

ELEMENTS POUR UNE APPROCHE ERGOLOGIQUE DE LA RELATION TRAVAIL-DEVELOPPEMENT

Rémy Jean

Il existe plusieurs définitions et plusieurs conceptions du développement. Il existe aussi une expérience historique générale du développement de l'espèce humaine, à l'intérieur de laquelle existent ou ont existé différents modes de développement selon les époques et les régions du monde. Nous n'avons pas la prétention de discuter ici ces définitions et ces conceptions au regard de cette expérience historique. Néanmoins, réfléchir à la relation travail/développement ne peut se faire sans s'intéresser au concept de développement lui-même et aux enjeux actuels qui s'y rapportent.

1. Le développement en quête d'un nouveau paradigme

Inspirée par les Etats-Unis d'Amérique, la conception du développement dominante après la seconde guerre mondiale divisait le monde en « pays développés » et « pays sous-développés » au regard de critères essentiellement technico-économiques. Le développement était assimilé à la croissance de la

production, à « *plus de nourriture, plus de vêtements, plus de matériaux de construction, plus d'énergie mécanique* »¹, elle-même considérée comme « *la clef de la prospérité et de la paix* »². Le moyen d'atteindre cet objectif était « *la mise en œuvre plus large et plus vigoureuse du savoir scientifique et technique moderne* »³ que les pays « développés » étaient invités à mettre à la disposition des pays « sous-développés ».

A l'approche de la fin du XX^{ème} siècle, cette conception va progressivement être remise en cause et des approches plus larges, prenant en compte les autres dimensions de la vie humaine (santé, éducation, droits humains, etc...), ainsi que les rapports des hommes avec la nature, vont peu à peu s'affirmer⁴. C'est ainsi que va apparaître, en 1987, la notion de « développement durable »⁵, défini comme un développement capable de « *répondre aux besoins du présent sans compromettre la*

¹ Discours d'investiture du président Truman (janvier 1949) qui ouvrira l'ère de l'« aide au développement ». Traduction des *Public Papers of the Presidents of the United States*, Harry S. Truman, Year 1949, United States Government Printing Office, 1964, in Rist G. [14, p. 131].

² Idem., p. 132.

³ Idem., p. 132.

⁴ Sous l'impulsion notamment d'économistes comme François Perroux, Ignacy Sachs et Amartya Sen et sous l'effet des critiques des théoriciens de l'école de la dépendance (Samir Amin, André Gunder Franck, Celso Furtado...) ou de la décroissance (Serge Latouche).

⁵ Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, dit rapport Brundtland du nom de sa présidente, qui sera suivi du Sommet de la Terre à Rio de Janeiro en juin 1992

possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs », en prenant notamment en compte « *la capacité de la biosphère à supporter les effets de l'activité humaine* » [3, p. 10]. Dans cette perspective, des stratégies dites de « développement durable », adossées à des ensembles variables d'indicateurs, sont aujourd'hui déployées dans différentes régions du monde, à l'échelle continentale, nationale et locale. En France, par exemple, 15 indicateurs considérés comme fondamentaux au regard de cet objectif ont été sélectionnés [2]⁶. Partout dans le monde, ces ensembles d'indicateurs font l'objet de débats et sont encore en évolution du fait de la complexité et de la multidimensionnalité de cette approche, mais il est indéniable que leur influence sociale va croissant.

Dans la même période, en parallèle, va émerger, sous l'égide du Programme des Nations Unies pour le développement, le concept de « développement humain ». Dans le premier « Rapport mondial sur le développement humain », publié en 1990, celui-ci sera défini comme « *le processus qui élargit l'éventail des possibilités offertes aux individus : vivre longtemps et en bonne santé, être instruit et disposer de ressources permettant un niveau de vie convenable, sont des exigences fondamentales ; s'y ajoutent la liberté politique, la jouissance des droits de l'homme et le respect de soi* » [11, p. 1]. En lien avec cette définition, l'innovation majeure de ce rapport sera de proposer un « indicateur de développement humain » (Idh) résultant de la combinaison de trois variables : le revenu par habitant, l'espérance de vie et le niveau d'éducation. Dès l'origine, cet indicateur synthétique sera assorti d'un ensemble de données économiques, sociales et environnementales complémentaires permettant

