessité, car les environnements complexes de la production et des marchés obligent, pour être efficient, à laisser des espaces d'autonomie au travail. Par intérêt, car la poursuite des objectifs de rentabilité en dépend. Il en résulte des processus de travail sous tension,

tant les facteurs sont nombreux et souvent incompatibles. On peut avancer que, malgré ses prétentions à prendre en compte les aspirations à l'autonomie dans le travail et à la promotion individuelle, même si certaines mises en œuvre sont plus ouvertes que d'autres, l'approche par la compétence, non seulement ne rend pas justice au travail dans ce qu'il exprime de plus profond, mais au contraire le dévoie en l'instrumentalisant. L'affirmation qui sert de prémisse à une approche du travail par les capacités est, à l'inverse, que le travail est une des activités primordiales sans laquelle nous n'existerions pas en tant qu'être humain. Non parce que le travail se limite à l'ordre de la nécessité, comme le pensait Hannah Arendt, mais parce qu'il relève aussi et en même temps de l'œuvre créatrice et du politique, autrement dit de la liberté, de l'engagement et de l'accomplissement de soi, même si ces dimensions sont inégalement présentes selon les travaux. On voudrait suggérer, parmi d'autres choses, que l'approche du travail par les capacités est apte à mettre en lumière la présence concrète de ces dimensions humaines, sous et malgré l'exploitation du travail, et d'en faire saisir les implications. Le concept de travail dans une approche par les capacités déborde, la précision est nécessaire, ce qui peut saisi (et réduit) par le concept de travail salarié dépendant. Il l'inclut comme forme sociale particulière, mais intègre tout aussi bien le travail indépendant, bénévole, militant et, au fond, tous les travaux qui produisent des utilités sociales.

La manière la plus simple pour faire comprendre l'approche du travail par les capacités est, pour commencer, de l'opposer, terme à terme, à l'approche du travail par la compétence (Partie I). Nous présenterons ensuite les propriétés théoriques essentielles de l'approche par les capacités telle qu'elle se dégage des travaux d'Amartya Sen (Partie II), en l'illustrant d'exemples empruntés au domaine du travail. La partie III conclut.

I. De l'approche par la compétence à l'approche par les capacités

Passer d'une approche par la compétence à l'approche par les capacités suppose de changer d'appui, d'abandonner les manuels de management et de sociologie des organisations (et de soumettre les disciplines du travail à un fort travail d'ajustement⁴) au profit d'un complexe, hautement original, de travaux au croisement de la philosophie politique, des théories de la justice et de l'économie. Pour le dire en une phrase, la compétence est un concept de nature individualiste, la capacité se réfère à l'individualité sociale de la personne. C'est à l'individu de prendre soin de sa compétence. Former, préserver, développer la capacité des personnes doit, au contraire, faire l'objet d'un concernement (au sens de *concern*) de la collectivité de tous les instants, à tous les niveaux et sous des formes dont l'adéquation doit être publiquement et collectivement délibérée⁵.

⁴ Voir, pour la sociologie, l'ouvrage de Bénédicte Zimmermann, 2009, et sa contribution dans De Munck et Zimmermann, 2008.

⁵ Je remercie Denis Laborde de m'avoir conseillé ce terme, employé en anthropologie. Il désigne un complexe de significations qui va d'une attention et préoccupation permanentes à des interventions et des politiques collectives. Le concernement implique une prudence essentielle, celle de laisser toute sa place à la liberté de choix et d'action de la personne, de même qu'à sa réflexivité et à sa capacité critique.

Alors que la compétence se focalise sur l'autonomie individuelle au travail, dans le lieu et dans l'instant étroitement définis, où le travail prescrit s'effectue, la (ou, plutôt les) capacité(s) s'inscrit dans une logique de développement (d'accomplissement) de la personne. Là aussi il faut préciser. Le concernement porte autant sur l'accomplissement au long de la vie que sur l'attention à laisser ouvert à chaque instant et lieu le chemin vers cet accomplissement (et pour le chercheur d'examiner avec la plus grande attention ce qu'il en est concrètement de ce chemin). Etre concerné, au sens fort, pour une entreprise par les capacités d'un travailleur par exemple, c'est de savoir et de prendre en compte son environnement de vie, d'où il vient et où il veut et peut aller, dans l'entreprise comme en dehors, et de prendre tout cela en compte selon une logique de développement de ses capacités. Par exemple, le travail offert doit intégrer des possibilités de formation et d'apprentissage, soit dans son exercice même, soit par des temps de formation, qui élargissent la gamme des choix futurs, la mobilité à l'intérieur de l'entreprise ou en dehors. Le contenu de l'emploi doit,

Le travail est ainsi saisi comme une activité importante, et peut-être première, mais au sein de - et en articulation avec - un ensemble plus large d'activités humaines dignes de valeur. Cela signifie que, dans l'approche par les capacités, le travail ne peut être séparé de la vie. Pour le comprendre et satisfaire aux aspirations qui le concernent, il faut le replacer dans les imbrications et interdépendances avec la vie et ses exigences. Dans les activités de services ou de commerce par exemple, la sophistication des horaires de travail peut aller jusqu'à menacer la maîtrise de sa vie, d'avoir des enfants, de mener une vie familiale ou de couple. De plus en plus des qualités relationnelles (contacts humains, intuition des situations, aptitude à la négociation, ...) sont exigées dans le travail, qualités qui se forment et s'entretiennent autant sinon plus dans la vie de tous les jours que dans le travail. Parfois les exigences de la vie sont aussi, sinon plus importantes, que celles qu'impose une organisation du travail, qui apparaîtrait en réalité mal conçue et améliorable, y compris quant à son efficacité, si l'on prenait en compte ces exigences et leur expression par les salariés⁶.

