



Chaire Francqui – 1^{er} mars 2018

*Quelles interventions d'accompagnement à
l'orientation pour contribuer à un développement
humain durable et équitable?*

Jean Guichard

jean.guichard@lecnam.net

Quelles interventions d'accompagnement à l'orientation pour contribuer à un développement humain durable et équitable ?

Introduction.

La semaine dernière, nous avons vu....

Les fondements théoriques, la méthodologie et des extraits de *dialogues de conseil en life design*.

Le dialogue de conseil en life design est un exemple d'interventions de conseil en life design : un type d'accompagnement à l'orientation qui vise à *aider les personnes à concevoir et à diriger leur vie active, sans présupposer que celle-ci prenne nécessairement la forme d'une insertion dans les systèmes actuellement dominants d'organisations et d'échanges du travail*.

Le refus de ce présupposé est le trait caractéristique différenciant les interventions de conseil de life design de la plupart des autres interventions d'accompagnement à l'orientation. Celles-ci visent à insérer le demandeur dans le monde actuel du travail. Ce sont des *interventions de « guidance en employabilité »*.

Nous avons vu...

Que les dialogues de conseil en life design atteignent généralement leur objectif. A savoir : ***aider les personnes à construire des perspectives d'avenir donnant sens et direction à leur vie active*** (Cf. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 97, Déc. 2016).

Cela s'explique par le type de relation dialogique qu'institue l'alliance de travail au début de ces dialogues. Cette ***alliance de travail entre deux personnes fait de l'une, un demandeur et de l'autre, un conseiller.***

Elle met en place ***une relation dialogique particulière qui stimule un processus de réflexivité « trine » dans l'esprit du demandeur.*** Celle-ci fait surgir ***de nouveaux jeux entre les « je » et des « tu » qui résonnent dans son esprit.*** Cela le conduit à établir des rapprochements entre les expériences et événements qu'il narre et à éprouver divers affects. Ces rapprochements et affects forment à la base de perspectives d'avenir qu'il élabore ou précise ainsi.

En résumé :

L'accompagnement à l'orientation des personnes comprend aujourd'hui quelques interventions de conseil en life design et une variété d'interventions de guidance en employabilité. Ces interventions permettent à chaque demandeur de faire face au problème d'orientation de sa vie active et/ou d'insertion dans le monde du travail d'aujourd'hui, tel qu'il peut le formuler dans le cadre de l'intervention qui lui est proposée.

Mais....

Ces interventions sont-elles suffisantes pour préparer les personnes à faire face aux problèmes mondiaux majeurs qui apparaissent et risquent de s'aggraver encore si aucune mesure n'est prise ?

Le monde d'aujourd'hui connaît ***de nombreuses crises*** liées à la ***conjonction de l'impact écologique d'une population qui sera d'environ 10 milliards*** d'êtres humains d'ici quelques décennies et de la ***surconsommation de certaines sous-populations***: une conjonction entraînant la ***destruction accélérée du capital de ressources*** qui permettent la survie de notre espèce (et d'autres espèces vivantes).

Compte tenu de ***l'enjeu de ces crises***, de leur ampleur et de l'urgence, les interventions d'accompagnement à l'orientation – notamment celles de conseil en life design – ne doivent-elles pas désormais aider les personnes à donner une direction à leur vie active ***en ayant cet enjeu à l'esprit ?***

Les interventions d'accompagnement à l'orientation peuvent-elles encore se limiter à aider les personnes à construire des perspectives d'avenir donnant aujourd'hui sens à leur existence ***sans se demander par quelles vies actives elles pourraient contribuer à un développement humain, durable et équitable ?***

Considérer – comme y invite cette question – que ces interventions doivent aider les demandeurs à contribuer à un développement humain durable et équitable, ***c'est leur assigner une nouvelle finalité*** : une finalité différente de celles qu'on leur attribua jusqu'alors.

Objectif de cet exposé :

- Montrer pourquoi il importe que cette finalité soit attribuée aux interventions d'accompagnement à l'orientation,
- Réfléchir aux objectifs déterminés et à la méthodologie d'interventions conçues à cette fin.

Une argumentation en trois temps :

- Aperçu des ***graves crises*** du monde d'aujourd'hui.
- ***Contribution des formes dominantes d'organisations du travail et de ses échanges à la genèse de ces crises :***
 - ***Critiques de ces organisations et systèmes d'échanges du travail*** formulées au cours des 19^{ème} et 20^{ème} siècles,
 - ***Une nouvelle critique ayant pour principe le développement équitable et durable.***
- ***Pistes pour construire des interventions d'accompagnement à l'orientation*** qui, prenant en compte ces critiques, aident les personnes et les collectifs à concevoir et construire des vies actives ***contribuant à un développement humain, équitable et durable.***

1. Un monde en crise

La *principale crise* du monde d'aujourd'hui est le *produit de la conjonction de la très forte croissance de la population mondiale et d'une surconsommation de certaines sous-populations.*

Cette conjonction conduit à *l'épuisement des ressources naturelles* et à *une production de déchets supérieure à ce que la nature peut régénérer dans le temps de leur production.*

1850 = 1 milliard d'êtres humains. Seulement deux siècles seront nécessaires pour que ce chiffre soit multiplié par dix : ***10 milliards d'individus vers 2050.***

Aujourd'hui, la ***moitié des êtres humains ont moins de trente ans. Neuf sur dix*** d'entre eux vivaient en 2012 dans des ***pays « en voie de développement »*** : dans des régions du monde leur offrant généralement peu d'espoirs quant à leur avenir.

Cet accroissement de la population mondiale se combine avec ***une surconsommation des plus riches***. La consommation des ressources naturelles augmente considérablement.

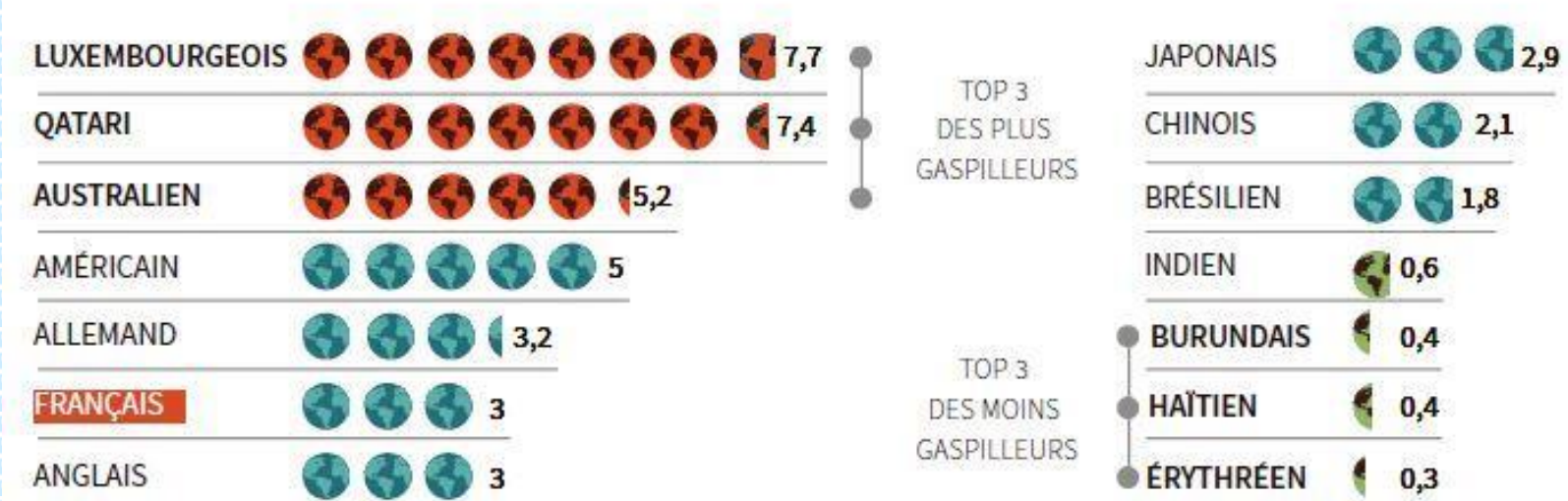
The Global Footprint Network – affirme que les besoins de l’humanité excèdent depuis 1970 la capacité annuelle de la nature à reconstituer les ressources naturelles et à absorber les déchets (notamment le CO₂).

Selon cette organisation, la situation se détériore chaque année. Ainsi, ***en 2017, dès le 2 août, l’humanité a consommé toutes les ressources que la planète peut générer en une année et a produit autant de déchets qu’elle peut en régénérer dans le même laps de temps.***

La survie de l’espèce humaine dans les cinq mois de l’année restants repose sur la consommation et la destruction de notre capital écologique. Le dioxyde de carbone alors produit, ne pouvant pas être absorbé, aura continué à s’accumuler dans l’atmosphère.

Le mode de vie luxembourgeois, le plus gaspilleur

De combien de Terre aurions-nous besoin
si la population mondiale vivait comme un...



Il existe *de grandes différences en termes de (sur)consommation* selon les régions du monde. Par exemple, si tous les humains vivaient comme l'ensemble des Luxembourgeois ou des Qatari, il faudrait que l'espèce humaine puisse tirer parti des ressources de plus de 7 terres. A l'inverse si le mode de vie de l'ensemble des humains correspondait à celui de l'ensemble des Indiens, 0,6 terre suffirait (source : *Le Monde*, 2 août 2017, p. 7).