⁶ Notons que certaines régions administratives françaises (Nord-Pas de Calais, Midi-Pyrénées...) suivent jusqu'à 45 indicateurs.

d'analyser plus précisément la situation d'un pays donné. Au fil des années, la démarche va s'approfondir et le rapport mondial de 2010 propose désormais trois nouveaux indicateurs synthétiques : un Idh ajusté aux inégalités (Idhi)⁷, un indice d'inégalités de genre (Iig) et un indice de pauvreté multidimensionnelle (Ipm), qui affirment la centralité de ces questions dans l'approche du « développement humain » [12].

Ces approches nouvelles, et leurs multiples déclinaisons concrètes (nouveaux critères d'évaluation, nouveaux types d'indicateurs...), se recourent aujourd'hui sur bien des points⁸ et convergent tendanciellement pour constituer ce qui pourrait devenir un nouveau paradigme du développement qui se différencierait du paradigme dominant de l'après seconde guerre mondiale [15] sur trois points essentiels :

- Les problématiques du développement ne concernent pas seulement une catégorie particulière de pays (pays du Sud, tiers-monde, ou autre dénomination), mais tous les peuples et toutes les nations.
- Le développement n'est pas réductible à la croissance économique mesurée par le Pib, mais concerne toutes les dimensions et toutes les conditions de la vie humaine présente et à venir.

⁷ L'écart entre l'Idhi et l'Idh standard indique l'importance des inégalités dans un pays donné (pas d'écart si égalité parfaite) et induit un classement différent des pays selon ces indicateurs. Les Etats-Unis d'Amérique occupent ainsi le 4^{ème} rang dans le classement mondial selon l'Idh standard et le 13^{ème} selon l'Idhi.

⁸ Cf. notamment, les objectifs fixés par le Sommet du Millénaire, en 2000. Voir [10].

- Le développement est un processus universel, mais son contenu et ses formes sont nécessairement singuliers et varient en fonction des réalités nationales et locales.

Ce nouveau paradigme, que Jean Gadrey appelle « développement humain durable » [5, p. 7 et p. 101], pourrait se rapprocher de la définition du développement proposée par Henri Bartoli dans le prolongement des travaux de François Perroux : « *la recherche pleine de la couverture des besoins du statut humain de la vie tels qu'ils s'expriment et croissent dans les communautés historiques au gré de l'évolution des civilisations et des cultures, pour tous, et prioritairement pour les plus pauvres, aux moindres coûts humains, écologiques, et instrumentaux, en englobant dans cette dernière catégorie les coûts matériels et les coûts financiers* » [1, p. 17].

Non contradictoirement, mais plus ergologiquement, nous le définirions pour notre part comme le processus d'amélioration des conditions d'existence des collectivités humaines par l'activité qu'elles déploient à cette fin. Ces conditions d'existence concernent tous les aspects de la vie sociale (alimentation, logement, éducation, santé, travail, culture, communication, etc.), mais aussi tous les échanges entre les hommes et la nature, au présent (qualité de l'air, de l'eau, des sols, etc.) et à plus long terme (équilibre climatique, gestion des ressources naturelles, préservation de la biodiversité, etc.). Et c'est à l'aune de ses effets sur cet ensemble de conditions qu'il convient notamment d'apprécier le développement de la production de biens et de services, à quelque échelle que ce soit.

Le développement, ainsi considéré, ne saurait procéder d'un modèle unique ou d'une imposition exogène comme cela a été trop souvent tenté, mais il ne saurait non plus être purement endogène. En

tous temps et en tous lieux, les hommes ont échangé des connaissances, des techniques et des produits. Ces échanges, qui sont aujourd'hui démultipliés, ne sont pas toujours facteurs de développement et c'est même parfois l'inverse, mais ils l'ont souvent été et pourraient l'être bien davantage s'ils étaient régulés dans une logique de coopération et non de concurrence. On a pu voir le rôle émancipateur de l'appropriation populaire des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le printemps arabe de cette année. Dans la perspective d'un développement adapté aux réalités locales singulières⁹, l'idée d'une régulation endogène des processus de production et d'échanges par les collectivités humaines concernées nous paraît à cet égard plus pertinente que celle de l'endogénéité du développement lui-même.