1.1. Compétence individuelle et implication par la performance

Le management des entreprises a profondément évolué dans nos pays vers un management de type participatif, fondé sur la valorisation de la compétence individuelle et de la performance. La compétence y est vue comme une propriété de l'individu. Partant des moyens fournis par l'entreprise et dans une situation de travail donnée, elle s'apprécie par la performance que l'individu atteint, par rapport et dans le respect des objectifs qui lui ont été fixés. Elle est limitée à l'entreprise. Elle peut être mesurée par une batterie diversifiée de critères qui peuvent varier d'une entreprise à l'autre ou selon les circonstances. Mais ces batteries de critères ont, en commun, de « disqualifier » les propriétés liées à des appartenances collectives

⁶ Voir, dans Isabelle Ferreras, 2007, ses enquêtes sur le travail des caissières de grand magasin. Elles démontrent comment les caissières accordent de la valeur à ce travail généralement considéré comme déqualifié et sans intérêt, comment elles cherchent à participer aux choix d'organisation des horaires de travail et des tâches pour que, sans réduire l'efficacité de l'organisation et parfois en l'améliorant, ces choix prennent en compte leurs contraintes de mère de famille.

(profession, territoire, pays, grille de classification salariale de branche, diplôme, etc.). La logique de la compétence vise à assurer la comparabilité entre les individus, donc la mise en concurrence, la sélection, l'élimination, le recrutement. Tout en tirant profit des qualités du travail déjà acquises- tout ce qui résulte, par exemple, de l'identité professionnelle du travailleur recruté - laissée à elle-même, la logique de la compétence les dénie et tend à refuser de les reconnaître dans des règles collectives et débattues de salaire et dans des droits. La personne au travail est ramenée au statut d'individu détaché de toute son épaisseur sociale.

Au concept de compétence correspond étroitement celui d'employabilité, utilisé sur le marché du travail ou à l'embauche. Est employable l'individu qui, se présentant à un emploi pour y être embauché, démontre qu'il peut l'occuper, immédiatement ou presque, selon les standards de performance et de qualité attendus par l'entreprise. Sinon il souffre d'un déficit d'employabilité dont il est seul responsable et qu'il doit apprendre le plus vite possible à gérer (grâce à des bilans de compétence, à des formations pour savoir comment se présenter, se mettre en valeur à l'embauche).

On n'est plus vraiment dans la prescription simple et l'autorité hiérarchique, comme dans le taylorisme, mais dans une logique de transfert de responsabilité et de contrôle. Ce basculement vers la responsabilité individuelle et le contrôle concerne tout autant l'ouvrier, le technicien ou l'ingénieur que l'employé(e) ou le cadre. Dans un environnement économique qui privilégie la réactivité et dans un contexte de production ou de service à rendre complexe où les aléas ne peuvent être totalement prévisibles, il devient inefficace de tout décrire et de tout prescrire à l'avance. Les organisations qui visent à ajuster le produit aux désirs du client, par exemple, doivent mettre en place une flexibilité du travail qui repose sur la capacité du collectif de s'adapter dans l'instant. Car le client, le marché même, s'immisce dans l'entreprise. L'organisation est dans l'obligation de laisser au travailleur et à son collectif un espace d'autonomie, autrement dit de liberté d'agir, pour que le travail soit bien fait. Le contrôle par le management de l'usage de cet espace se fait par un pilotage par l'aval, l'évaluation des résultats, autrement dit de la performance. On attend de ce *monitoring* qu'il incite la personne au travail à intégrer les critères d'évaluation ex post comme l'horizon incontournable de son action. Ce faisant le danger est de prendre la liberté dans un piège et de la mettre gravement en cause. L'exigence de liberté, et de liberté réelle, est une dimension essentielle que théorise et observe l'approche par les capacités, ce qui permet une meilleure appréciation des risques que lui fait courir le concept de compétence.

1.2. Liberté négative et liberté positive

L'autorité implique l'obéissance, mais paradoxalement préserve la liberté en dehors de son domaine d'exercice. En dehors de l'entreprise et revenu chez soi, les soucis propres au travail disparaissent, en principe du moins. Plus généralement, le droit du travail français met en œuvre pour spécifier la relation de travail salariée le principe de subordination à l'employeur. De la reconnaissance de ce principe, le salarié tire des droits collectifs, pour revendiquer, se défendre et être protégé (droits sociaux et juridiques). On reste pour l'essentiel dans le domaine de la liberté

négative. La liberté négative est au principe des systèmes de protection sociale. Ceux-ci ont pour rôle, important, de permettre aux travailleurs, en cas d'aléa économique ou social, de rester en dehors du travail avec un revenu de remplacement décent, autrement de n'être pas contraint de se porter sur le marché du travail et d'accepter n'importe quelle tâche. La contrepartie est que l'exigence de liberté est exclue de la sphère du travail. La citoyenneté s'arrête aux portes de l'entreprise, de même que les besoins ou les demandes légitimes issues de la vie privée.

Le contrôle grâce au pilotage par la performance met en danger la liberté de la personne, dans la mesure où les dispositifs et leur mise en oeuvre visent à faire que celle-ci intériorise les injonctions portées par les instruments d'évaluation comme étant les siennes propres. D'un côté, demander à la personne d'agir par elle-même (parce qu'il est impossible de maintenir la fiction de la prescription complète), signifie avoir recours à la liberté positive, et non plus négative, c'est-à-dire à la liberté d'agir et de choisir de la personne, aux dimensions « œuvre » et « action » pour reprendre la terminologie d'Hanna Arendt. De l'autre côté, les dispositifs de pilotage visent à refuser de reconnaître (et de reconnaître publiquement) l'engagement de ces dimensions qui sont l'expression directe, non plus seulement de la personne comme travailleur, mais d'elle en tant que personne et bien souvent de citoyen. La personne au travail est ainsi enfermée dans un déni de justice, une tension difficilement surmontable entre l'engagement de sa liberté dans le travail et le manque de reconnaissance. Dans la logique de la compétence, la martingale à réussir pour la direction de l'entreprise est d'arriver à combiner l'adhésion du travailleur aux objectifs de performance avec son engagement le plus total dans le travail, autrement dit mélanger l'adhésion sans recul avec l'autonomie dans le travail⁷ ; au risque de sous-estimer les dangers immédiats ou à terme pour la personne et ses proches. Ces risques encourus (fatigue, risques d'accident, épuisement, dégradation de la vie privée et familiale, stress allant parfois jusqu'au suicide) n'ont pas vraiment pour origine un environnement technique et organisationnel défectueux. Ils surviennent quand devient insupportable la contradiction entre l'aspiration à un travail librement et bien fait, facteur d'accomplissement de soi, et l'impossibilité d'y parvenir via la négation « réelle » qu'opposent à cette aspiration la demande omniprésente de performance et son évaluation.