Ces différences se combinent à *des écarts considérables au sein de ces populations* : les indiens les plus riches vivent comme les luxembourgeois les plus riches ; le luxembourgeois les plus pauvres vivent comme des indiens moyens.

Certaines crises qui tiennent le devant la scène politique sont les conséquences des précédentes . D'ordre écologique, elles sont relatives aux pollutions de l'air, de la terre et de la mer, au réchauffement climatique et à la hausse du niveau des océans, à la disparition de diverses espèces naturelles , à une pénurie croissante d'eau potable , etc.

D'autres crises sont de nature *économique*. Notamment : *l'accroissement des inégalités de richesse*. (Piketty, 2013 ; Badie & Vidal (dir.), 2015 ; Stiglitz, 2015 ; OCDE, 2015).



Tous concernés
POURQUOI MOINS D'INÉGALITÉ PROFITE À TOUS



OCDE

LES LIVRES DE NOUVEAU MONDE



Thomas Piketty
Le capital
au XXI^e siècle

Thomas
PIKETTY

Seuil

Sous la direction de
Bertrand Badie
Dominique Vidal
Un monde d'inégalités



JOSEPH E. STIGLITZ
WINNER OF THE NOBEL PRIZE

THE GREAT
DIVIDE

UNEQUAL SOCIETIES AND
WHAT WE CAN DO ABOUT THEM

La *Food and Agricultural Organisation* (FAO) indique qu'*un enfant de moins de 10 ans meurt de faim toutes les 5 secondes dans le monde* (en 2015).

Piketty (2013) : *cette inégalité dans la distribution des richesses croît d'année en année à une telle vitesse que l'on observe aujourd'hui un déséquilibre considérable.*

OXFAM (2017, p. 9): « Depuis 2015, plus de la moitié de la richesse mondiale est détenue par les 1% les plus riches. Les données de cette année révèlent que les huit personnes les plus riches du monde possèdent collectivement une richesse nette de 426 milliards de dollars, ce qui équivaut à la richesse nette de la moitié inférieure de l'humanité ».

Richest 1 percent bagged 82 percent of wealth created last year - poorest half of humanity (3.7 billion people) got nothing

(Published: 22 January 2018)

- ***Billionaire wealth has risen*** by an annual average of 13 percent since 2010 – six times faster than the wages of ordinary workers, which have risen by a yearly average of just 2 percent. The number of billionaires rose at an unprecedented rate of one every two days between March 2016 and March 2017.
- ***It takes just four days*** for a CEO from one of the top five global fashion brands to earn what a Bangladeshi garment worker will earn in her lifetime. In the US, it takes slightly over one working day for a CEO to earn what an ordinary worker makes in a year.
- ***It would cost \$2.2 billion a year*** to increase the wages of all 2.5 million Vietnamese garment workers to a living wage. This is about a third of the amount paid out to wealthy shareholders by the top 5 companies in the garment sector in 2016.



REWARD WORK, NOT WEALTH

To end the inequality crisis, we must build an economy for ordinary working people, not the rich and powerful.

www.oxfam.org

**EVEN
IT UP** |  OXFAM

World Wealth and Income Database (WID. world).
Observations détaillées d'une centaine d'économistes universitaires dans 70 pays du monde (Rapport publié le 14 décembre 2017. *Le Monde* du 15/12/2017)

Certaines organisations internationales soulignent la gravité de cette crise économique.

Ainsi, l'OCDE : « ***Les inégalités de revenu ont atteint des niveaux record dans la plupart des pays de l'OCDE*** et se maintiennent à des niveaux plus élevés encore dans de nombreuses économies émergentes. Aujourd'hui [21/05/2015], dans la zone OCDE, les 10 % les plus riches de la population ont un revenu d'activité qui est 9,6 fois supérieur à celui des 10 % les plus pauvres, alors que la proportion était de 7,1 dans les années 1980 (...) Nous avons atteint un point critique. ***Les inégalités dans les pays de l'OCDE n'ont jamais été aussi élevées depuis que nous les mesurons. (...) En ne s'attaquant pas au problème des inégalités, les gouvernements affaiblissent le tissu social dans leur pays et compromettent leur croissance économique à long terme*** » (OECD, 2015)



L'OCDE souligne « ***la nécessité de se préoccuper des conditions de travail. L'augmentation de la part des personnes travaillant à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou comme travailleur indépendant est un facteur important de l'accentuation des inégalités.*** Entre 1995 et 2013, plus de la moitié de tous les emplois créés dans les pays de l'OCDE relevaient de l'une de ces catégories » (OCDE, 2015).

Ces observations de l'OCDE d'une relation causale entre les « conditions de travail » et la croissance accélérée d'inégalités de plus en plus extrêmes entre un petit groupe de nantis et une énorme masse de démunis ***suggèrent de s'interroger, plus généralement, sur le rôle de ces « conditions de travail » dans les autres crises mondiales actuelles.***

Ces différentes crises *sont intriquées comme le révèlent les catastrophes (dites) naturelles ou industrielles* sous la forme desquelles elles se manifestent de plus en plus fréquemment.

Ulrich Beck (1992) a proposé le concept de « *société du risque* » pour décrire cette intrication. Ces risques sont les produits *de la combinaison des crises écologiques et économiques*. Ils peuvent être, par exemple, la *conséquence de regroupements de populations dans des régions que menace la multiplication des catastrophes dites « naturelles »* liées au changement climatique (inondations, typhons, etc.).

Ces risques peuvent aussi être la conséquence des *délocalisations industrielles dans des pays où les réglementations (notamment le droit du travail) sont inexistantes* ou appliquées de manière très laxiste. Exemple : la catastrophe de *l'Union Carbide à Bhopal* (en Inde) en 1984. Officiellement : 7575 morts. Selon les associations de victimes : entre 20000 et 25000.

Hypothèse :

Ce que l'OCDE nomme les « conditions de travail » - *c'est-à-dire les formes actuelles d'organisations du travail, de sa répartition mondiale et de celle des richesses produites – jouent un rôle fondamental, non seulement dans la croissance des inégalités de richesse et de consommation, mais aussi dans l'ensemble des problèmes qui viennent d'être évoquées et, notamment, dans ceux que l'on regroupe sous l'appellation de crises écologiques ou environnementales* (réchauffement climatique, pollutions de l'air, de la mer et des terres, montée des océans, etc.).

Examiner cette hypothèse suppose de *développer de nouvelles perspectives critiques sur le travail prolongeant celles qui furent conçues dès les débuts des sociétés industrielles, au milieu du 19^{ème} siècle.*

2. Vers une troisième critique des systèmes dominants d'organisations du travail et de son échange

2.1 Deux vues critiques des 19^{ème} et 20^{ème} siècles sur le travail

19^{ème} et 20^{ème} siècles : développement *de formes d'organisations du travail – et d'échanges de ses produits – qui générèrent un monde très différent* de ce qu'il était précédemment.

Ces nouveaux modes de production et d'échanges donnèrent lieu à de sévères *critiques*.

Notamment : la théorie de l'aliénation des *Manuscrits de 1844* de Karl Marx (Marx, 1996).

Marx :

Dans le mode de production capitaliste, les travailleurs deviennent de simples agents de production, dans des entreprises qui ne leur appartiennent pas et ils perdent de ce fait une grande partie de leur pouvoir d'agir en tant que sujets autonomes.

Les travailleurs sont contraints de se conformer aux objectifs de production qui leur sont imposés. En échange, ils ne reçoivent qu'une partie de la valeur monétaire de leur travail, les propriétaires des moyens de production conservant ce que Marx nommera dans « *Le Capital* » la « *plus-value* ».

Dans les Manuscrits de 1844, Marx met l'accent sur le concept *d'aliénation*.

Celui-ci comprend différentes dimensions dont la principale est l'affirmation que le mode capitaliste d'organisation du travail *déshumanise le travailleur en le privant d'une caractéristique essentielle de l'espèce humaine : celle de se réaliser (= de rendre réelle sa nature humaine) dans la production d'une œuvre qui constitue à ses propres yeux son objectivation (en tant qu'être humain)*.

Pour le travailleur, le travail n'est plus qu'un moyen pour subsister dont l'objet lui est étranger.

Dans le prolongement des analyses de Marx, deux grandes lignes de critiques des formes dominantes d'organisation et d'échange du travail se développèrent au cours du 20^{ème} siècle. D'une moindre ampleur que celle de Marx, elles mirent l'accent respectivement :

- Soit sur ***l'aliénation économique*** (appropriation de la plus-value). Ce courant aboutit à la définition de la notion de travail décent.
- Soit sur ***l'aliénation du développement humain*** : les conditions de travail ne permettent pas à l'individu de développer ses potentialités ; elles tendent à le réduire à une condition quasi-animale. Ce courant conduisit à la construction du concept de travail humain et aux travaux actuels sur la souffrance au travail.