2. Du prescrit au réel en matière de développement

Si les approches du développement tendant vers ce nouveau paradigme du « développement humain durable » s'affirment dans les documents et dans les discours, il faut cependant reconnaître qu'elles sont encore loin de s'imposer dans les faits et le moins que l'on puisse dire est que le développement réellement existant a des aspects passablement contradictoires. Dans le contexte actuel de la mondialisation libérale, qui voit s'accroître dans tous les domaines la prégnance de la logique marchande et concurrentielle, les activités productives sont, dans toutes les régions du monde, toujours plus soumises aux exigences de rentabilité des capitaux, de maximisation des profits et de création de

⁹ Voir sur ce point - et plus généralement - Abdallah Nouroudine [8].

valeurs d'échange. Ces exigences continuent généralement à primer sur l'utilité sociale et l'impact environnemental de ces activités. Elles exercent sur ces activités une pression qui contredit objectivement la demande sociale d'amélioration des conditions de travail. Elles induisent, maintiennent ou renforcent de profondes inégalités dans les échanges, la division du travail et la répartition des richesses, aux niveaux intra et international.

Les données disponibles sont révélatrices de ces contradictions. Selon le rapport 2010 sur le développement humain, l'Idh du monde a augmenté de 18% depuis 1990. Pour la même période, et toujours à l'échelle mondiale, l'augmentation de l'espérance de vie moyenne a été de 7% et celle du taux de scolarisation de 20%. Mais les moyennes peuvent être trompeuses et le même rapport constate que les inégalités de revenus se sont aggravées dans les 2/3 des pays. Cet accroissement des inégalités de revenus est également relevé par le rapport 2008 de l'Oit sur le travail dans le monde. Selon ce rapport, la part des salaires dans le revenu total a reculé dans 70% des pays au cours des vingt dernières années, en même temps que s'est accru l'écart entre les revenus du décile des salariés les mieux payés et ceux du décile les plus mal rémunérés, tandis que le taux d'imposition sur les revenus les plus élevés tend à diminuer dans l'immense majorité des pays [9].

Le constat est le même au niveau mondial où, appliqué à l'ensemble des habitants de la planète, l'indice de Gini, qui mesure l'inégalité de répartition des revenus, est passé de 0,65 à 0,70 (+ 7,7%) dans les trente dernières années [6]¹⁰.

Une autre évolution problématique des dernières décennies concerne les normes d'emploi, avec notamment l'augmentation de l'emploi informel, c'est-à-dire de l'emploi sans contrat de travail, ni protection sociale, et généralement sous-rémunéré. En Amérique Latine, par exemple, le taux d'emploi informel (hors agriculture) est passé de 52% à 57% de la population active entre 1990 et 2007. On observe la même tendance en Afrique et en Asie du Sud-Est. Selon le Centre de développement de l'Ocde, à l'échelle mondiale, 55% des actifs (hors secteur agricole) occupent un emploi informel et ce taux pourrait atteindre 66% en 2020 si la croissance de l'emploi informel se poursuit au rythme qu'elle connaît depuis le début du siècle [7].

Dans les pays les plus industrialisés, cette évolution prend la forme d'une augmentation tendancielle de l'emploi précaire : en France, par exemple, le taux d'emploi précaire¹¹ a été multiplié par trois dans les vingt dernières années. Et ces évolutions problématiques se sont accentuées à la faveur de la

¹⁰ Cette étude de Michel Husson a été réalisée à partir des données présentées par Branko Milanovic, *Global inequality recalculated : the effect of new 2005 PPP estimates on global inequality*, Banque Mondiale, Département de la recherche, août 2009. L'indice de Gini varie entre 0 (répartition des revenus parfaitement égalitaire) et 1 (répartition parfaitement inégalitaire).

¹¹ Emplois formels, hors contrats à durée indéterminée et fonctionnaires.

dernière crise économique et financière qui a causé la perte de 34 millions d'emplois dans le monde et a précipité 64 millions de personnes supplémentaires sous le seuil de l'extrême pauvreté (moins de 1, 25 \$ / jour) depuis 2008.