Plus largement, le principe du contrôle correspond à une recherche d'évitement du conflit et de la confrontation, de manière, entre autres, à priver le syndicat de ses moyens habituels d'intervention (dont ceux prévus par le Code du Travail) pour lui substituer le dialogue et la négociation individuels. De proche en proche l'entreprise devient conçue et organisée comme une réunion ponctuelle et volontaire d'individus autour d'un projet d'une durée limitée. La relation d'emploi est nécessairement instable, elle se traduit par un flux régulier d'arrivées et de départs, peu compatible avec la forme légale du licenciement. Le travailleur, supposé devenu responsable de lui-même, échappe au principe de subordination (au besoin par l'invention de

⁷ Comme le dit un opérateur, délégué CFDT et CHSCT, interviewé par Bénédicte Zimmermann, 2009 : « L'image de marque de Bigtrucks, c'est la qualité, donc la pression qualité sur les opérateurs est énorme. C'est le lavage de cerveau tous les jours, c'est les remarques si vous avez omis de faire quelque chose... Tout est basé sur la qualité, une pression énorme »

nouvelles formes juridiques de prestation de travail). C'est ainsi, non seulement le syndicat, mais le droit qui se trouve contourné et « mis » en désuétude. Et, fondamentalement ces nouvelles hypothèses sur l'individu autonome et responsable sapent la légitimité et les fondements de la protection sociale ; ce devient à lui de se prendre en charge.

1.3. Efficacité économique et justice sociale

L'approche par la compétence se réfère aux seuls objectifs d'efficacité économique et de performance. Les préoccupations de justice sont absentes ou au second rang. Il s'agit pour l'organisation d'obtenir du travailleur le maximum de ce qui peut être attendu de lui, dans le poste (ou l'emploi) qu'il occupe, en relation avec les buts de l'organisation et ses critères d'évaluation. Le travailleur ou ses représentants peuvent, le cas échéant (mais cela n'est pas le plus fréquent⁸) être consultés sur les critères de la performance, les modalités de jugement, la définition ou l'aménagement de ou des emplois, mais c'est avec la préoccupation quasi exclusive d'avoir plus et mieux.

Si l'on se réfère à la citation d'Hannah Arendt pour qui: « Détruire l'individualité, c'est détruire la spontanéité, le pouvoir qu'a l'homme de commencer quelque chose de neuf à partir de ses propres ressources, quelque chose qui ne peut s'expliquer à partir de réactions à l'environnement et aux événements »⁹, on peut craindre d'une telle individualisation que, poussée à l'extrême, elle détruit, à tout le moins détériore l'individualité, autrement dit qu'elle porte atteinte à ce qu'il y a d'humain dans l'homme.

L'approche du travail par la capacité repose sur de tout autres prémisses. La capacité se réfère, à un principe de justice sociale qu'elle pose comme antécédent au principe d'efficacité économique, non pas comme s'y opposant, mais comme susceptible d'engager un cercle vertueux entre justice sociale, développement des capacités et efficacité économique. Ce principe de justice, sur lequel Sen se concentre, a pour fondement la liberté réelle (*effective freedom*) et, plus largement, au niveau de la société, l'égalité en liberté réelle. Seule cette conception donne tout son sens et ses potentialités au concept de liberté. Sur un plan normatif comme sur un plan empirique, elle permet d'évaluer la portée des dimensions de liberté, d'engagement et d'accomplissement de soi présents dans le travail, y compris sous des formes restreintes, réprimées ou dévoyées, ainsi que l'ampleur des contradictions soulevées.

Les travaux de Sen ont soulevé une littérature immense (nous donnons quelques références en bibliographie) dont, ne pouvant en si peu de place la présenter, nous donnerons les grandes lignes en rapport avec notre objet.

⁸ Bénédicte Zimmermann, 2009, *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica

⁹ Dans Hannah Arendt, 1951, *Les origines du totalitarisme*, Paris, Seuil, 1972

II. L'approche par la capacité et le travail

Amartya Sen entend le développement des capacités d'une personne comme équivalent à l'étendue de la liberté réelle que cette personne a de mener la vie qu'elle a raison de valoriser (« *the life she has reason to value* »). Le degré de réalisation des multiples activités auxquelles la personne accorde de la valeur en tant qu'elles participent à son accomplissement (ce que Sen appelle des fonctionnements ou *functionings*) mesure, en quelque sorte, l'étendue de ses capacités.

2.1. Le travail comme activité de valeur pour la personne

La conceptualisation dominante en économie est que le travail est avant tout une désutilité, une contrainte. Son seul intérêt pour celui qui travaille résiderait dans le salaire qu'il perçoit et qu'il pourra utiliser pour sa consommation et ses loisirs. Les analyses qui observent le travail exclusivement sous l'angle de la pénibilité ou de la souffrance, sans le savoir, adoptent au bout du compte une attitude assez proche.

Considérer l'activité de travail comme un *functioning* au sens de Sen entend, au contraire, prendre acte de ce que le travail fait partie des activités auxquelles les personnes accordent de la valeur. Comme toute activité humaine, le travail est effectué avec un horizon, aussi bien de réalisation que d'accomplissement de soi. L'hypothèse anthropologique dont part l'approche du travail par la capacité est que l'engagement dans un travail, quel qu'il soit, comporte réellement comme horizon une espérance¹⁰ de réalisation et d'accomplissement. Qu'elle ne soit pas satisfaite, qu'elle soit entravée, dévoyée, empêchée, qu'elle ne soit pas perçue, est une dimension également présente dans les réalités du travail, parfois écrasante dans certains travaux. Mais cela n'empêche pas qu'on doive partir de cette hypothèse, tant pour observer adéquatement les réalités du travail et saisir leurs contradictions que pour anticiper sur les leviers de leur transformation. Pour autant le travail ne résume pas à lui seul la valeur d'une vie ; il s'inscrit au nombre des activités humaines dont la réalisation contribue pour une personne à la valeur de sa vie. Chacun pondère à sa manière les valeurs qu'il accorde à ses activités, dont le travail. Ce choix relève de sa liberté.