- *Travail décent*

Ce courant critique a pour origine les horreurs de la Première Guerre mondiale et, plus précisément, le *Traité de Versailles* par lequel elle s'acheva. La treizième partie de ce traité porte sur le travail. Elle affirme que :

« La Société des Nations [que créée ce traité] a pour but d'établir la paix universelle et une telle paix ne peut être fondée que sur la base d'une justice sociale » (p. 211). Or, « attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger » (p.211), il est par conséquent, « urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection du travailleur contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues » (p.

Observant en outre que « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts d'autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays » (p. 211), les parties contractantes fondent une organisation permanente – l'Organisation internationale du Travail (OIT) – chargée de travailler à la réalisation de ce projet.

Le développement de ce courant critique sur le travail au cours du 20^{ème} siècle donna lieu à d'autres déclarations importantes. Notamment : la ***Déclaration de Philadelphie, adoptée à l'unanimité, le 10 mai 1944***, lors de la 26^{ème} Conférence générale de l'OIT (Photo : signature de la déclaration par F. D. Roosevelt)

L'article I, de cette déclaration rappelle ainsi que :

- « le travail n'est pas une marchandise;
- la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu;
- la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun. »

La *Déclaration de Philadelphie* fut renforcée par la *Déclaration universelle des droits de l'homme* (1948).

Article 23 : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».

Article 24 : « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques ».

Les articles 25 et 26, précisent les droits à une protection sociale et à l'éducation (et notamment à la formation professionnelle). (Photo : Eleanor Roosevelt tenant cette déclaration).

L'une des manifestations contemporaines de ce courant est la Définition par l'OIT de *la notion de travail décent* (ILO 2001, 2006, 2008, 2014a et b, 2015a et b, 2016, 2017) :

Celle-ci « résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes ».

Principe au nom duquel ce courant critique examine les formes dominantes d'organisations du travail et d'échange de ses produits :

Une justice sociale mondiale sans laquelle une paix universelle ne peut advenir. C'est-à-dire : un monde où les richesses produites par le travail sont réparties équitablement et où chacun peut bénéficier d'une sécurité sociale, ainsi que de bonnes conditions de travail et d'éducation

Barak Obama (discours d'adieu à l'Assemblée générale des Nations Unies de septembre 2016):

« Un monde où 1% de l'humanité possède autant de richesse que les 99% restant ne pourra jamais être stable ».

Cette idée était déjà celle du Traité de Versailles, un siècle plus tôt, alors que les inégalités de richesse étaient moindres...

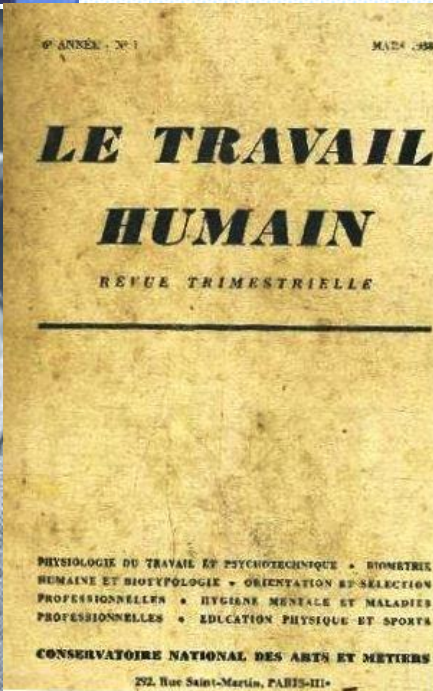
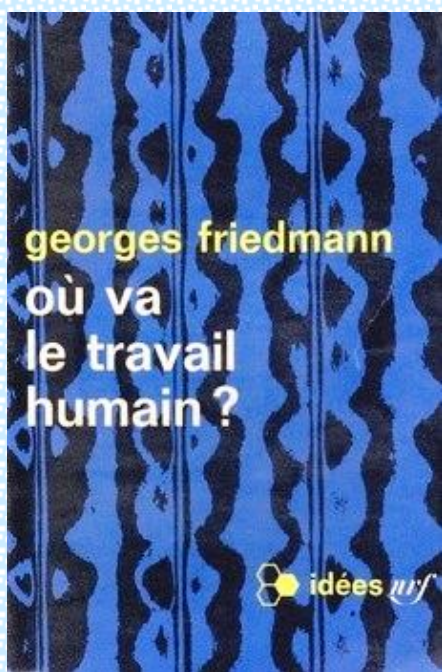
- *Travail humain*

Au cours du 20^{ème} siècle, *un autre regard critique* fut porté sur les formes dominantes d'organisations du travail et d'échanges de ses produits. Il émanait de certains *sociologues et psychologues du travail, d'ergonomes et de psychanalystes*. Notamment : Georges Friedmann (1950, 1964), Pierre Naville (1956), Alain Touraine (1965), André Gorz (1988), Christophe Dejours (2000, 2009), Michel Lallement (2007).

Ces auteurs développèrent leurs analyses critiques des situations de travail en se fondant sur le concept de « travail humain ».

Cette expression est le titre de la principale revue de psychologie du travail en langue française qui fut fondée en 1933 par Jean Maurice Lahy et Henri Laugier (ce dernier – photo à gauche – participa à la rédaction de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme).

L'ouvrage de Georges Friedmann (1950) « Où va le travail humain ? » eut un retentissement important.



Pour ces chercheurs, l'opposition fondamentale n'est pas entre travail « décent et non-décent ». Mais entre le travail qui, ou bien *soutient ou bien, au contraire, obère le développement humain du travailleur* .

Leur question centrale est relative aux différents effets des formes d'organisations du travail sur les travailleurs.

Certains types d'organisations du travail favorisent-elles la réalisation de soi des travailleurs – par exemple, en leur donnant l'occasion d'utiliser et de développer leurs talents ?

Au contraire, d'autres modes d'organisation du travail tendent-ils à déshumaniser les personnes, en les réduisant à une condition quasi-animale ? Mettent-elles leur vie en danger ?

Quels types de représentations du monde, des autres et d'eux-mêmes, les travailleurs construisent-ils lorsqu'ils exercent leurs activités dans des organisations du travail d'un type ou d'un autre ?

Comment font-ils face aux exigences de leur situation de travail ? Celle-ci les conduit-elle à construire certains mécanismes de défense ?

En résumé : *Quel est l'impact des différentes formes d'organisations du travail sur la « subjectivation » des individus : sur leur construction du soi et leur personnalité ?*

2.2 *Actualité des concepts de travail décent et de travail humain*

L'accumulation de travail, cristallisé sous forme de monnaie, ainsi que la création de systèmes mondialisés d'échanges instantanés d'informations et de modes de transports mondiaux peu coûteux (tels les navires porte-containers), ont permis le développement ***d'un capitalisme financier globalisé*** (Marazzi, 2010; Hudson, 2012).

Celui-ci se caractérise non par des investissements productifs générant des revenus à moyen ou long terme, mais par une ***recherche rapide d'importants profits***.

Le capitalisme financier a eu un impact considérable sur l'emploi, le travail et sur l'écologie du monde.

L'esprit de Philadelphie

la justice sociale face
au marché total

Alain
Supiot



Alain Supiot, Professeur titulaire de la *Chaire* « *Etat social et mondialisation : Analyse juridique des solidarités* » au Collège de *France* montre dans « *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total* » (paru en 2010) que ces développements ont été rendus possibles par la diffusion mondiale, à partir des années 1980, d'abord aux Etats-Unis et au Royaume-Uni d'une doctrine économique ultra-libérale. Nommée par certains économistes : « le consensus de Washington ».

Cette doctrine ultra-libérale s'est attachée à **détruire systématiquement ce qu'Alain Supiot nomme « l'esprit de Philadelphie »**, c'est-à-dire, **les concepts d'égalité des êtres humains et de justice sociale mondiale** qui le fondaient, ainsi que les programmes économiques et sociaux qui s'en inspiraient.

Analysant les différents textes constitutifs de l'esprit de Philadelphie (déclaration de l'OIT, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Charte de l'ONU), Alain Supiot montre qu'ils se fondent sur l'affirmation d'un même principe fondamental : la reconnaissance que **« la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine [...] constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde »** (Supiot, 2010, p. 22).

Ce « principe de dignité oblige à lier les impératifs de liberté et de sécurité. Pour qu'ils soient libres de parler et de croire, il faut que les êtres humains jouissent d'une sécurité physique et d'une sécurité économique » (Supiot, 2010, p. 23). « Ce lien entre liberté de l'esprit et sécurité du corps conduit (...) à ***subordonner l'organisation économique au principe de justice sociale*** » (Supiot, 2010, p. 23).

Dans son combat contre l'esprit de Philadelphie, la doctrine ultra-libérale – dont Friedrich A. Von Hayek (1976) est l'un des représentants les plus éminents – affirme, au contraire, qu'il convient « ***d'éliminer les obstacles réglementaires au libre jeu des marchés*** ».

Le bien commun résulte d'une libre concurrence internationale. Cela implique ***une mise en concurrence non seulement des travailleurs, mais aussi des Droits Nationaux et des cultures***. Selon cette doctrine néo-libérale, « ***la définition des droits de chacun n'aurait pas besoin de se référer à un principe de justice qui les transcende*** mais pourrait procéder seulement du jeu de leurs différences et de leurs oppositions » (Supiot, 2019, p. 47). Par conséquent, ***les principes fondateurs d'un droit international (égale dignité de tous les êtres humains et justice sociale) sont à bannir***.