Au plan environnemental, le bilan n'est guère meilleur et le sommet de Rio est loin d'avoir tenu ses promesses. Pour s'en tenir au seul domaine des rejets atmosphériques, la diminution, parfois importante, de certains polluants (Cfc, So₂, Nox...) s'accompagne d'une croissance ininterrompue à ce jour des émissions de Co₂ (+ 40% pour toute la planète entre 1990 et 2009) et de l'ensemble des gaz à effet de serre (+ 9% pour les pays de l'Ocde et + 17% par exemple pour les Etats-Unis d'Amérique entre 1990 et 2006¹²), même si celles-ci commencent à diminuer dans certaines régions (moins 2% pour l'UE 15 dans la même période).

3. Le travail comme enjeu du développement

Dans cette réalité contradictoire, la place du travail dans la conception du développement, et dans ses objectifs, mérite d'être tout particulièrement interrogée et – pensons-nous – reconsidérée, tant il est vrai que le développement des sociétés humaines se joue pour une part essentielle dans la sphère du travail.

¹² Données Ocde sur l'environnement ; Compendium 2006-2008.

D'une manière générique, le travail humain, sous toutes ses formes, est d'abord et fondamentalement le moyen par lequel le développement de l'humanité se réalise. Dans une société donnée, cette réalité peut être complexifiée par les relations et les échanges internationaux, mais nulle part au monde le développement ne peut être dissocié du travail. La capacité productive d'un pays¹³, résultante d'une combinaison particulière entre travail accumulé¹⁴ et travail vivant, est toujours déterminante pour son niveau de développement. Travail et développement ont donc fondamentalement partie liée.

Mais le travail peut-il seulement être considéré comme un moyen du développement ? Comme un facteur de production au sens de certains économistes ? Ou comme une énergie qu'il conviendrait seulement de valoriser et d'utiliser au mieux ? Peut-on oublier ou nier qu'il est aussi à la fois un espace-temps et une activité où on vit sa vie et où on la « gagne » ? Et qu'il est donc aussi à ce titre un enjeu du développement, dès lors que l'on considère celui-ci comme un processus d'amélioration continue des conditions d'existence des hommes. Dit autrement, le travail est lui-même un terrain du développement, il en constitue un des aspects fondamentaux, il est une des instances essentielles où il a vocation à se réaliser et il devrait être un des principaux critères permettant de l'apprécier.

Force est pourtant de constater que le travail n'occupe qu'une place secondaire et réduite dans les politiques actuelles de développement et les principaux indicateurs destinés à les orienter.

¹³ Relativement à sa population.

¹⁴ Moyens de production (outils et techniques).

Le premier enjeu est celui de l'emploi et de ses différentes formes. Un des objectifs fixés par le Sommet du millénaire pour le développement, réuni en 2000, est d'« *assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif* »¹⁵. C'est un objectif qu'on peut difficilement ne pas partager¹⁶, à condition de préciser ce qu'on entend par « emploi » et par « travail décent ». La recherche du plein emploi est elle compatible avec la croissance actuelle de l'emploi informel ? Ou passe-t-elle par la réduction de l'informalité dans l'emploi total ? Sans diaboliser le secteur informel, ni stigmatiser ceux qui y travaillent, la « formalisation » des emplois apparaît comme un objectif légitime du point de vue de l'amélioration des conditions d'existence des hommes dans la mesure où elle implique une protection et des droits sociaux. Tout comme apparaît légitime, pour les mêmes raisons, l'objectif de « déprécarisation » de l'emploi dans les pays dits développés.

On peut, de la même façon, s'interroger sur le concept de « travail décent » en se demandant s'il se réfère ici à la définition précise¹⁷ qu'en donne l'Oit en termes de droits des travailleurs, de protection sociale et de dialogue social – ce qui mériterait d'être clairement énoncé – ou s'il ne s'agit que d'un

¹⁵ Cible 2 de l'objectif 1 : « Réduction de l'extrême pauvreté et de la faim ».