Dans ces conditions qu'est-ce qu'une capacité ? En quoi peut-elle être poursuivie comme une fin et comme un moyen, individuellement et collectivement, au point que, pour Sen, elle devienne un concept central du développement économique ? Comme il le souligne : une politique des capacités vise à créer un « processus vertueux dans lequel les libertés réelles ne sont pas seulement les fins premières du développement, mais en sont aussi un des moyens principaux » (Sen, 1999, p. 10).

¹⁰ Pour reprendre le concept d'Ernst Bloch, 1976

2.2. Qu'est-ce qu'une capacité ?

La capacité présente quatre acceptions ou dimensions dont chacune doit être acceptée pour pouvoir s'intégrer dans une approche du travail par les capacités¹¹ : capacité de choix, capacité de réalisation, capacité comme potentiel d'épanouissement, capacité à délibérer et à exprimer sa voix (*voice*).

a. La capacité de choix

La capacité de choix renvoie à la liberté et, plus qu'à la rationalité (au sens économique habituel du terme), à la raison déployée par la personne. Un choix suppose une évaluation autonome, faute de quoi, comme le souligne De Munck, 2008, p. 23, il n'est qu'impulsion arbitraire, réponse mécanique à un stimulus, déterminisme. Cette conception donne toute sa place aux « raisons d'agir » de la personne, c'est-à-dire au-delà de l'intérêt individuel, égoïste ou opportuniste, aux motifs normatifs ou idéaux qu'elle se donne pour entreprendre et justifier ses choix. Transposée au travail, elle implique que l'organisation du travail et les droits à son égard laissent la place nécessaire et accordent un rôle suffisant aux « raisons de travailler » de la personne. Cette exigence requiert que le choix de travailler soit un véritable choix, non pas obligatoirement parce qu'il se présente au milieu d'autres options (comme ne pas travailler ou aller à la pêche), mais plus sérieusement parce que la personne va trouver dans les conditions d'exercice, dans l'environnement professionnel, dans la rémunération, dans les perspectives futures offertes, dans le contenu du travail autant de raisons qui la confortent dans ce choix. Ce sont là autant de questions pour une enquête sur l'état des capacités dans le travail.

Comment comprendre la liberté réelle ?

Cette brève discussion introduit une question : quelle conception avoir de la liberté réelle ? Soulignons que la notion de capacité utilisée par Sen ne peut pas être confondue avec celle de « disposition », au sens qu'on trouve chez Bourdieu d'une intériorisation de schèmes de comportements qui ne trouveraient leurs origines que dans les structures objectives de la société. Pour autant, elle ne correspond pas à une liberté indéfinie, et encore moins formelle (par exemple un simple droit de ou à, indépendamment de toute possibilité à en faire quelque chose). La capacité n'est pas seulement celle de choisir la vie qu'on valorise ; elle est aussi celle de pouvoir mener cette vie. Autrement dit la capacité est aussi une capacité de réalisation. La liberté de choix est conditionnée par les réalisations que l'on peut espérer mener à bien. Sans possibilités, pas de liberté effective.

Que la personne s'engage dans la réalisation d'une activité (au sein des fonctionnements qu'elle considère comme de valeur) ou qu'elle ne s'y engage pas relève de son libre choix. Pour que cette liberté ait du sens, Sen emploie le langage des opportunités : à la personne doit se présenter un vrai ensemble d'options entre lesquelles elle peut choisir, ce qu'il désigne comme « *opportunity freedom* ». Ce

¹¹ Aux trois premières acceptions détaillées chez De Munck, 2008, nous ajoutons la dernière explicitée par Bonvin, 2008.

langage économique néanmoins ne rend pas totalement justice au point traité, car il maintient la liberté, devenue réelle, dans le registre du modèle libéral : la liberté de choix comme contrôle par l'individu de son choix, ce qui suppose qu'il lui soit offert plusieurs options. Nous préférons à ce langage celui des possibilités employé par exemple par Ernst Bloch. Sen (1985 : 208) lui-même a souligné qu'au contrôle par l'individu de son choix s'opposait une autre interprétation de la liberté (donc des capacités), celle d'un pouvoir d'être et de faire, interprétation qui ouvre sur une innovation théorique et politique plus radicale. Plus important en effet que la pluralité des options est le fait que la personne dispose d'un pouvoir de réalisation. L'exemple pris par Sen porte sur deux manières de vivre dans un environnement libéré de tout risque d'épidémie¹². L'une est de donner aux individus la liberté de choisir de rester ou de partir, selon le calcul qu'ils conduisent en termes de préférences ou d'utilités individuelles. L'autre est de conduire des politiques publiques qui éradiquent ce risque d'épidémie. Les individus ont alors le pouvoir de vivre dans un environnement sain. Ils en ont la possibilité réelle, bien qu'individuellement ils ne l'aient pas choisi explicitement au sein d'un ensemble d'opportunités. En les libérant d'un choix individuel face au risque d'épidémie, inégalitaire car soumis à des contraintes de ressources, une telle politique donne accès à une liberté réelle pour tous.

b. La capacité de réalisation

C'est là une des percées majeures accomplies par Sen, qui le rend si singulier dans le conformisme actuel de la pensée économique et le libéralisme économique ambiant. On peut y voir une trace de la continuité qu'il revendique avec les économistes classiques, parmi lesquels Adam Smith et Karl Marx (auquel il n'hésite pas à se référer). On pourrait de fait esquisser une comparaison, qui reste à faire, entre accomplissement et émancipation de la personne – que Marx voyait comme la tâche que pourrait conduire le communisme, entendu comme stade ultime des transformations du capitalisme.