Supiot : tous les traités commerciaux internationaux, de même que tous ceux réformant l'organisation de l'Union de l'Europe depuis les années quatre-vingt ont progressivement remplacé les concepts juridiques issus de l'esprit de Philadelphie par ceux constitutifs de la doctrine ultra-libérale. (Exemples : Traité de Lisbonne, 2007, par opposition au Traité de Rome 1957 ; Accord de l'OMC de Marrakech, 1994)

Cette mise en concurrence des travailleurs et des droits a résulté en une destruction de nombreux emplois industriels dans les pays ayant des traditions industrielles et un droit du travail protégeant – dans une certaine mesure – les travailleurs. Les biens qu'ils produisaient (habillement, électronique, électro-ménager, etc.) sont désormais fabriqués dans des *parties du monde où un tel droit n'existe pas, est embryonnaires ou non appliqué.*

L'une des idées centrales de la doctrine économique ultra-libérale est en effet celle que Milton Friedman exposa notamment dans un article du *New York Times Magazine* (du 13 septembre 1970, p.. 17) : « *la seule et unique responsabilité sociale des entreprises est (...) d'accroître leurs profits* ».

M. Friedman obtint en 1976 le « Prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel » : un prix souvent appelé « le prix Nobel d'économie ».

Guillaume Daudin & Sandrine Levasseur (2005) : Entre 1 million et 1 million et demi d'emplois industriels ont été détruits en France entre 1980 et 2002.

Dans les pays les plus riches, se sont développées ***des formes de travail qui échappent au droit du travail et à la protection sociale des travailleurs du pays concerné*** (exemple : « travailleurs détachés »). Des contrats de travail extrêmement précaires ont vu le jour : « zéro heure » au Royaume-Uni, emplois à « un euro » en Allemagne, statuts imposés d'auto-entrepreneur, etc.

L'embauche de « *travailleurs périphériques* » est devenue la norme : renforçant les équipes de « travailleurs centraux » lorsque les conditions économiques sont bonnes, ces travailleurs périphériques sont licenciés quand elles se détériorent (Gordon, Edwards & Reich, 1982; Lewin, 2005).

La plupart des travailleurs – y compris les plus qualifiés – exercent désormais leur *activité* dans des *conditions extrêmes de flexibilité*. N'ayant plus de fonction professionnelle durable et précise, ils doivent s'organiser dans le cadre d'équipes mouvantes de collègues pour atteindre les objectifs actuels de production assignés à l'équipe : une atteinte dont chacun est jugé personnellement responsable. *Les tâches de chacun varient par conséquent en fonction des objectifs à atteindre, des techniques de production et des tâches que les autres membres de l'équipe peuvent effectuer.*

Ces modes d'organisations très flexibles du travail et de l'emploi se combinent souvent avec des *procédures d'évaluations individuelles*. Celles-ci placent les travailleurs dans *des situations de concurrence acharnée les uns avec les autres* (Sennett, 1998; Linhart, 2011, 2015).

La mise en concurrence des droits encourage, par ailleurs, la mise en œuvre *de stratégies d'optimisation fiscale* (autorisant l'utilisation de paradis fiscaux). Conséquence : les entreprises concernées ne contribuent pas au développement des pays dans lesquels elles opèrent (Migaud et al., 2009).

Cette organisation économique a aussi des *conséquences en ce qui concerne la nature de la production* . Le gain rapide d'importants profits implique le développement de *l'élevage industriel d'animaux génétiquement modifiés*, la malbouffe, la fabrication d'appareils dont *l'obsolescence* est *programmée*, etc.

Ces divers phénomènes ont été renforcés au cours de ces dernières décennies par les progrès de la robotisation de la production. Les robots sont de plus en plus à même d'effectuer intégralement des tâches complexes. Carl Frey et Michael Osborne – ont calculé en 2013 que **47 % des emplois américains présentaient un fort risque d'automatisation au cours des deux prochaines décennies.**

Peu de personnes sont requises pour développer les logiciels et créer les robots qui remplacent une main-d'œuvre beaucoup plus importante. Désormais : « Les cols blancs sont autant menacés par les progrès de la technologie que les caissières de supermarchés. Deux économistes de l'université de Chicago Loukas Karabarbounis et Brent Neiman ont montré qu'aux Etats-Unis, le taux de chômage des salariés qualifiés avait doublé entre 2000 et 2012 » (Marine Miller : Les robots ébranlent le monde des avocats, *Le Monde Economie et Entreprise*, 30 novembre 2016, p. 7).

Les développements technologiques actuels semblent donc entraîner une diminution du besoin de main-d'œuvre, alors que près de 4 milliards d'êtres humains ont actuellement moins de trente ans.

Dans ce contexte, *les travailleurs se trouvent dans une situation de concurrence mondiale extrêmement défavorable les uns avec les autres.*

Les concepts de « travail décent » et de « travail humain » n'ont jamais été autant d'actualité. Cf. Guy Standing (2011).

Cependant, compte tenu du succès mondial de la doctrine néolibérale et de la nouvelle répartition mondiale du travail salarié qu'elle stimule, *ces concepts ne peuvent désormais plus conduire à une quelconque amélioration des conditions de travail s'ils ne donnent pas lieu – contrairement à ce que prône la doctrine néolibérale – à l'instauration d'un droit universel du travail centré sur les principes qu'ils défendent .*

En effet : les formes non-humaines et non-décentes d'emplois sont nécessairement moins coûteuses que celles respectant ces principes. Et, comme le soulignait il y a un siècle, le Traité de Versailles, « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts d'autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays ».

L'instauration d'un tel droit et son application mondiale – que prévoyait la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme – supposerait ***l'institution d'une organisation internationale ayant le pouvoir de le concevoir et de le faire appliquer. Ce pourrait être la mission de l'OIT si ses statuts étaient modifiés.***

Mais, depuis sa création, l'OIT n'a pour but que d'émettre des recommandations relatives au travail. Compte tenu des forces économiques, politiques et sociales en présence, cette situation a peu de chances de changer sans de fortes revendications des peuples du monde.

2.3 Pour des vies actives fondées sur le principe éthique d'une responsabilité équitable

L'instauration d'un Droit universel du travail ne suffirait pas pour faire face aux graves crises mondiales actuelles et, notamment, aux crises ***écologiques, environnementales et humaines (réchauffement climatique, pollutions, migrations et réfugiés, etc.)***.

Car les principes du travail humain et du travail décent ne prennent pas en compte ce type de conséquences des formes actuellement dominantes d'organisations et d'échanges du travail.

Or, ces conséquences sont telles qu'un nombre considérable d'êtres humains vivent désormais des existences précaires, où les risques sont multiples et que, par ailleurs, l'existence de nombreuses espèces vivantes et de notre écosystème est menacée.

UN NOUVEAU PRINCIPE DOIT ETRE DEFINI pour fonder une critique du travail permettant à la fois (1) de pointer les conséquences délétères de ses formes dominantes d'organisations et d'échanges et (2) de proposer des formes alternatives contribuant à résoudre ces crises écologiques, environnementales et humaines.

Ce principe constituerait ***le fondement de politiques publiques et d'actions concrètes dans les domaines du travail et de l'accompagnement à l'orientation.***

Un tel principe peut être défini en combinant les propositions centrales de deux penseurs majeurs de l'éthique au 20^{ème} siècle : Paul Ricoeur et Hans Jonas (Guichard, 2016 a&b).

Paul Ricoeur (1990, p.202) : *l'intention éthique* est « visée d'une vie bonne, avec et pour autrui, dans des institutions justes ».

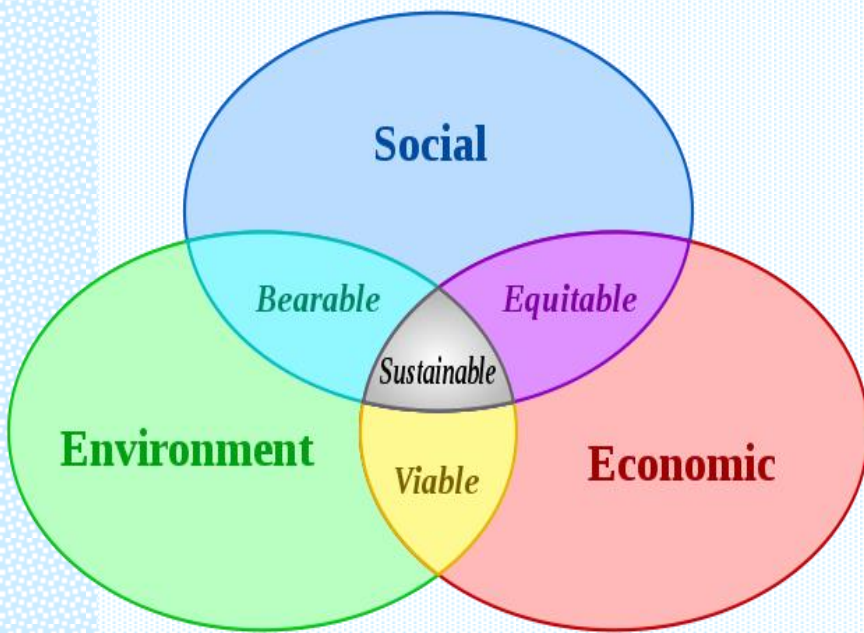
Hans Jonas a formulé le « *principe responsabilité* », constitutif d'une « éthique pour la civilisation technologique » (1990, 2013, p.40) : « Agis de façon que les effets de ton action soient compatibles avec la permanence d'une vie authentiquement humaine sur terre ».