¹⁶ On constate cependant que le taux de chômage ne figure pas parmi les 15 indicateurs phares du développement durable en France, alors qu'on y trouve le taux d'emploi des seniors (55 à 64 ans) ce qui a évidemment une toute autre connotation à l'heure de la mise en cause du départ à la retraite à 60 ans.

¹⁷ Voir l'Agenda pour le Travail Décent, sur le site de l'Oit - www.ilo.org.

terme consacré sans réel contenu. Sans même entrer dans l'analyse des politiques de développement effectivement mises en œuvre, on voit qu'il y a là matière à débats et à clarifications. Mais comment, au-delà de ce premier enjeu, penser plus profondément la relation entre travail et développement ?

4. Penser le développement dans le travail lui-même

Dans cette perspective, trois aspects de cette réalité multidimensionnelle qu'est le travail devraient selon nous être pris en considération :

- Le développement personnel au travail,
- Les conditions de travail,
- La répartition de la richesse créée par le travail.

4.1. Le développement personnel au travail

Le travail peut être une activité plus ou moins favorable au développement personnel de ceux qui l'effectuent, il peut être plus ou moins favorable à divers apprentissages, à l'acquisition de connaissances et de savoirs nouveaux, au développement des compétences et des potentialités créatrices et innovatrices des travailleurs. Cela dépend notamment de l'existence, au sein des entreprises, ou en lien avec elles, de dispositifs de formation professionnelle permettant aux

travailleurs de se perfectionner, d'élargir leur champ de qualification ou d'en élever le niveau¹⁸. Cela dépend également de la reconnaissance et de la valorisation de l'expérience, tant dans les activités de travail que dans la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Mais cela dépend aussi de l'organisation du travail. Les organisations du travail de type taylorien qui considèrent le travail comme une pure activité d'exécution sont défavorables au développement personnel des travailleurs. « *Tout travail intellectuel (brain work) devrait être exclu de l'atelier...* » disait Taylor. Il en va de même pour les organisations hyper-tendues et hyper-flexibles qui réduisent les marges de manœuvres individuelles, les espaces et les temps de régulation et de délibération collective, les possibilités de retours d'expérience à la suite des actions et tout ce que l'ergologie englobe sous le terme de « renormalisation ». Les études sur la santé au travail montrent, à l'inverse, que la possibilité de prendre des décisions et de disposer d'un espace d'action autonome dans une situation de travail est un facteur d'appropriation du milieu professionnel qui permet aux travailleurs de développer leurs compétences et leurs capacités ou d'en acquérir de nouvelles.

Une approche du développement humain digne de ce nom devrait promouvoir des organisations du travail favorables au développement personnel des travailleurs.

¹⁸ Un indicateur de développement mesurant l'importance de tels dispositifs (nombre de travailleurs concernés, nombre de jours de formation...) dans une société donnée pourrait être construit.

4.2. Les conditions de travail

Les situations de travail étant aussi des lieux de vie, les conditions de travail sont un sous-ensemble des conditions générales d'existence des hommes. C'est le vaste domaine de la santé et de la sécurité au travail. Le développement devrait permettre une amélioration continue des conditions d'exercice du travail. Il devrait réduire continûment la pénibilité du travail : les expositions au bruit, aux vibrations, à la chaleur ou au froid, le port de charges lourdes, la durée et l'intensité du travail excessives, le travail de nuit injustifié techniquement, etc... Il devrait réduire continûment les expositions aux risques d'accidents et aux matières dangereuses¹⁹ : amiante et substances toxiques ou nocives pour la santé, produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, rayonnements ionisants, nanoparticules, etc... Il devrait se traduire par une diminution de la fréquence et de la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles qui devraient faire partie des indicateurs de développement²⁰ : l'Oit recense 370 millions d'accidents du travail annuels dans le monde se traduisant par 2,3 millions de décès, soit 6 300 morts au travail par jour. Il devrait induire une amélioration continue du bien-être au travail par des conditions de travail de plus en plus soutenables.

¹⁹ Il y a à ce niveau un lien évident entre les exigences de santé au travail et les exigences de protection générale de l'environnement naturel. Les premières victimes des catastrophes de Bhopal et de Tchernobyl (ainsi que de l'explosion de l'usine Azf en France) ont été les travailleurs employés sur ces sites. De même que les substances toxiques véhiculées dans les lieux de production affectent en premier lieu ceux qui y travaillent.