Amartya Sen conceptualise, nous l'avons dit, la vie d'une personne comme un ensemble de fonctionnements (*functionings*) (a priori très nombreux et divers d'une personne à l'autre) à la poursuite et à la réalisation desquels elle accorde de la valeur. Ces fonctionnements, Sen les définit comme des *beings* et des *doings*. Autrement dit sa conception va au-delà des approches en terme de bien-être et s'approche, pourrait-on dire, d'une pragmatique de la vie attachée aux conditions qui rendent les buts poursuivis, non seulement désirables, mais aussi réalisables. La capacité consiste donc, aussi et dans le même moment, en ce que la personne peut réaliser les possibilités (se placer dans les mondes possibles) qu'elle perçoit dans la situation comme étant celles (et ceux) qui lui donnent accès aux fonctionnements qu'elle valorise. La capacité doit donc s'entendre comme un pouvoir d'être et de faire, en relation avec les fonctionnements et la vie considérés comme de valeur.

¹² L'exemple pris par Sen est celui de la malaria. On aimerait faire la connexion avec le droit à un environnement sain.

L'inégalité des pouvoirs de conversion

La préoccupation de la réalisation conduit Sen à introduire une innovation capitale dans l'analyse des inégalités sociales et la lutte contre elles, l'attention à la conversion des ressources (privées ou publiques) dont une personne dispose en réalisations. Entre les finalités visées et les accomplissements s'introduisent des médiations, négatives et positives, dont l'analyse est cruciale, ce sont ce que Sen appelle les facteurs de conversion. A l'accent unilatéral sur l'égalité des moyens (par exemple celle avancée par John Rawls de la dotation en biens premiers), Sen objecte l'inégalité des capacités à en faire bon usage. Donnons deux exemples de cette réalité omniprésente, mais le plus souvent négligée, que nous allons combiner avec la discussion précédente sur la liberté réelle : celui d'un handicapé qui, toutes choses égales par ailleurs (sa compétence), souffre du fait de son handicap d'une moindre liberté du travail (au sens des capacités de choix et d'accéder à l'emploi) ; celle d'une femme mariée avec des enfants en bas âge qui, à compétence égale, a de moindres chances de trouver un bon emploi qu'un homme ou une femme célibataire.

Le point crucial est que la situation qu'a la personne présente les conditions – nous dirons même la configuration – adéquates pour réaliser les activités qu'elle a choisies si elle les entreprend. Ces conditions sont a priori multiples. Nous mettons dans les parenthèses qui suivent ce qui relèverait du fonctionnement « avoir un bon emploi ». Le plus souvent les problèmes de « conversion » à résoudre sont à la fois individuels (manque de formation par exemple), portent sur les caractéristiques de la situation de vie (logement dégradé et loin du travail) et de travail (emploi sans avenir, salaire misérable, aucune carrière possible dans l'entreprise), et sur leur articulation (adéquation des horaires de travail pour avoir des enfants et une vie privée épanouissante). Ces problèmes résultent de facteurs sociaux (racisme, stigmatisation des handicaps) et économiques (qualité des produits, conditions de marché). Non le moindre, ces conditions relèvent aussi des règles des institutions et des normes portées par les politiques publiques (droits politiques, sociaux et économiques tels que droit à être informé, consulté et, plus largement, d'avoir son avis pris en compte en cas de restructuration économique ; promotion ou pas d'une emploi de qualité).

L'approche par les capacités peut donc se décliner comme philosophie pratique de l'action collective. Il existe une multiplicité de points, d'entrées thématiques et de lieux, du local et spécifique au global et général, d'où partir pour élaborer et conduire une politique systématique de réduction des inégalités des pouvoirs de conversion et de développement des capacités. Mais on aperçoit aussi que cet aspect « systémique » n'est pas contradictoire avec une stratégie progressive de gains ici et là, qui peuvent servir de points d'appui pour la suite.

Egalité et accès aux possibilités réelles, une justification des services publics

Les deux exemples (femmes, handicapés) soulignent l'égalité de considération qu'il faut accorder aux conditions internes à la personne (les dispositions et compétences des personnes) et aux conditions externes (l'environnement matériel et sa conception) qui favorisent ou défavorisent l'égalité des capacités. L'accent sur le seul côté interne

aboutit à faire du problème une propriété intrinsèque de l'individu (à la substantialiser comme stigmaté par exemple) et à ne chercher une solution que par la compensation financière ou la discrimination positive. Le fait d'avoir des enfants ou les difficultés motrices seront vues comme propriétés intrinsèques de la « femme » ou du « handicapé », génératrices d'un surcoût par rapport au travailleur normal. Pour inciter à l'emploi de ces personnes, on exonérera l'employeur des charges sociales ou on compensera le différentiel de revenu (du à l'obligation, pour être recruté, d'accepter un salaire plus bas) par une indemnité versée à la personne. Dans les deux cas non seulement, malgré les apparences, on ne corrige pas des inégalités de capacités, mais on ne crée aucune égalité en liberté réelle, car ces personnes sont renforcées dans leur altérité, leur identité continuant d'être construite à partir du modèle dominant du travailleur normal.

En revanche prendre en compte l'environnement matériel et sa conception rendra évident que l'inégalité des capacités réside dans cet environnement et qu'elle peut être surmontée par des investissements dans sa modification : par exemple munir les transports collectifs et la voirie de portes et de trottoirs aménagés, aménager les postes de travail, avoir des politiques publiques et une organisation du travail qui donnent les libertés effectives d'avoir des enfants et de travailler à l'égal des autres (crèches suffisantes et ouvertes sur une période de temps adaptée ; organisation de la scolarité des enfants - qui ne limite pas, comme trop souvent encore en Allemagne, à la matinée ; aménagement des horaires de travail). Les spécificités qui induisaient, toutes choses égales par ailleurs, une capacité moindre perdent alors toute pertinence sociale ; elles ne peuvent plus être utilisées comme marqueurs de différence (par discrimination négative ou, remarquons-le, positive). On atteint dans cette situation une égalité véritable entre les personnes.