La combinaison de ces deux principes éthiques conduit à définir *une norme permettant d'interroger toute activité de travail, ses produits et les échanges* auxquels ils donnent lieu :

Cette activité de travail, ses produits et les modalités de son échange contribuent-ils ou nuisent-ils au développement d'un « bien vivre, avec et pour autrui, dans des institutions justes, en vue d'assurer la pérennité d'une vie authentiquement humaine sur terre » ?

Compte tenu de la gravité des crises mondiales actuelles, *une telle interrogation devrait désormais se trouver au coeur de la réflexion de tous les dirigeants politiques et économiques et de tous ceux qui ont la capacité d'agir sur les organisations du travail et sur les systèmes d'échange* des produits du travail.

Cette même question devrait aussi conduire à *définir la finalité actuelle des interventions visant à aider les personnes à orienter leurs vies actives.*



En effet : « le rôle des praticiens de l'accompagnement à l'orientation va au-delà de l'exploration de soi et des opportunités professionnelles. Cet accompagnement soulève des questions relatives à la mondialisation et conduit à s'interroger sur la poursuite de la croissance économique comme une fin en soi. On pourrait parler à ce sujet d'un accompagnement à une orientation écologique [green]. Ainsi, l'accompagnement à l'orientation professionnelle entrerait-il dans le domaine risqué du changement social. Dans quelle mesure cet accompagnement peut-il devenir un agent de changement social et économique, un cheval de Troie dans une société qui révère la mondialisation et le capitalisme ? » (Plant, 2005₄₉, p. XIV).

3. Un impératif : préparer les personnes et les collectifs à construire des vies actives contribuant à un développement équitable et durable

La question de Peter Plant est rhétorique : Etant donné le rôle des formes dominantes de l'organisation du travail et de ses échanges (elles-mêmes déterminées par les exigences du capitalisme financier mondial) dans les crises mondiales contemporaines, ***elle n'appelle qu'une seule réponse : l'accompagnement à l'orientation doit désormais contribuer à un développement économique et humain équitable et durable.***

Dans le contexte d'une forte croissance de la population mondiale, cette organisation financière ultra-libérale a pour conséquences un épuisement des ressources naturelles et une production de déchets que la planète ne peut régénérer, sans pour autant parvenir à éviter la misère et les famines dans certaines parties du monde. D'où des mouvements migratoires massifs. Si de tels phénomènes continuaient à prévaloir, l'espèce humaine serait condamnée.

Pour ces raisons, ***l'Assemblée Générale des Nations Unies de 2015*** a voté à l'unanimité une résolution dont le titre proclame la nécessité de « ***Transformer notre monde*** » ***d'ici 2030*** (ONU, 2015).

Nations Unies

A/RES/70/1*



Assemblée générale

Distr. générale
21 octobre 2015

Soixante-dixième session
Points 15 et 116 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015

[sans renvoi à une grande commission (A/70/L.1)]

70/1. Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030

Cet impératif de l'ONU enjoint aux chercheurs et praticiens de l'accompagnement à l'orientation de se demander :

- *Par quelles méthodologies d'accompagnement à l'orientation atteindre des objectifs déterminés correspondant à cette finalité ?*
- *Quelles interventions d'accompagnement à l'orientation concevoir pour préparer les personnes et les collectifs à construire des vies actives contribuant à un développement équitable et durable ?*

Répondre à cette question suppose de rappeler que :

- *La vie active est une caractéristique anthropologique fondamentale* (Hanna Arendt, 1958). *Grâce à leurs activités de travail, les êtres humains deviennent ce qu'ils sont et contribuent à la création d'un certain monde humain.* L'espèce humaine est *homo faber* (Bergson, 1907).
- *Mais ces vies actives d'homo faber ont produit le capitalisme financier mondial et ses formes nuisibles d'organisations du travail et de ses échanges.*

Par conséquent :

- Remédier aux crises mondiales actuelle suppose de ***développer de nouvelles formes d'organisations de l'activité de travail et d'échanges de ses produits*** permettant aux individus et aux collectifs de ***mener des vies actives soucieuses de « vivre bien, avec et pour autrui, dans des institutions justes, en vue d'assurer la pérennité d'une vie authentiquement humaine sur terre »***.

Comment aider les personnes et les collectifs à prendre en compte cette préoccupation aujourd'hui fondamentale lors de leurs réflexions sur les perspectives futures donnant sens à leurs vies actives ?

On l'a vu à l'occasion des exposés précédents :

Depuis la fin du 19^{ème} siècle, la plupart des interventions d'accompagnement à l'orientation des vies actives proposées aux individus des sociétés industrialisées ont été (et sont) une guidance en employabilité visant à favoriser leur insertion dans le monde actuel du travail (et par-delà : à favoriser la forme actuelle de croissance économique).

Depuis une décennie, des interventions de conseil en life design aident les demandeurs à déterminer la direction qu'ils souhaitent donner à leur vie active sans présupposer que cette direction consiste nécessairement en une insertion dans les formes actuelles d'organisation et d'échange du travail.

Le conseil en life design leur laisse *ainsi la possibilité de réfléchir à l'orientation de leur vie active en tenant compte de l'urgence d'un développement mondial durable et équitable....*

Mais... il ne le conduit pas à *s'engager nécessairement dans une telle réflexion.*

L'ampleur des crises actuelles exige d'aller au-delà de cette simple possibilité : il convient de concevoir *des interventions d'accompagnement prenant systématiquement en compte le principe « d'orienter sa vie active d'une telle manière qu'elle contribue à un bien vivre, avec et pour autrui, dans des institutions justes, en vue d'assurer la pérennité d'une vie authentiquement humaine sur terre »*. Guichard, & al. (dir.), 2016 ; Cohen Scali, Pouyaud, & al. (dir), 2018).

Ces nouvelles interventions d'accompagnement à l'orientation devraient aider les demandeurs à centrer leur réflexion sur la question suivante :

Dans quelles activités de travail (ce terme faisant référence à toute la gamme de situations productives, impliquant coopération, échange, reconnaissance et construction de soi) puis-je m'engager (ou « pouvons-nous nous engager », dans le cas de la réflexion d'un collectif) *pour produire des biens ou des services échangeables contribuant à un développement mondial équitable et durable ?*

THE GLOBAL GOALS

For Sustainable Development



Construire de telles interventions n'est pas simple.

Celles-ci, à la différence des interventions de guidance en employabilité, *ne peuvent se référer aux formes existantes de travail* dans les modèles économiquement dominants aujourd'hui.

Leurs références doivent être *celles d'organisations du travail et de ses échanges dans un monde à construire : un monde durable, socialement juste, garantissant à chacun une vie véritablement humaine.*

De telles interventions ne peuvent donc être conçues qu'en se référant à des propositions d'économistes et de spécialistes du travail ayant esquissé des formes adaptées d'organisations et d'échanges d'un travail décent et humain. Ces analyses sont rares.

Deux voies complémentaires, allant dans cette direction, ont néanmoins commencé à être explorées :

- Des interventions *visant à promouvoir* un développement mondial *d'activités humaines et décentes de travail* et à aider les personnes à orienter leur vie active dans ce cadre,
- Des interventions *visant à aider les personnes et les collectifs à donner une direction à leurs vies actives en se référant à des systèmes de travail et d'échanges ayant la plus faible empreinte écologique possible.*

3.1 Une éducation à l'orientation vers un travail humain et décent contribuant à la construction d'un monde durable et équitable

Comme le traité de Versailles le soulignait déjà, l'instauration de conditions décentes de travail partout dans le monde, prônées par l'Organisation Internationale du Travail – suppose l'institution d'un Droit International du Travail. Or, l'OIT (qui fêtera son centenaire en 2020) n'a qu'un ***rôle consultatif***. Elle ne peut ni définir ***les principes fondamentaux d'un Droit universel au travail décent, ni le faire appliquer partout dans le monde.***

Dans le contexte mondial actuel – fondé sur la croyance dans les bienfaits d'une concurrence généralisée qu'aucun principe universel de droit ne doit entraver – un tel Droit universel ne pourra être élaboré et appliqué sans la pression de revendications populaires.

Il est donc fondamental pour l'avenir de l'humanité que les peuples prennent conscience de l'importance capitale pour chaque être humain d'un DROIT UNIVERSEL A UN TRAVAIL DECENT ET HUMAIN et qu'ils revendiquent son instauration.

A cette fin, une *nouvelle éducation à l'orientation* devrait être proposée à tous les jeunes.