²⁰ Deux régions françaises (Nord-Pas de Calais et Midi-Pyrénées) font figurer ces données dans leurs tableaux d'indicateurs du développement durable.

Signe parmi d'autres d'une prise de conscience de cet enjeu, le Programme des Nations Unies pour l'environnement indique dans son rapport 2006 que « *les travailleurs sont souvent les toutes premières victimes des risques environnementaux* » et que « *leurs conditions de travail sont au centre des dimensions environnementales et sociales du développement durable* » [13, p. 74]. Ce qui l'a amené à forger des liens plus étroits avec le mouvement syndical en accueillant la première Assemblée des syndicats sur le travail et l'environnement, et en participant à des conférences régionales des syndicats latino-américains et africains qui, sur cette même thématique, se sont notamment intéressées à la gestion des produits chimiques et aux mesures d'adaptation au changement climatique.

4.3. La répartition de la richesse créée par le travail

Le travail est un processus créateur de richesses matérielles et immatérielles sous forme de biens et de services, mais il est aussi toujours, d'une manière ou d'une autre, un rapport social où s'organise la répartition sous forme monétaire de la richesse ainsi créée (valeur des biens et/ou des services produits). Dans les situations de travail formel, la richesse produite est aussitôt répartie sous différentes formes (salaires, profits, intérêts, contributions sociales et fiscales...) et entre divers acteurs (employés, employeurs, créditeurs, état, organismes sociaux...). Il en va différemment dans le secteur informel, mais là aussi la richesse créée se répartit entre différents acteurs.

La création de richesses est à l'évidence un indicateur de développement, mais la répartition de ces richesses est l'indicateur du caractère plus ou moins partagé de ce développement. Il existe de ce point

de vue des réalités éminemment variables, mais il ne saurait y avoir de développement satisfaisant si cette répartition ne permet pas à chaque travailleur d'améliorer ses propres conditions d'existence à proportion de la richesse créée, si elle ne permet pas notamment d'assurer à chacun d'entre eux une protection sociale croissante (chômage, maladie, accidents du travail, vieillesse...), et si l'évolution de cette répartition ne tend pas à réduire les inégalités sociales. La part de la richesse créée consacrée à la rémunération directe du travail ainsi que celle consacrée au financement des systèmes collectifs de protection sociale sont donc en tant que telles et à tous les niveaux des enjeux de développement.

5. Travail et régulation du développement

La relation travail-développement pose bien sûr d'autres questions tout aussi essentielles, telles que la nature des productions, leurs finalités et destinataires, les techniques utilisées, les formes juridiques des activités productives (secteur privé, secteur public, secteur de l'économie sociale et solidaire, sphères marchande et non-marchande). Toutes questions qui doivent aujourd'hui être abordées dans une perspective de développement durable. Mais les réflexions sur le développement, comme les politiques effectivement mises en œuvre, ignorent trop souvent les enjeux de développement directement relatifs au travail tels que nous venons de les exposer.

Nous avons évoqué chemin faisant quelques indicateurs qui seraient pertinents à cet égard. D'autres seraient à envisager et à construire, par exemple dans le prolongement de la tentative du Bit de bâtir un « indice d'entreprise à développement humain » prenant en compte la formation, la non-

discrimination, la sécurité au travail, l'équité économique et la participation des travailleurs aux décisions [17].

Ces enjeux de développement dans le travail lui-même – développement personnel, conditions de travail, répartition de la richesse créée par le travail – nécessitent des formes de régulation endogène à différents niveaux. Régulation endogène par des politiques publiques appropriées au niveau des états ainsi que des administrations régionales et locales. Mais aussi régulation endogène dans les milieux de travail eux-mêmes et au plus près des activités qui s'y déploient.

C'est au regard de cette exigence de régulation endogène que l'approche ergologique peut avoir une pertinence et une utilité sociale.