Dans cette nécessité de porter remède tant aux conditions externes qu'aux conditions internes s'ouvre une justification, non seulement des politiques publiques, mais fondamentalement des services publics (dans les exemples, le système de santé publique, crèches) en termes de développement des capacités et de la liberté, ainsi que d'égalité en ces domaines.

c. La capacité comme potentiel d'épanouissement

La liberté envisagée par Sen ne se vise pas comme fin en elle-même (De Munck, *op. cit.*, p. 25). Elle poursuit un objectif d'épanouissement substantiel de la personne, ce qui rapproche Sen d'une conception aristotélicienne. L'homme accorde une valeur à la perspective de pouvoir viser et réaliser des accomplissements nombreux et aux contenus toujours plus riches de sens (et de possibilités futures). Considérer que l'activité de travail relève d'une approche par les capacités souligne que pour ceux qui travaillent travailler fait partie intégrante d'une recherche d'accomplissement d'eux-mêmes. Ce n'est pas la liberté sur le marché du travail (ou par rapport à l'employeur) de l'individu rationnel qui est l'enjeu, mais la possibilité d'avoir, à chaque moment et au long de sa vie d'avoir la liberté effective d'accéder à un travail répondant à ce besoin d'accomplissement.

Par le seul fait de poser un objectif d'épanouissement de l'être humain, l'approche par les capacités représente un dépassement des logiques en terme de bien-être (et, encore plus, d'aide aux pauvres). Du fait qu'il inclut à la fois des *beings* et des *doings*, le concept de fonctionnement se rapproche d'un concept d'activité humaine (tendue de surcroît vers sa réalisation) et n'est pas incompatible, on l'a vu, avec une approche pragmatique (que souligne l'emploi en anglais du participe présent : *a doing is what I am doing*). La gradation conceptuelle chez Sen va jusqu'au concept d'*agency*. Pour une personne, avoir une *agency* est s'être donné un but dont la réalisation a beaucoup de valeur pour elle. Le concept élargit énormément l'éventail des objectifs et des activités qui peuvent faire l'objet d'une recherche d'accomplissement. Ce peut être la poursuite d'un projet qui n'a de valeur que pour soi. Mais si le but est individuel, il n'est pas pour autant toujours individualiste. Ce peut être la participation à une cause collective (exemple pris par Sen) : sa poursuite et son éventuel succès sont sources de valeur pour la personne.

S'agissant du travail, le produit fait et/ou le service rendu relèvent déjà de la capacité de réalisation, sinon ils ne pourraient tout simplement pas être faits. Mais on doit aussi les faire entrer parmi les objectifs d'accomplissement de soi. Chez les opérateurs qu'observe Nicolas Dodier (1995, p. 221), l'activité de travail, dans sa dimension technique, est pour eux une mise à l'épreuve de soi par laquelle on montre à soi et aux autres ses qualités personnelles. De plus, si le travail est réalisé dans un contexte d'interaction avec d'autres au sein d'un collectif, le produit et/ou le service prend, entre autres caractéristiques, celle d'être pour ceux qui le font un but collectivement poursuivi comme ayant de la valeur (*a collective agency*). Cet aspect d'accomplissement, dénié dans la production de masse (et que Marx rejette dans ses écrits, au point de le considérer, à tort, comme une pure aliénation), est mis en avant dans le management participatif : pour pousser, dans l'intérêt de l'entreprise, à la motivation au travail, mais aussi parce qu'il correspond à l'expérience vécue des travailleurs. Chez Bigtrucks, l'entreprise observée par Bénédicte Zimmermann (*op. cité*), le camion en cours de fabrication trône au milieu de l'atelier. L'installation de la chaîne en forme de S renversé rend visible pour tous les différentes étapes de l'assemblage. Ce dispositif favorise l'identification au produit et rappelle qu'il est un prolongement des personnes qui le font.

d. La capacité à délibérer et à exprimer sa voix (*capability for voice*)

Le développement des capacités passe, pour Sen, par des interventions se déployant sur deux versants complémentaires : le pouvoir d'agir (et/ou le pouvoir de devenir autre) et la liberté effective de choix. Il implique deux dimensions de la liberté réelle que Sen qualifie, respectivement, d'« *opportunity freedom* » et « *process freedom* ». La première, nous l'avons vue et interprétée en ce sens, porte sur l'étendue et la qualité des possibilités¹³ réellement accessibles dans la situation (eu égard à ce que la personne valorise). La seconde, moins connue mais tout aussi importante, porte sur la participation des personnes aux processus de décision et de choix collectifs qui les

¹³ Concept qu'il faut préférer à celui d'opportunité, car il n'impose pas l'existence préalable d'un ensemble d'options. « Possibilité » insiste davantage sur le processus pragmatique qui conduit, dans le cours de l'action, à l'émergence de chemins menant à des résultats de valeur.

concernent. Sen a en la matière une exigence simple mais fondamentale, celle d'une démocratie des choix. Aussi devons-nous considérer la quatrième acception du concept de capacité qui, rappelons-le, fait partie d'un ensemble que toute mise en œuvre de l'approche doit prendre à son bord et tenter de réaliser.

Un argument de bon sens est en effet que cette participation, directe ou indirecte (via des représentants), est nécessaire pour aider à configurer la situation, dans ses différentes facettes, de manière à ce qu'elle s'ouvre autant qu'il est possible, aux opportunités valorisées et autorise un réel choix. Comme le souligne Jean-Michel Bonvin (2008, p. 245), la liberté de choix ne s'exerce pas dans une base informationnelle totalement prédéfinie (qui aurait donc entièrement construit la situation et qui aurait été choisie par le Centre ou le détenteur du pouvoir). Cette base doit être laissée incomplète et les intéressés avoir la possibilité d'influencer la manière dont cette situation est conçue. Par exemple les travailleurs ou leurs représentants (délégué ou responsable syndical) doivent avoir la possibilité, d'une part de donner leur avis sur la manière dont son travail est organisé (la place du travail dans l'organisation de l'entreprise comme la manière dont il s'insère dans la vie propre des travailleurs et leurs perspectives professionnelles et personnelles), d'autre part voir leur avis effectivement pris en compte dans l'organisation finale de ce travail. Chaque travailleur, ainsi que les organisations collectives qui le représentent, doit ainsi disposer d'une *capability for voice*.

