

Mesurer la valeur du travail comme contribution à la
vie bonne, à partir de l'approche par les capacités
Revue et programme de recherche

Cécile Ezvan, Centres Sèvres et ESSEC

Congrès RIODD 2016 – Ecole des Mines de Saint Etienne

«Energie, environnement et mutations sociales»



Agenda

- Cadre conceptuel : hypothèse de recherche, définitions, références
- Synthèse de l'argumentation
- Conclusion et pistes de recherche

Hypothèse de recherche

- **Hypothèse de recherche :**

L'**approche par les capacités**, pour l'instant davantage appliquée aux champs macro-économique et sociaux, qu'à l'entreprise, offre une **alternative pertinente et opérante**, pour **mesurer la valeur du travail en termes de contribution à la vie bonne**.

- **Méthodologie :**

Corpus de textes philosophiques : Sen, Nussbaum, leurs sources (Aristote, Mill) et leurs contradicteurs

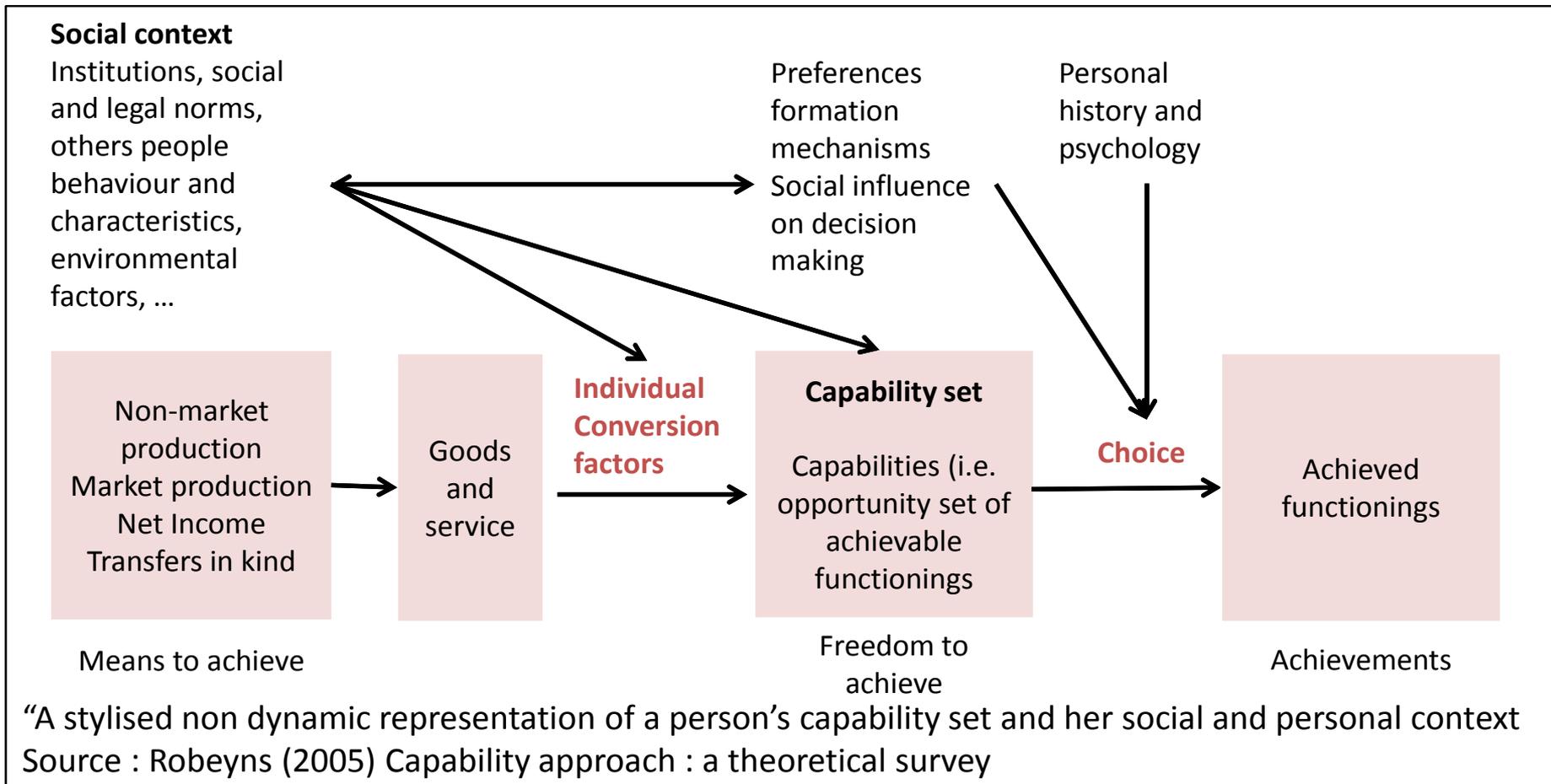
Un dialogue avec **d'autres disciplines** comme la sociologie du travail, l'économie et les sciences de gestion