Le premier volet de cette nouvelle éducation à l'orientation aurait pour objectif de favoriser leur prise de conscience de l'importance d'un Droit Universel au Travail Décent et Humain. Cette nouvelle éducation à l'orientation :

- Les informerait sur le rôle du travail, de ses modes d'organisation et de ses formes d'échanges dans la construction du monde et de la subjectivité de chacun.
- Mettrait l'accent sur le rôle des différentes formes d'organisation et d'échanges du travail dans le développement des talents individuels, de certains modes de rapports à soi et à autrui, de représentations de soi et des autres, sur les transformations du monde qu'elles provoquent, ainsi que sur les conséquences délétères de certains systèmes d'organisation et d'échange de travail.

Les contenus de ce premier volet se fonderaient sur des adaptations aux niveaux de connaissance des jeunes des analyses d'auteurs tels qu'Henri Bergson, Hanna Arendt, André Gorz, Philippe Malrieu, Christophe Dejours, Patrice Flichy, etc.

Le second volet de cette nouvelle éducation à l'orientation aurait pour objectif d'aider les jeunes à réfléchir à leur future vie active en se centrant sur des activités humaines et décentes de travail contribuant à un développement équitable et durable.

L'actuelle éducation à l'orientation se centre sur le monde actuel des fonctions professionnelles et des emplois. Elle demande aux jeunes d'analyser leurs compétences, leurs intérêts, leurs valeurs – effectives ou potentielles – en se référant au monde du travail rémunéré d'aujourd'hui.

La nouvelle éducation à l'orientation se centrerait sur le monde des activités de travail à développer pour contribuer à un développement durable et équitable.

Cet impératif de fonder la réflexion sur un monde du travail qui n'existe pas encore-là, mais qu'il convient de faire advenir, rend cette nouvelle éducation à l'orientation plus complexe que l'ancienne.

Les *contenus* du second volet de cette nouvelle éducation à l'orientation pourraient *SE FONDER SUR DES TEXTES TELS QUE* la *Résolution adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU le 25 septembre 2015 : « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 »*. Ce programme définit 17 grands objectifs.

Par exemple :

Objectif 8. Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Objectif 10. Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

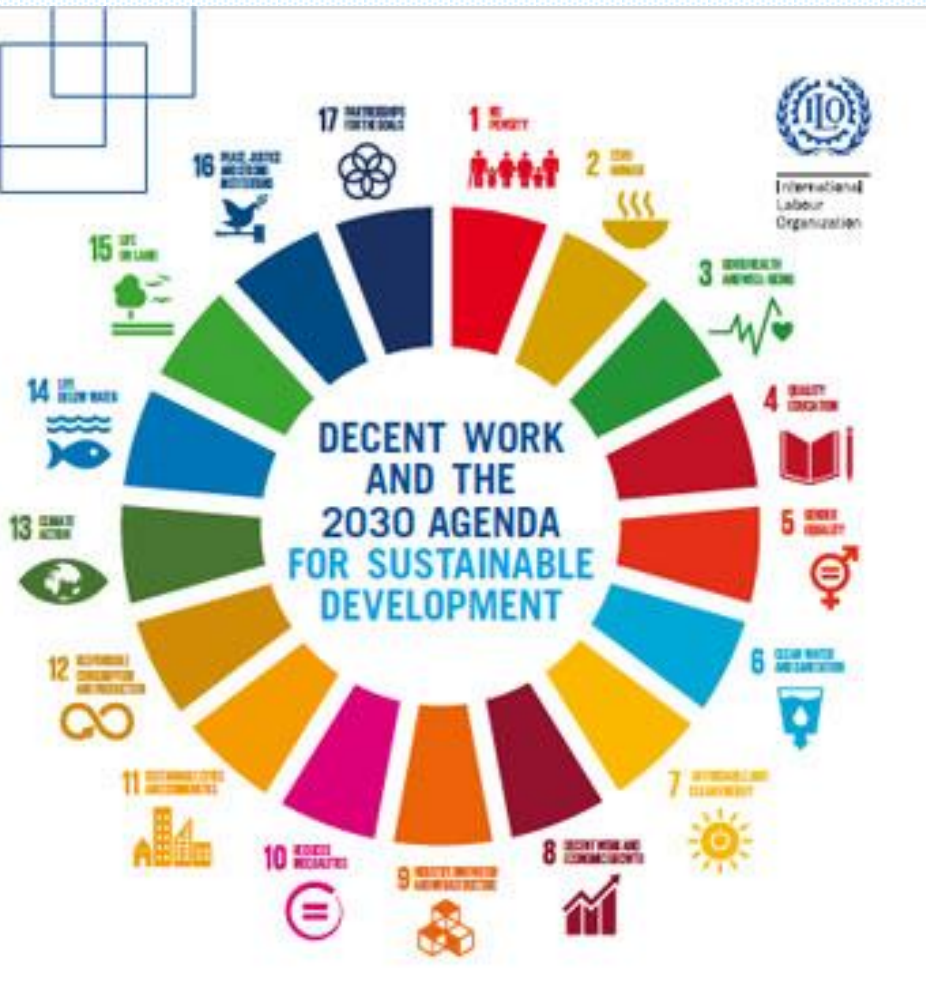
Ce programme de l'ONU définit 17 grands objectifs...

Par exemple :

Objectif 11. Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

Objectif 12. Établir des modes de consommation et de production durables.

Objectif 16. Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.



Pour chacun de ces objectifs, le programme de l'ONU précise différentes cibles.

Par exemple :

Pour ***l'objectif 8*** (plein emploi productif et travail décent pour tous) :

8.9 D'ici à 2030, élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et met en valeur la culture et les produits locaux.

Pour ***l'objectif 11*** (villes résilientes et durables) :

11.2 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.

Pour chacun de ces objectifs, le programme de l'ONU précise différentes cibles.

Par exemple :

Pour *l'objectif 12* (production et consommation durables) :

12.3 D'ici à 2030, réduire de moitié à l'échelle mondiale le volume de déchets alimentaires par habitant, au niveau de la distribution comme de la consommation, et diminuer les pertes de produits alimentaires tout au long des chaînes de production et d'approvisionnement, y compris les pertes après récolte.

12.8 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.



Le second volet de cette nouvelle éducation à l'orientation consisterait à faire travailler les jeunes sur :

- les activités de travail susceptibles de contribuer à la réalisation de ces cibles (ou sur d'autres cibles provenant d'autres analyses),
- sur celles dans lesquelles ils souhaitent s'engager,
- sur les talents qu'il leur faut développer
- et les manières de procéder pour y parvenir.



La méthodologie des deux volets de cette nouvelle éducation serait active : travail en groupe aboutissant à des réalisations en commun (dossiers, films, Présentation Power Point, etc.).

3.2 Interventions accompagnant les personnes et les collectifs dans la construction de vies actives minimisant leur empreinte écologique

La nouvelle éducation à l'orientation est insuffisante pour ***remédier RAPIDEMENT aux graves problèmes que pose l'empreinte écologique délétère des formes actuelles d'organisations et d'échanges du travail.*** Il est, par conséquent, essentiel de ***préparer les personnes et les collectifs à penser à des formes de vie active minimisant cette empreinte*** (Arnsperger, 2009, 2011; Hunyadi, 2015; Bourg et al., 2016).

Des interventions d'accompagnement pourraient avoir pour objectif d'aider les personnes à s'engager dans des formes de vie active minimisant leur empreinte écologique.

Notamment par la mise en place ***de systèmes viables et durables de production et d'échanges*** des produits du travail (par exemple : des systèmes d'échanges locaux).

Ces systèmes se fonderaient sur un « ***Principe de Subsidiarité Ecologique*** » consistant à accorder ***une priorité aux systèmes de production et d'échanges locaux, dont l'empreinte écologique est plus faible que celles de systèmes de production et d'échanges plus lointains ayant des conséquences écologiques nuisibles*** (Guichard, 2017, Pouyaud, & Guichard, 2017).

Le *Principe de Subsidiarité Ecologique* :

- Consiste à établir *une distinction entre des productions pouvant être uniquement (ou principalement) conçues, fabriquées et échangées dans un système de commerce mondialisé* (par exemple : médicaments, recherche, innovations technologiques majeures, etc.) *et d'autres pouvant l'être dans des systèmes d'échanges soit locaux, régionaux ou interrégionaux, en fonction de l'empreinte écologique immédiate et à plus long terme associée à chacun de ces niveaux de production et d'échanges* (par exemple, au niveau local : soins personnels, transports collectifs, activités culturelles, certaines productions alimentaires, etc.).
- Implique de *créer des systèmes locaux de production et d'échanges de biens et de services* constituant le niveau de base d'une telle organisation.

Les systèmes d'échanges locaux (SEL) (Local exchange trading systems, LETS) permettent :

- ***d'échanger des services*** (exemple : coupe de cheveux, transport) avec des ***productions locales*** (exemples : légumes, plats cuisinés, vêtements sur mesure, etc.) et,
- de ***satisfaire des besoins qui ne sont généralement pas pris en compte dans l'économie dominante*** (exemples: remplir un document sur Internet, transport de personnes âgées, participation à des activités culturelles, etc.),
- de ***s'organiser pour produire de l'énergie renouvelable*** (en utilisant le soleil, le vent, les cours d'eau, etc.).
- dans les zones rurales : d'organiser des services de proximité, de promouvoir une ***agriculture locale respectueuse de l'environnement, etc.***
- de développer, dans le collectif, un ***sentiment de solidarité*** et, chez chaque participant, ses ***savoirs, ses talents, ses sentiments de compétences***, son sentiment ***d'être reconnu*** comme porteur de talents et sa capacité à reconnaître les autres ainsi, etc.