Reconnue, cette capacité d'expression doit, comme toute liberté réelle, disposer des conditions effectives de sa mise en œuvre, conditions dont on a vu plus haut qu'elles étaient multiples. Cette capacité a une dimension personnelle : il faut pouvoir s'exprimer de manière à être compris, ce qui suppose d'avoir été suffisamment et convenablement informé et formé aux subtilités et au langage des problèmes à traiter. Mais elle implique aussi des procédures d'expression et de délibération qui favorisent une égalité en considération des arguments et des faits avancés par chacun, autrement dit des règles qui neutralisent autant que possible (Bohman, 1996, p. 110) l'asymétrie des positions de pouvoir. De telles procédures doivent s'accompagner de procédures de suivi et d'évaluation qui permettent de vérifier et, si besoin, d'ajuster les actions entreprises. Au-delà de dimensions organisationnelles et matérielles, il faut enfin une écriture adéquate dans le droit pour garantir l'exercice de telles capacités.

2.3. La liberté réelle, les droits et l'Etat

La liberté réelle de choix et de participation, dans le même temps qu'on cherche à l'assurer et à l'élargir, suppose et dépend de ce qu'on pourrait appeler un apprentissage responsable, individuel et collectif. Ce besoin d'un tel apprentissage vaut pour l'entreprise, comme pour l'Etat.

La tension entre liberté réelle et choix collectif

La liberté réelle est conditionnée aux possibilités qui s'offrent. Son exercice constitue donc d'un côté un rappel, salutaire, des réalités qui l'environnent. D'un autre côté cet

exercice doit prévoir et exercer une pression sur cette réalité pour que les possibilités s'élargissent et/ou s'améliorent.

Par exemple, dans une entreprise à un moment donné et même au-delà, tout n'est pas possible ou alors à des coûts déraisonnables qui peuvent mettre en péril la pérennité de l'entreprise, autrement l'existence de possibilités futures. Mais il est souvent possible de faire plus et mieux que ce qu'un simple point de vue unilatéral pourrait laisser croire. La dissymétrie des pouvoirs de décision et d'organisation est telle en général dans l'entreprise que la mise en place de procédures d'expression et de délibération des choix (y compris économiques) évoquée à l'instant apparaît comme un élément clé de l'apprentissage de la découverte des possibilités. Plus l'entreprise sera ouverte à la diversité des acteurs et des réalités qui l'environnent, plus cet apprentissage sera facilité.

De même (Bonvin, *op. cité*, p. 248) il faut des politiques de « capacitation » des personnes, par exemple des chômeurs pour retrouver un emploi ou des personnes en insertion au départ loin de l'emploi, au risque d'entraver la liberté de ces personnes de mener la vie de leur choix. Ainsi les mesures actives du marché du travail (emplois temporaires, stages, fortes incitations à prendre le premier travail qui se présente, etc.) sont très critiquables quand, ce qui est le plus souvent le cas, elles sont conduites dans un cadre qui ne laisse aucune place à la liberté de choisir et de participer à l'élaboration de la solution, qui empêche l'expression et la prise en compte de la manière dont l'intéressé vit ses difficultés, ainsi que celles de ses aspirations. Ces mesures devraient être profondément réformées pour donner toute leur place à cette liberté de choisir et de participer, et à la création de véritables possibilités de développement des capacités. Néanmoins une tension restera inévitable sur le terrain entre orientation des choix collectifs et liberté personnelle.

Droits buts et prudence de l'action

Aussi Sen propose-t-il une conception renouvelée des droits de la personne. Non pas la conception déontologique où ces droits sont traités comme des contraintes inviolables, même si leur violation en cet instant et cette situation conduirait à une amélioration pour chacun des participants. Non pas la conception utilitariste où les droits n'ont aucune valeur par eux-mêmes autre qu'instrumentale et ne sont justifiables que s'ils permettent un accroissement de la richesse et de l'utilité globale, indépendamment des sorts individuels : Sen est tout aussi hostile que Rawls à l'utilitarisme. Sen propose une conception des droits comme buts de l'action collective et du fonctionnement démocratique. Les droits de la personne sont des droits au développement de leurs capacités et des libertés réelles, entendues selon le sens que nous avons développé. Leur réalisation est donc de nature à la fois processuelle et située. Car on ne peut octroyer des droits substantiels par un tour de passe-passe, au contraire de droits formels qui n'impliquent aucune exigence de concrétisation autre que, dans le meilleur des cas, procédurale. De tels droits-buts, d'une part, affirment la légitimité de la revendication correspondante (autrement dit soulignent l'engagement de la collectivité d'agir dans ce sens), d'autre part,

constituent des orientations de l'action, ainsi que son étalonnage (progresse-t-on ou pas vers un développement des capacités correspondantes ?).

Dans une telle conception des droits, le rôle de l'Etat, outre ceux de pourvoyeur de ressources collectives et de garant du droit et des droits, est de mettre chaque membre de la collectivité en position de participer activement à la réalisation de ces droits-buts, dans une dynamique collective de développement des capacités et des libertés. Dans chaque lieu et à chaque moment, une telle dynamique prend appui sur les résultats atteints et sur leur évaluation ; elle les prend comme ressources pour poursuivre et élargir l'action. Une telle conception vise à faire émerger des formes réflexives de l'action et de régulation sociale à tous les niveaux.

D'un côté, cette conception de l'action publique emprunte au registre de la prudence, au sens aristotélicien : dans un univers incertain, il s'agit collectivement de trouver un chemin de progrès où l'on pèse (ou mieux, où l'on délibère de) chaque pas au regard de ce qu'on vise et de ce que l'on estime avoir déjà réalisé. Ce registre de la prudence imprègne la conception des droits de Sen : « Il ne faut donc pas traduire la reconnaissance des obligations concernant les droits et libertés de tous les êtres humains dans des commandements absurdemement exigeants ... L'obligation générale de base, c'est qu'on soit disposé à considérer sérieusement ce qu'on doit faire raisonnablement » (Sen, 2004, p. 340). D'un autre côté, sa mise en œuvre exige, sinon une révolution des pratiques politiques, du moins un sérieux infléchissement. Car elle implique de passer d'une conception stratégique, opportuniste et instrumentale de l'action à une conception éthique, responsable et fondée en raison de l'action. Un passage qui vaut aussi bien dans l'Etat, dans les collectivités locales que dans l'entreprise ou sur le marché. On se trouve, chez Sen, aux antipodes des méthodes prônées par le *New Public Management* qui, à l'image de ce qui se passe dans les entreprises, envahit les politiques publiques et guide les efforts de réforme. Car le pilotage par la performance est typiquement instrumental, il écarte toute considération de progrès des libertés réelles, de véritable participation informée aux choix, de bien commun, il manipule l'être humain pour des fins utilitaristes¹⁴.