Cas d'étude en entreprise :

- Projets d'entreprises multinationales, notamment en Inde, au Nigéria et au Mexique (laboratoire CODEV à l'ESSEC)
- Entreprises libérées et Economie Sociale et Solidaire en France

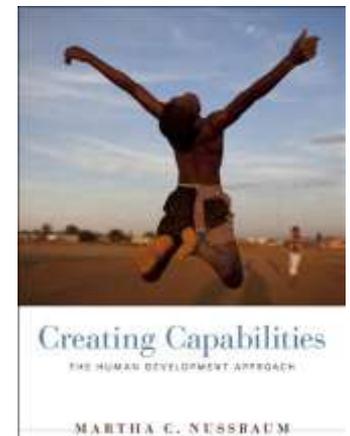
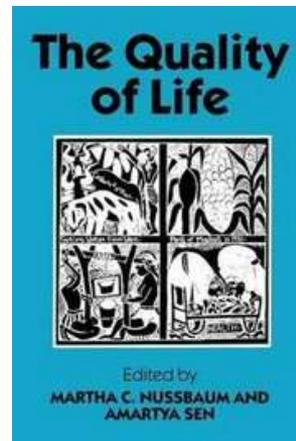
Le cadre conceptuel de l'approche par les capacités – définitions

- **Capabilités** : “ce qu’une personne peut faire et être” (Sen, 1988)
- **Ressources, facteurs de conversion, capacités, choix et fonctionnements** (Robeyns, 2004)



Cadre conceptuel : références principales

- Aristote, *Ethique à Nicomaque*
- Kant, *Fondements de la Métaphysique des mœurs*
- Ricoeur, *Soi même comme un autre* (1990)
- Nussbaum, *the Fragility of goodness* (1986)
- Sen & Nussbaum, *the quality of life* (1993)
- Nussbaum, *Women and Human Development, the Capability Approach* (2000)
- Nussbaum, *Frontiers of Justice* (2006)
- Nussbaum, *Creating capacities* (2011)



Les spécificités de l'approche de Nussbaum – principales notions

- Capacités centrales et architectoniques

Dix capacités centrales : (1) la vie, (2) la santé du corps, (3) l'intégrité du corps, (4) les sens, l'imagination et la pensée, (5) les émotions, (6) la raison pratique, (7) l'affiliation, (8) les autres espèces, (9) le jeu, (10) le contrôle sur son environnement.

Deux capacités **architectoniques** : la raison pratique (capacité de discernement et de choix), et l'affiliation (respect de soi et relation avec les autres)

Une liste ouverte, à amender.