Créer et développer un système d'échanges locaux n'est pas simple. Organiser ses articulations avec d'autres systèmes d'échanges (régionaux, ..., mondiaux) est sans doute plus complexe encore...

Des interventions d'accompagnement à l'orientation pourraient aider les collectifs et les personnes s'engageant dans un tel projet.

Elles auraient un double objectif déterminé.

- D'une part, elles aideraient *chaque collectif* :

- A s'interroger sur les besoins que pourrait satisfaire un système local d'échanges et sur les formes d'activités de travail et d'échanges pouvant les satisfaire au mieux,
- A s'organiser, à préciser les structures concrètes et les modalités de ce système d'échanges,
- A définir certaines institutions (tel un conseil de direction) nécessaires à son fonctionnement, afin notamment de préciser comment relier les échanges locaux à d'autres niveaux de commerce (par exemple par la création d'une monnaie locale), etc.

Ces interventions d'accompagnement à l'orientation visant à créer et développer des systèmes d'échanges locaux :

- D'autre part, aideraient chaque *personne individuelle* à réfléchir aux questions suivantes:
 - Peut-elle et souhaite-t-elle s'engager dans un tel système local d'échanges ?
 - Par quelles activités contribuant à la satisfaction de quels besoins ?
 - Sinon : dans quelles activités de travail (produisant quels biens ou services durables et échangeables satisfaisant quels besoins humains ?) pourrait-elle s'engager ?
 - Dans quels types d'organisations du travail et de systèmes d'échanges ?

Le *Principe de Subsidiarité Ecologie* est un principe éthique *dérivé de l'impératif éthique fondamental* : « *Orienté ta vie active d'une telle manière qu'elle contribue à un bien vivre, avec et pour autrui, dans des institutions justes, en vue d'assurer la pérennité d'une vie authentiquement humaine sur terre* ». Ce principe dérivé doit nécessairement être pris en compte par toute personne qui fonde sa réflexion relative à la direction à donner sa vie active sur cet impératif fondamental.

Cependant, à défaut d'une réglementation du commerce international établissant ce principe de subsidiarité écologique, le développement de systèmes locaux d'échanges sera nécessairement limité.

S'engager dans le développement d'un écosystème mondial durable et équitable implique l'instauration d'une telle réglementation.

Les interventions accompagnant les personnes et les collectifs dans la construction de vies actives minimisant leur empreinte écologique ne peuvent par conséquent faire l'économie de sensibiliser les citoyens à *l'impératif d'une réglementation du commerce mondial fondé sur tel principe de subsidiarité écologique.*

Conclusion

Ces deux esquisses d'interventions d'accompagnement des personnes dans la conception et la construction de vies actives contribuant à un développement équitable et durable ne sont que ***des avant-projets*** .

Leur méthodologie doit être précisée à l'occasion d'expérimentations visant à les évaluer à les améliorer.

D'autres pistes doivent être explorées.

Un point est acquis: ***Les interventions d'accompagnement à la conception et à la construction des vies actives ne peuvent plus continuer à ignorer les problèmes du développement équitable et durable, pas plus que ceux du travail décent et humain. Il est impératif et urgent de les transformer profondément.***

Cette nécessité de renouveler les interventions d'accompagnement à l'orientation des vies actives est une conséquence de programmes tels que la résolution adoptée à l'ONU le 25 septembre 2015. ***Ce programme de « transformer notre monde » se réfère explicitement à l'Esprit de Philadelphie.*** Les articles de son introduction sont particulièrement clairs.

Quelques extraits de l'introduction :

- **Article 2.** Nous [Chefs d'Etat et de Gouvernement], avons adopté *un accord historique portant sur une série complète d'objectifs et de cibles à caractère universel...*

- **Article 7.** Nous aspirons à un monde libéré de la pauvreté, de la faim, de la maladie et du besoin, où chacun puisse s'épanouir. Un monde libéré de la peur et de la violence. Un monde où tous sachent lire, écrire et compter...

- **Article 8.** Nous aspirons à un monde où soient universellement respectés les droits de l'homme et la dignité humaine, l'état de droit, la justice, l'égalité et la non-discrimination. (...). Un monde où règne l'égalité des chances, pour que le potentiel humain soit pleinement réalisé et la prospérité partagée. (...) Un monde qui investisse dans ses enfants et où chacun d'eux grandisse à l'abri de la violence et de l'exploitation. Un monde où l'égalité des sexes soit une réalité....

- **Article 14.** D'immenses défis se posent en matière de développement durable. Des milliards de personnes continuent de vivre dans la pauvreté, privées de leur dignité. Les inégalités se creusent dans les pays et d'un pays à l'autre. (...). Le chômage est un sujet de préoccupation majeur, surtout le chômage des jeunes. (...) L'épuisement des ressources naturelles et les effets néfastes de la dégradation de l'environnement, notamment la désertification, la sécheresse, la dégradation des terres, la pénurie des ressources en eau douce et l'appauvrissement de la biodiversité viennent s'ajouter à la liste des difficultés avec lesquelles l'humanité est aux prises aujourd'hui.

Cette revivification de l'esprit de Philadelphie ne signifie pas que le monde s'est désormais engagé fermement dans cette direction.

En effet, *les grands traités et accords commerciaux actuels se fondent sur un principe opposé : celui d'une libre concurrence économique absolue.*

Or, seul un commerce mondial mettant en œuvre des principes tels que celui de subsidiarité écologique pourrait permettre d'atteindre les objectifs et les cibles définies par la résolution de 2015.

Il est donc fondamental de sensibiliser tous les citoyens du monde à l'impératif d'ériger de nouvelles règles du commerce international permettant de construire un monde humain, équitable et durable afin que des organismes tels que l'**Organisation Mondiale du Commerce** (créée en 1995) parviennent à les instituer et à les mettre en œuvre.

Cette tâche ne sera pas aisée :

Les nouvelles interventions d'accompagnement à l'orientation dont la finalité est la construction d'un monde humain, équitable et durable s'adressent à des individus devenus chacun *un « homo consultans de la pop-culture »* (Alicja Kargulowa, 2018). C'est-à-dire à *une personne dont l'esprit est formaté par un flux incessant de conseils de toutes sortes.*

Un flux qui peut être qualifié de « présentiste » (Hartog, 2003) : la plupart des conseils le constituant sont ancrés dans le monde d'aujourd'hui. Ils présupposent le maintien des formes actuellement dominantes de production et d'échanges.

Ils ne visent pas à aider les citoyens d'aujourd'hui à s'interroger sur le monde qu'il conviendrait de construire et ne leur donnent pas ou peu de conseils sur les conduites qu'il leur faudrait adopter pour y contribuer.

Mission de la nouvelle génération de praticiens et de chercheurs du domaine de l'accompagnement à l'orientation :

Surmonter cette difficulté et proposer aux personnes s'interrogeant sur la direction qu'elles veulent donner à leur vie active, des interventions les conduisant à intégrer, dans leur réflexion, les dimensions du développement durable, de la justice sociale et d'un travail décent pour tous.

Quelles sont vos suggestions à ce sujet ?

- Quelles interventions d'accompagnement à l'orientation devrions-nous élaborer pour contribuer à la réalisation des programmes des organisations internationales relatives à la préservation de notre écosystème et à un développement équitable et durable par des vies actives fondées sur des activités décentes de travail ?
- Quelles pistes devrions-nous explorer ?
- Quelles méthodologies précises pourrions-nous développer pour atteindre cet objectif ?
- Quel serait le contenu du *Catalogue Francqui 2018 d'interventions d'accompagnement à l'orientation de vies actives contribuant à un bien vivre, avec et pour autrui, dans des institutions justes, en vue d'assurer la pérennité d'une vie authentiquement humaine sur terre ?*



Uniwersytet
Wrocławski

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

- Chaire UNESCO en orientation
- tout au long de la vie,
- Université de Wrocław
- Institut de Pédagogie

Pour poursuivre la réflexion :

Conférence de la Chaire UNESCO-UNIWIN

***“Life designing interventions (counseling, guidance, education)
for decent work and sustainable development”***

24-25 Mai, 2018

Université de Wrocław - Pologne

***Guidance and counselling for solidarity, social justice and dialogues
in a diverse world.***

Informations-inscriptions (en français ou anglais): unesco.chair@uwr.edu.pl



Chaire Francqui – 1^{er} mars 2018

*Quelles interventions d'accompagnement à l'orientation
pour contribuer à un développement humain
durable et équitable ?*

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Jean Guichard
jean.guichard@lecnam.net