Comment en effet traiter de manière satisfaisante ces enjeux sans une régulation qui fasse appel à l'expérience des travailleurs concernés et à leur évaluation de ce qu'il en est sur le lieu et dans le cadre de leur activité ? De tels modes de régulation existent, de façon variable selon les pays, sous la forme du syndicalisme et d'instances de représentation des salariés dans les entreprises. Beaucoup – et parfois tout – reste à faire pour leur donner partout une place et un rôle qui ne soit pas marginaux dans la vie des entreprises. Mais il convient aussi de promouvoir des formes de gouvernance d'entreprise fondées sur une participation beaucoup plus directe des travailleurs à la définition des objectifs et des

moyens de leur activité²¹ à travers la mise en place sur le terrain de dispositifs²² de dialogue social et professionnel égalitaire entre les différents protagonistes du travail. Dans une logique d'*empowerment* des travailleurs pouvant aller, sans limites assignables, jusqu'à des formes d'auto-gouvernance²³, mais qui permette a minima d'assurer que leurs points de vue sur les objectifs et les moyens de leur travail soient pris en compte dans les organisations productives.

C'est, à notre sens, en combinant – de manière toujours singulière – toutes ces formes de régulation endogène et démocratique que le travail humain prendra la place qui lui revient dans les processus de développement, à rebours de la logique économique dominante qui ne veut voir en lui qu'une ressource destinée à valoriser des capitaux.

²¹ De telles formes de gouvernance existent ou ont déjà existé, à des degrés divers, de par le monde, notamment dans certaines entreprises publiques ou dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. Un des objectifs du réseau « Ergologie, Travail et Développement » devrait être de les interroger et de les valoriser davantage.

²² Vus dans l'approche ergologique comme des « dispositifs dynamiques à trois pôles » [16, pp. 246 et 247, 254, 262 et 263].

²³ Les expériences productives présentées aux II^{èmes} Journées du réseau international Ergologie Travail et Développement, dont Eliza Echternacht a rendu compte dans cette revue [4], ont témoigné des effets particulièrement stimulants des dynamiques autogestionnaires sur le développement personnel des travailleurs qui en sont les sujets.

Références bibliographiques

- [1] BARTOLI H., 1999, *Repenser le développement. En finir avec la pauvreté*, Paris, Editions UNESCO-Economica
- [2] Commissariat général au développement durable, 2010, *Les indicateurs de la stratégie nationale de développement durable 2010-2013*, Paris, La Découverte, Coll. Repères
- [3] Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1989, *Notre avenir à tous*, Montréal, Editions du Fleuve
- [4] ECHTERNACHT E., 2010, « Activité humaine et développement : la gestion de la santé humaine dans les expériences productives locales en débat », *Ergologia*, n° 4, pp. 121-139
- [5] GADREY J., ET JANY-CATRICE F., 2005, *Les nouveaux indicateurs de richesse*, Paris, La Découverte, Coll. Repères
- [6] HUSSON M., 2010, *Note Hussonet n° 26*, site hussonet.free.fr
- [7] JÜTTING J., ET DE LAIGLESIA J.-R., 2009, *L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable ?*, Editions OCDE
- [8] NOUROUDINE A., 2009, *Travail et Développement*, Synthèse de recherches pour l'Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Provence
- [9] OIT, 2009, *Rapport sur le travail dans le monde 2008. Les inégalités de revenus à l'épreuve de la mondialisation financière*, Juin
- [10] ONU, 2000, *Déclaration du Millénaire*, Onu A/Res/55/2

- [11] PNUD, 1990, *Rapport mondial sur le développement humain 1990*, Paris, Economica
- [12] PNUD, 2010, *Rapport mondial sur le développement humain 2010*, Edition du 20^e anniversaire du RDH, New-York, Publications des Nations Unies
- [13] PNUE, 2007, *Rapport annuel 2006*, Nairobi, Kenya
- [14] RIST G., 2009, *Le développement. Histoire d'une croyance occidentale*, Paris, Presses de Sciences-Po, Coll. Références
- [15] ROSTOW W., 1963, *Les étapes de la croissance économique*, Paris, Le Seuil
- [16] SCHWARTZ Y., ET DURRIVE L., (dir), 2009, *L'activité en dialogues*, Toulouse, Octarès Editions
- [17] STANDING G., 1996, *The « Human Development Enterprise » : seeking flexibility, security and efficiency*, Genève, BIT