- Seuil

« l'objectif politique pour tous les êtres humains d'un pays doit être le même : tous doivent parvenir **au delà d'un certain seuil de capacité combinée**, non pas au sens d'une obligation de fonctionnement mais d'une liberté substantielle de choisir et d'agir » (Nussbaum, *Capacités*, 2012)

- Une éthique de la vulnérabilité et de l'action

«La personne qui ne commet elle-même aucun mal ne peut s'attribuer le mérite d'être juste, si elle n'a fait que rester assise sans rien faire, alors qu'elle pouvait aider des êtres humains agressés ou en danger» (Nussbaum, 1986)

- Une perspective politique et juridique

La visée de Nussbaum est de définir les principes constitutionnels d'un Etat juste

Synthèse de l'argumentation

I. Développement des capacités et vie bonne

1. La vie bonne comme exercice des capacités humaines
2. La liberté de choix et la qualité des relations, conditions de la vie bonne
3. Capacités collectives et bien vivre ensemble
4. Capacités et responsabilités

II. Pour une définition de la valeur du travail sous le prisme des capacités

1. Valeur du travail et finalités humaines
2. Contre une métrique unique, les dimensions qualitatives de la valeur
3. Le primat des relations sur les grandeurs : les biens relationnels

III. Le sens de la mesure de la valeur du travail à partir des capacités

1. Défendre une conception inclusive de la valeur du travail
2. Mesurer la valeur du travail à partir des capacités relationnelles
3. Une valeur du travail définie à partir d'un dialogue sur les finalités

I. Développement des capacités et vie bonne

- **La vie bonne comme exercice des facultés humaines**
 - Une source dans la philosophie grecque : le concept d'eudaimonia
 - Les capacités humaines centrales (Nussbaum, 2000) versus les préférences adaptatives
- **La liberté de choix et la qualité des relations, comme conditions de la vie bonne au travail**
 - Deux choses fondamentalement estimables en elles-mêmes : « *la capacité d'agir intentionnellement (...) la capacité d'initiative* » (Ricoeur, 1993)
 - « *Avoir les moyens de travailler comme un être humain, en exerçant sa raison pratique et en entretenant des relations constructives de reconnaissance mutuelle avec les autres travailleurs* » (Nussbaum, 2000)
 - « *Liberté d'agir, liberté d'accomplir et engagement social* » qui garantit cette liberté à tous (Zimmermann, 2016)
- **Les capacités collectives et la dimension politique de la vie bonne**
 - Viser l'atteinte des seuils de capabilités centrales pour tous comme finalité, et adapter les institutions pour y parvenir
 - Une vision politique de la RSE (Renouard, 2015)

Définition de la vie bonne à partir des capacités

La vie bonne comme capacité
à mettre en oeuvre ses facultés humaines,
mais aussi à vivre avec et pour les autres,
au sein d'institutions sociales, économiques et
politiques justes,
en préservant les écosystèmes et les capacités des
générations futures

II. Pour une définition de la valeur du travail sous le prisme des capacités

- Valeur du travail et **finalités humaines**
 - « On ne saurait réduire les êtres humains à des moyens de production, ils sont aussi la finalité » (Sen, 2000)
 - « La valeur doit traduire la finalité que chaque personne donne à son travail, de sorte qu'il n'est pas possible de définir la valeur du travail en se référant aux seuls besoins de l'entreprise, indépendamment des finalités que les salariés attribuent eux mêmes au travail et à leur vies actives » (Zimmermann, 2014)
- Une **approche multidimensionnelle de la valeur**:
 - 10 capacités centrales pour le développement humain (Nussbaum, 2006 et 2012)
 - Qui traduisent les dimensions de l'existence comme les émotions & les sentiments, le jeu et la qualité des interactions avec les autres
- La notion de **bien et de capacité relationnels** :
 - Trois biens relationnels typiques : « l'amitié, l'amour réciproque et l'engagement civique » (Nussbaum, 1986)
 - La notion de capacité relationnelle : « l'aptitude, de chaque personne, à entrer dans des relations durable et de qualité dans des réseaux librement choisis » (Renouard, 2015)
 - Echange marchand et don gratuit (Norbert Alter, 2010)