III. Conclusion

L'approche par les capacités peut être comprise comme une philosophie pratique de l'action collective, qui vise à promouvoir dans le même mouvement le développement des libertés réelles et celui des capacités. Appliquée au domaine du travail, elle permet de mettre en valeur l'ampleur et la portée des contradictions dans les transformations que le capitalisme a impulsées dans le travail. Par l'observation d'une part, par la critique d'autre part, par l'action enfin. Elle fournit une référence apte à mettre en valeur les appuis et les ressources que ces contradictions génèrent dans la réalité sociale pour progresser vers plus de libertés réelles et plus d'accomplissement de soi des personnes. On peut penser que, dans la crise actuelle, elle a quelques vertus pour poser les premières pierres d'une autre société, d'une autre économie et d'un travail autre. L'édifice pourrait se construire autour de ce que nous avons appelé, faute de mieux, le concernement de la collectivité envers

¹⁴ On ne peut en dire plus ici. Voir Salais, 2008

l'individualité sociale, c'est-à-dire l'attention portée et la responsabilité attachée à son développement, dans le domaine du travail en particulier, pour chacun et pour tous.

Ce qui distingue l'approche par les capacités est que, transposée au travail, elle donne à l'activité de travail le statut de fonctionnement de valeur, pour reprendre la notion d'Amartya Sen. Son hypothèse anthropologique consiste à poser que l'engagement dans un travail, quel qu'il soit, comporte réellement comme horizon une espérance de réalisation et d'accomplissement. Cette hypothèse est nécessaire pour observer adéquatement les réalités du travail et saisir leurs contradictions (y compris l'impossibilité ou l'absence de cette espérance). Pour fonder l'observation et l'action, elle pose que l'activité de travail n'est vraiment elle-même et conforme à ses attentes que si elle inclut, d'une manière ou d'une autre, les trois dimensions repérées par Hannah Arendt : nécessité, œuvre, action.

En même temps l'approche par les capacités ne fait pas du travail l'étalon de mesure, unique ou dominant, selon lequel juger de la valeur des personnes. Le travail est inscrit dans la vie ; il s'inscrit au nombre des multiples activités dont la réalisation participe pour les personnes de ce qu'est une vie digne d'être vécue. La liberté de choix fait partie des réalisations de valeur pour une personne. On observe dans les transformations du travail, dans les services, dans la production flexible, pour les femmes comme pour les hommes, les opérateurs, les employés, les cadres une interpénétration croissante des temps de vie et de travail, une imbrication des exigences nées de l'une et de l'autre. Ces réalités appellent à une mise en œuvre du travail qui favorise (et en même temps s'appuie sur) le déploiement et le développement des quatre dimensions de la capacité : choix, réalisation, potentiel d'accomplissement, délibération et expression. Vu ainsi, il n'y aurait pas contradiction dans le travail entre individuel et collectif, ni négation d'un terme par l'autre, mais plutôt un rôle nouveau donné au collectif, par la démocratie, la délibération, la participation aux divers niveaux pertinents auxquels préparer et décider des choix collectifs : l'entreprise, la collectivité locale ou territoriale, la profession, la branche, le niveau national et Européen. La citoyenneté ne doit plus rester aux portes du travail ; elle doit y pénétrer et renouveler les modalités d'organisation et de mise en œuvre du travail, redistribuer les rapports de pouvoir. Ceci appelle à réfléchir à des conceptions nouvelles des droits et de l'action de l'Etat.

Enfin l'approche par les capacités rompt avec l'économisme ambiant, c'est-à-dire la primauté absolue donnée à la performance et au rendement au détriment de la justice, c'est-à-dire au détriment, ni plus, ni moins du triptyque au fondement de la démocratie : liberté, égalité, fraternité. Cet économisme est source de gâchis immenses que révèle la crise actuelle. L'approche par les capacités renverse la priorité. Mettre en œuvre un principe de justice fondé sur l'égalité en liberté réelle et l'inscrire dans les institutions, les organisations, les dispositifs techniques, le fonctionnement des marchés est ce qui assure l'efficacité économique. Celle-ci devient fondée sur la qualité, le respect de l'homme (et, en conséquence, de la nature), la concurrence en direction du mieux-disant, un esprit de responsabilité reposant sur la confiance témoignée. Une dynamique vertueuse entre justice et

efficience devient possible. Amartya Sen a dit ces choses beaucoup mieux que moi, par exemple dans *Development as Freedom*¹⁵.

Bibliographie :

Ernst Bloch, 1976, *Le principe espérance*, Paris, Gallimard

Jena-Michel Bonvin et Nicolas Farvaque, 2008, *Amartya Sen, Une politique de la liberté*, Paris, Michallon

Nicolas Dodier, 1995, *Les machines et les hommes*, Paris, Métailié

Isabelle Ferreras, 2007, *Critique politique du travail*, Paris, Editions de la FNSP

Robert Salais, 2008, "Capacités, base informationnelle et démocratie délibérative". Le (contre-)exemple de l'action publique européenne », in Jean De Munck et Bénédicte Zimmermann, s. dir., *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Editions de l'EHESS, *Raisons pratiques*, 18, pp. 297-329

Robert Salais et Robert Villeneuve, eds., 2004, *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge, Cambridge University Press (traduit en français: 2006, *Développer les capacités des hommes et des territoires*, Lyon, Editions ANACT)

Amartya Sen, 2003, *Un nouveau modèle de développement économique*, Paris, Odile Jacob

Bénédicte Zimmermann, 2009, *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, à paraître octobre 2009

¹⁵ Traduit en français: Amartya Sen, 2003, *Un nouveau modèle de développement économique*, Paris, Odile Jacob