Références

- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. Chicago, IL, University of Chicago Press.
- Arnsperger, C. (2009). *Ethique de l'existence post-capitaliste. Pour un militantisme existentiel*. Paris : Editions du Cerf.
- Arnsperger, C. (2011). *L'homme économique et le sens de la vie. Petit traité d'alter-économie [Homo economicus and the meaning of life. Small treatise of alter-economy]*. Paris: Textuel.
- Badie, B., & Vidal, D. (dir.) (2015). *Un monde d'inégalités. L'état du monde 2016*. Paris : La Découverte.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Bergson, H. (1907, réédition : 2003). *L'évolution créatrice*. Paris : Felix Alcan. Réédition : PUF (collection Quadrige).
- Bourg, D., Dartiguepeyrou, C., Gervais, C., & Perrin, O. (Eds) (2016). *Les nouveaux modes de vie durables : S'engager autrement [New sustainable life modes: Alternative engaging]*. Lormont, FR : Editions Le Bord de l'eau.
- Bradburn, S. (2017). *Les systèmes d'échanges locaux. Contribution à l'étude juridique de l'économie collaborative*. Paris : Dalloz.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.
- Clot, Y. (2008). *Travail et Pouvoir d'agir*. Paris : PUF.
- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgorny, M., Drabik-Podgorna, V., Aisenson, G., Bernaud, J.L., Moumoula, I., Guichard, J. (Eds.) (2018). *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. New York: Springer.
- Daudin, G., & Levasseur, S. (2005). Délocalisation et concurrence des pays émergents : mesurer l'effet sur l'emploi en France [Relocation and competition from emergent countries: Measuring their effects on employment in France. *Revue de l'OFCE*, 94, 131-160.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale [Work and mental erosion]*. Paris : Bayard éditions.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant. Vol. 1 : Sexualité et travail. Vol.2 : Travail et émancipation*. Paris : Payot.
- Flichy, P. (2017). *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Paris Editions du Seuil.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment*. Oxford, UK: The Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Friedmann, G. (1950). *Où va le travail humain? [Where is humane working heading to?]*. Paris: Gallimard.
- Friedmann, G. (1964). *Le travail en miettes*. Paris : Gallimard.
- Global Footprint Network (2017). Earth Overshoot Day 2017. <http://www.overshootday.org/> (retrieved on 2017, September 1st).
- Gordon, D. M., Edwards, R.C., & Reich, M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labour in the United States*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphose du travail. Critique de la raison économique*. Paris : Folio Essais.
- Guichard, J. (2016a). Life- and working-design interventions for constructing a sustainable humane world. *Journal of Counsellogy*, 5, 179-190.
- Guichard, J. (2016b). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. In J. Guichard, V. Drabik-Podgorna, M. Podgórný (Eds.), *Counselling and dialogues for sustainable human development* (pp. 17-43). Toruń (PL) : Wyd. Adam Marszałek.
- Guichard, J. (2017). Final purposes for life-and-career design interventions in the Anthropocene era. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *International perspectives on current research in career counseling and guidance. Building careers in changing and diverse societies*. New York: Springer.
- Guichard, J. (2018). *Life design interventions (LDI) and the issue of work*. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, & al. (Eds.), *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work*. New York: Springer.
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Robinet, M.-L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie : les dialogues de conseil en life design [Designing a life : the life-design dialogues]*. Paris : Editions Qui Plus Est.
- Guichard, J., Drabik-Podgorna, V., Podgórný, M. (Eds.), (2016). *Counselling and dialogues for sustainable human development*. Toruń, PL: Wyd. Adam Marszałek.

- (Von) Hayek, F. A. (1976). *Law, legislation, and liberty. A new statement of the liberal principles of justice and political economy. Vol. 2. The mirage of social justice.* London: Routledge.
- (Von) Hayek, F. A. (1981). *Droit, législation et liberté. Une nouvelle formulation du principe de justice et d'économie politique Vol. 2. Le mirage de la justice sociale.* Paris : PUF.
- Hudson, M. (2012). *Finance capitalism and its discontents.* Dresden, Ge: ISLET Verlag.
- Hunyadi, M. (2015). *La tyrannie des modes de vie. Sur le paradoxe moral de notre temps [Tyranny of life modes. On the moral paradox of our time].* Lormont, FR: Editions Le Bord de L'eau.
- ILO (International Labour Organization) (2001). *Reducing the decent work deficit: A global challenge. International conference 89th session 2001 (Report to the Director General).* Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labour Organization) (2006). The Decent Work Deficit: A new ILO report outlines the latest global employment trends. *World of Work. The Magazine of the ILO*, n°56 (april), pp. 12-15.
- ILO (International Labour Organization) (2008). *ILO Declaration on social justice for a fair globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008.* Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labour Organization) (2013). *Global employment trends for youth 2013. A generation at risk.* Geneva: International Labour Organization.
- ILO (International Labor Organization) (2014a). *The future of work: Centenary Initiative.* Retrieved from: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534201.pdf
- ILO (International Labor Organization) (2014b). *Towards a fair migration.* Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_242879.pdf
- ILO (International Labour Organization) (2015a). *World Employment Social Outlook. The Changing Nature of Jobs.* Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_369618/lang--en/index.htm
- ILO (International Labor Organization) (2015b). Decent work. Retrieved from: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- ILO (International Labor Organization) (2016). *World employment social outlook: Trends 2016.* Geneva: International Labor Office.
- ILO (International Labor Organization) (2017). *World employment and social outlook: Trends.* Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf
- Jonas, H. (1990). *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique.* Paris : Editions du Cerf.
- Jonas, H. (2005). *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique.* Paris : Flammarion (collection Champs).
- Karabarbounis, L., & Neiman, B. (2013). *The global decline of the labor share.* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w19136> (retrieved on September 1, 2017).
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine [A contemporary sociology approach to work].* Paris : Gallimard (Folio Essais).
- Laville, J. L. (2016). *L'économie sociale et solidaire. Pratiques, théories, débats.* Paris : Seuil (Points).
- Lewin, D. (2005). The dual theory of human resources management and business performances: lessons from HR executives. In M. Losey, S. Meisinger, and D. Ulrich (eds), *The future of human resources management. 64 thought leaders explore the critical HR issues of today and tomorrow* (pp. 385-392). New York: Wiley.
- Linhart, D. (2011). Une précarisation subjective du travail ? [A subjective precariousness in work ?]. *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 1 (février), 27-34.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail : De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. [The human comedy of work: From Taylor's dehumanization to managerial over-humanization].* Toulouse : Editions Erès.

- Mandin, D. (2009). *Les systèmes d'échanges locaux (SEL). Circulations affectives et économie monétaire*. Paris : L'Harmattan (coll. Logiques sociales).
- Marazzi, C. (2010). *The violence of financial capitalism* (2nd ed.). Cambridge, MA: MIT Press.
- Marx, K. (1999). *Les manuscrits de 1844* (trad. Jacques-Pierre Gougeon). Paris : Garnier-Flammarion.
- Marx, K. (1964). *The economic and philosophic manuscripts of 1844*. New York: International Publishers.
- Migaud, D., Carrez, G., Brard, J.P., Emmanuelli, H., Mancel, J.F., Perruchot, N. (2009). *Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur les paradis fiscaux*. Paris : Assemblée Nationale.
- Miller, M. (2016). Les robots ébranlent le monde des avocats. *Le Monde* (30 novembre). Supplément Economie et Entreprise (p.7).
- Naville, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris : Marcel Rivière.
- Obama, B. (2015). *Remarks by President Obama to the United Nations General Assembly*. <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/09/28/remarks-president-obama-united-nations-general-assembly> (retrieved, September 1st, 2017).
- OECD (2015). *Améliorer la qualité des emplois et réduire les écarts entre hommes et femmes est essentiel pour endiguer la montée des inégalités* (Conférence de Presse, 21 Mai, 2015). <http://www.oecd.org/fr/presse/ameliorer-la-qualite-des-emplois-et-reduire-les-ecarts-entre-hommes-et-femmes-est-essentiel-pour-endiguer-la-montee-des-inegalites.htm> (consulté le 1er septembre 2017).
- OCDE (2015). *Tous concernés. Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*. Paris : Editions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr> (retrieved, September 1st, 2017).
- ONU (1948). *La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*. <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html> (retrieved on September 1st, 2017).
- OXFAM (2017). *An economy for the 99%. It's time to build a human economy that benefits everyone, not just the privileged few*. <https://www.oxfam.org/sites/...oxfam.../bp-economy-for-99-percent-160117-en.pdf>. Retrieved on January 25, 2017.
- Piketty, T. (2013). *Le capital au 21^{ème} siècle*. Paris : Editions du Seuil.
- Plant, P. (2005) Foreword: Mind the gap. In B.A. Irving, & B. Malik. *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. London & New York: Routledge Falmer.
- Pouyaud, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Robinet, M.-L., & Guichard, J. (2016). Exploring changes during Dialogues for Life- and Career- Designing. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 3-12.
- Pouyaud, J., & Guichard, J. (2017). A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing sustainable and equitable development. In T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance and social justice in a neoliberal world*. Abingdon, UK: Routledge.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris : Editions du Seuil.
- Savickas, M., & Guichard, J. (2016) (Eds.) Research on the process of narrative career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 1-90.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Stiglitz, J. E. (2015). *The great divide: unequal societies and what we can do about them*. New York: Norton.
- Supiot, A. (2010). *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*. Paris Seuil.
- Touraine, A. (1965). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault. [The evolution of industrial labour in the Renault car firm]*. Paris: Editions du CNRS.
- Traité de Versailles. The Peace Treaty of Versailles (1920). Retrieved from <http://net.lib.byu.edu/~rdh7/wwi/versailles.html>. (March 12, 2017).
- UN (2015). *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S (retrieved April 21, 2017).