III. Le sens de la mesure du travail à partir des capacités

- Défendre une conception inclusive de la valeur du travail:
 - Responsabilité vis à vis des capacités des acteurs impactés (Freeman 1984, Renouard 2015, Ezvan Renouard 2016)
 - Protection des capacités centrales des plus vulnérables (Pogge 2002 et Nussbaum 2006)
- Mesurer la valeur du travail à partir des capacités relationnelles
 - Un indicateur de capacités relationnelles au travail
 - Une liste de capacités pré-définie et à affiner/amender en mobilisant les acteurs de l'entreprise

La notion de capacités relationnelles

- **Définition de la capacité d'affiliation** (Nussbaum, 2012)

A. Etre capable de vivre avec et pour les autres, de reconnaître et d'être attentif à d'autres êtres humains, de prendre part à différents types d'interactions sociales, être capable d'imaginer la situation d'autrui. (Protéger cette capacité signifie protéger des institutions qui constituent et nourrissent de telles formes d'affiliation, et aussi protéger la liberté d'assemblée et de discours politiques).

B. Avoir les bases sociales du respect de soi et de la non-humiliation, être capable d'être traité avec dignité et dont la valeur est égale à celle des autres. Cela suppose des dispositions pour interdire les discriminations fondées sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la caste, la religion, l'origine nationale. »

- **L'indice de capacités relationnelles** (Giraud, Renouard, 2013) :

3 dimensions traduisant l'empowerment économique, socio-relationnel et politique

- intégration dans des réseaux,
- les relations privées,
- l'engagement civique.

15 variables associées à des seuils de capacités

Indicateur de capacités relationnelles au travail (dimension et variable)

Dimension	Variable
Accès aux conditions socio-économiques du lien social	Nature du contrat de travail
	Niveau de rémunération
	Couverture sociale (assurances santé, retraite, chômage)
	Respect de chacun / accueil de la diversité
	Prise en compte des situations de vulnérabilité
	Politique d'accompagnement post-licenciement
Relations privées au sein de l'entreprise	Syndicat ou autre mode de représentation collective dans l'entreprise
	Confiance dans les dirigeants, collègues, collaborateurs
	Confiance reçue par les dirigeants, collègues, membres de l'équipes
	Qualité des relations avec les dirigeants, collègues, collaborateurs
	Liens fort et durables au sein de l'entreprise
	Relations d'amitiés
	Recommandation de l'entreprise à des amis
Sens, engagements, relations avec le reste de la société civile	Entraide
	Sens du travail
	Temps passé dans l'entreprise/durée de l'engagement
	Qualité et équité des relations les clients, les fournisseurs, les partenaires, les prestataires de service (4 questions)
	Existence d'actions de solidarité
	Actions de solidarité menée sur le temps de travail
	Temps disponible hors du travail pour des engagements sociaux
Accompagnement en cas de licenciement	

Conclusion

- Un mode d'évaluation de la valeur du travail
 - fondé sur les principes, épistémologique et éthique, inspiré de l'approche par les capacités, et mettant en avant la valeur du choix et de la qualité des relations
 - construit sur une double approche
 - Quantitative (indicateur traduisant les seuils de capacités mises en jeu)
 - Qualitative (entretiens semi-directifs pour identifier les capacités mises en jeu, les finalités et les seuils à viser, dans un contexte donné)
 - appliqué au contexte de l'entreprise
- Prochaines étapes :
 - Affiner l'indicateur de capacités relationnelles au travail
 - Mettre en oeuvre de cette approche dans deux entreprises (Fonds ISR et Fermes dans le secteur de l'ESS)

Merci de votre attention.

Cécile Ezvan, cecileezvan@gmail.com

Synthèse de l'argumentation

I. Développement des capacités et vie bonne

1. La vie bonne comme exercice des capacités humaines
2. La liberté de choix et la qualité des relations, conditions de la vie bonne
3. Capacités collectives et bien vivre ensemble
4. Capacités et responsabilités

II. Pour une définition de la valeur du travail sous le prisme des capacités

1. Valeur du travail et finalités humaines
2. Contre une métrique unique, les dimensions qualitatives de la valeur
3. Le primat des relations sur les grandeurs : les biens relationnels

III. Le sens de la mesure de la valeur du travail à partir des capacités

1. Défendre une conception inclusive de la valeur du travail
2. Mesurer la valeur du travail à partir des capacités relationnelles
3. Une valeur du travail définie à partir d'un dialogue sur les finalités

Nussbaum, la mesure des capacités (2012)

“Les capacités sont plurielles, mais cela ne veut pas dire que chacune ne peut pas être mesurée séparément. **La difficulté tient à ce que le concept de capacités articule subtilement des dispositions internes avec des possibilités externes**, si bien que la mesure ne sera pas tâche aisée (...). Parfois, nous devons inférer les capacités à partir des **régularités de fonctionnement** (...). Les gens pensent souvent que la mesure suppose une forme d'échelle numérique. Mais, dans la vie quotidienne, nous utilisons souvent d'autres **formes de mesure, plus qualitatives**. Lorsque la Cour suprême demande si une loi particulière viole le 1er amendement qui protège la liberté de parole, la Cour n'emploie pas d'échelle numérique pour aligner les différents régime de discours. Elle consulte le texte de la Constitution, les précédents et d'autres sources historiques et sociales pertinentes. Il semble pourtant correct de dire que la Cour a décidé si une mesure politique donnée place certains citoyens en deça d'un certain seuil, qui menace la liberté de parole. A mon sens, **certaines capacités doivent être mesurées de cette façon, sans recourir à quelque échelle numérique que ce soit**. (...) la forme discursive qui s'est développée au cours du temps semble parfaitement adaptée pour certaines questions qui demandent de déterminer le **seuil critique d'un droit fondamental**.”

Nussbaum, *Capabilités*, 2012, p.89-91

Relational Capability Index (RCI)

ESSEC CODEV, 2012

Focuses on social fabric, through 3 dimensions: networks, private relations, civic commitment. Aims to measure some central capabilities not included in MPI

Dimension	Component	Cutoff for deprivations	Weight
Integration to Networks	Employment status	No stable job with regular professional relations	1/12
	Transport	Roads to city center of bad quality	1/12
	Telecommunication	No phone	1/12
	Information	No regular access to news through radio, TV, newspapers or internet	1/12
Private relations	Household size	Lives alone	1/15
	Trust family	No trust in family	1/15
	Close friends	No close friends	1/15
	Financial support	No one outside family could lend them money in case of emergency	1/15
	Trust in community	No trust in the community	1/15
Civic commitment	Groups	No affiliation in groups (politics, religion, saving, sport)	1/15
	Collective action	No participation or forced participation in political actions (meeting, strike, march or petition)	1/15
	Vote	No elector ID and does not think it is important to vote	1/15
	Solidarity	No altruistic activity and does not give to charity	1/15
	Trust in others	No trust in others	1/15

La liste des dix capacités centrales

1. **Vie** : pouvoir vivre une vie humaine complète, dans la mesure du possible ; ne pas mourir prématurément, ou avant que sa vie soit tellement appauvrie qu'elle ne vaille plus la peine d'être vécue ;
2. **Santé du corps** : pouvoir être en bonne santé, être convenablement nourri et logé, avoir des possibilités de satisfaction sexuelle ; pouvoir se déplacer de lieu en lieu ;
3. **Intégrité du corps** : Pouvoir éviter toute souffrance évitable et inutile, et pouvoir avoir des expériences de plaisir ;
4. **Sens, imagination, pensée** : pouvoir employer ses cinq sens ; pouvoir imaginer, penser et raisonner ;
5. **Affiliation** : pouvoir être lié à des choses et des personnes ; aimer ceux qui nous aiment et prennent soin de nous, se désoler de leur absence ; en général, aimer, souffrir, ressentir désir et gratitude ;
6. **Raison pratique** : pouvoir former une conception du bien et entreprendre une réflexion critique sur l'emploi de sa propre vie ;
7. **Affiliation** : pouvoir vivre pour et avec d'autres, manifester de l'intérêt pour d'autres êtres humains, et s'engager dans différentes formes de relations familiales et sociales ;
8. **Autres espèces** Pouvoir vivre en relation avec et en montrant de l'intérêt pour les animaux, les plantes, le monde naturel ;
9. **Jeu** : pouvoir rire, jouer, entreprendre des activités récréatives ;
10. **Contrôle sur son environnement** : Pouvoir vivre sa propre vie, et non celle d'un autre ; Pouvoir vivre sa propre vie dans son propre environnement et contexte.

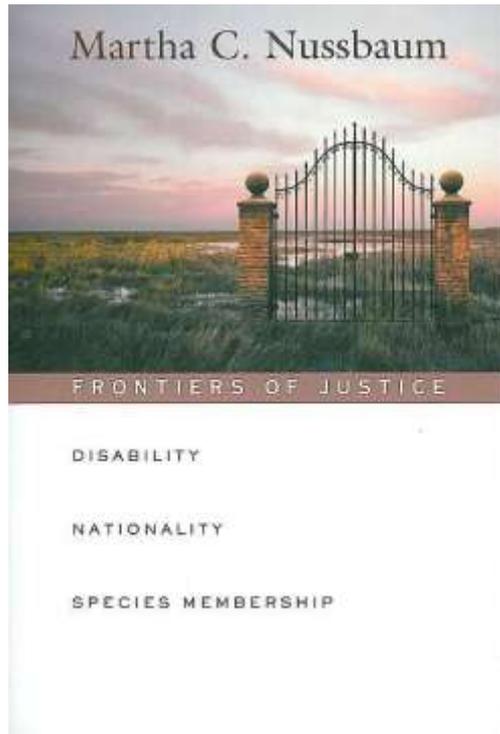
Vulnérabilité et capacités, une orientation éthique



- Une question centrale :
 - Quelles sont les relations entre les circonstances et la vie morale, entre la fortune et le bien ?
- Deux conceptions de l'homme et du bien :
 - Socrate, Platon, Kant : l'homme rationnel, capable de trouver en lui même la force de suivre la loi morale en toutes circonstances
 - Aristote, les Tragiques grecs et Nussbaum : l'homme vulnérable, qui sait que son bonheur est précaire et que la vie bonne comprend plusieurs dimensions parfois en conflit.
- Une éthique de la vulnérabilité et de l'action :

«La personne qui ne commet elle-même aucun mal ne peut s'attribuer le mérite d'être juste, si elle n'a fait que rester assise sans rien faire, alors qu'elle pouvait aider des êtres humains agressés ou en danger»
(Nussbaum, Fragilité du bien, 1986)

Capacités, droits humains et justice sociale



Critique du contrat social et de la théorie de la justice de Rawls, 3 limites :

- Exclusion partielle des personnes non pleinement productives (enfants, personnes handicapées, personnes âgées)
- Solidarité limitée entre pays riches et pauvres, n'impliquant pas une redistribution des ressources, seulement un devoir d'assistance pour construire des institutions démocratiques
- Monde non humain – animaux, nature – non pris en compte, ce qui peut conduire à une sur-exploitation des ressources menaçant la pérennité de la vie sur terre

Capacités et droits humains : des concepts complémentaires

- La liste des capacités centrales reprend et met sur le même plan les droits libertés et les droits sociaux/matériels
- Les capacités sont des objectifs concrets, positifs, à mettre en oeuvre dans la réalité par l'action de l'individu et de la société

Capabilités et fonctionnements, Nussbaum (2012)

En opposant les capabilités et les fonctionnements, il faut se rappeler que **capabilité signifie possibilité de sélectionner**. Le concept de liberté de choisir est intrinsèque au concept de capabilité. Pour reprendre l'exemple de Sen, une personne qui meurt de faim et une personne qui jeûne ont le même type de fonctionnement en ce qui concerne la nutrition mais elles n'ont pas la même capabilité, parce que la personne qui jeûne est capable de ne pas jeûner alors que la personne qui meurt de faim n'a pas le choix. (...) **En un sens, les capabilités sont importantes en raison de la manière dont elles peuvent conduire à des fonctionnements.** (...). Les capabilités seraient sans intérêt et vaines si elles n'étaient jamais mis en œuvre, si les gens passaient leur vie à dormir. En ce sens limité, le concept de fonctionnement fournit sa finalité au concept de capabilité. Mais les capabilités ont une **valeur en et pour elles mêmes, car elles sont des espaces de liberté et de choix**. Promouvoir des capabilités revient à promouvoir des zones de libertés, ce qui n'est pas la même chose que de faire fonctionner les individus d'une certaine manière. Ainsi, **l'approche par les capabilités se distingue d'une tradition en économie qui mesure la valeur réelle d'un ensemble d'options en fonction du meilleur usage** qui peut en être fait. Les options sont des libertés, et la **liberté a une valeur intrinsèque** ».

Nussbaum, *Capabilités*, 2012, p.45-46

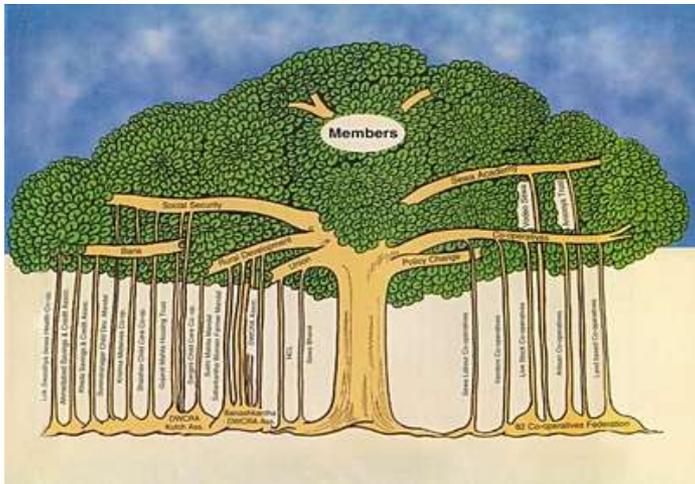
La SEWA - Self employed women association



Ela Bhat, fondatrice of the SEWA

- « La SEWA s'attache à un thème (...) : la capacité des femmes à contrôler et à planifier leur propre vie » (Nussbaum, Capacités, 2011)

- Fondé en 1972 à Ahmedabad, au Gujarat
- 1.3 millions de femmes représentées
- 11 federations dans 7 Etats de l'Union indienne
- 11 000 cooperatives,
- 3 magasins, one brand : Hansiba



Le Banyan, symbole de la SEWA



Session de formation

Principes sous-jacents et spécificités de l'approche de Nussbaum par rapport à Sen

- d'ordre politique :
 - Atteinte des seuils de capacités centrales pour tous comme finalité du politique, versus libéralisme/rôle de la démocratie chez Sen
- d'ordre anthropologique :
 - Dignité humaine fondée non seulement sur la raison pratique mais aussi sur la vulnérabilité (Aristote contre Kant)
 - Capacité architectoniques : rôle clé du respect de soi, du lien social et de la raison pratique dans l'accomplissement de l'homme
- d'ordre épistémologique :
 - affirmation d'une liste multidimensionnelle, normative et concrète, versus un caractère générique et neutre de la définition des capacités chez Sen