



Extrait du Association pour l'Économie Distributive

<http://www.economiedistributive.fr/Individu-et-societe>

Réflexion

# Individu et société

- La Grande Relève - N° de 1935 à nos jours... - De 2010 à nos jours - Année 2012 - N° 1129 - mars 2012 -

Date de mise en ligne : samedi 7 avril 2012

Date de parution : mars 2012

## **Description :**

François Chatel revient sur la convivialité d'une économie distributive.

---

**Copyright © Association pour l'Économie Distributive - Tous droits réservés**

---

Dans les propositions de l'économie distributive, le revenu de consommation distribué n'est pas la contrepartie d'un travail. Ce don, fait à chaque citoyen pour qu'il puisse accéder aux biens et services produits, est propre à un système de réciprocité. En ce sens, il est comparable au don/contre-don existant naturellement dans de nombreuses sociétés primitives et qui furent étudiées par le sociologue Marcel Mauss (1872 - 1950) dans son célèbre Essai sur le don publié en 1925 (voir GR 1125).

Un tel système peut-il s'appliquer aux sociétés modernes et se traduire par un engagement volontaire des citoyens, garantissant ainsi la production nécessaire à satisfaire les besoins de la société ?

Il se heurte à de vieilles croyances, qui ont parfois la peau dure, et qui peuvent entraver une réforme nécessaire. Même si les portes s'ouvrent, le plus difficile est souvent de les franchir.

## Séparer travail et revenu

L'assurance d'un revenu universel soulève des réticences qui viennent de l'idée selon laquelle l'individu est tellement cupide, individualiste et intéressé, que, sans obligation ou chantage, il profiterait des autres mais refuserait de participer à la bonne marche de la société.

Ces préjugés, qui perturbent la confiance nécessaire pour instaurer une autre civilisation, sont issus de conceptions religieuses et idéologiques reliant inexorablement l'individu au mal, et qui sont aujourd'hui caduques.

Dans ses colonnes (GR 1118, 1125 et 1126), La Grande Relève s'est employée à dénoncer cette idée fausse d'une prétendue "nature humaine", qui serait faite de cupidité, d'agressivité et d'égoïsme, empêchant toute possibilité d'évolution hors du capitalisme. De nouvelles approches sociologiques, notamment l'étude des sociétés primitives basées sur l'esprit du don, montrent que l'humain est, au contraire, un être social, porté vers l'altruisme, qui se développe grâce aux autres.

Mais déjà Adam Smith, qui est considéré comme le père du capitalisme, s'employait pourtant à réfuter la conception d'un égoïsme généralisé : « Aussi égoïste que l'homme puisse être supposé, il y a évidemment certains principes dans sa nature qui le conduisent à s'intéresser à la fortune des autres et qui lui rendent nécessaire leur bonheur, quoiqu'il n'en retire rien d'autre que le plaisir de les voir heureux » [\[1\]](#) écrivait-il dans sa Théorie des sentiments moraux.

Plus tard Charles Darwin, que l'on considère à tort comme le théoricien de la lutte de tous contre tous, publie en 1871 La descendance de l'homme, ouvrage (sciemment ?) bien oublié, dans lequel il précise que l'évolution va se transformer au cours du temps jusqu'à faire naître des instincts sociaux (l'éthique et la morale), le plus "apte" devenant alors le plus coopératif.

La guerre de tous contre tous, élevée en institution par les économistes libéraux, est une hérésie, c'est une interprétation simpliste de l'évolution particulière du monde occidental. Débarrassons nous de ce carcan malsain qui met en danger l'humanité.

## Une société conviviale

La mise en place d'un système basé sur la réciprocité du don/contre-don permettrait une société vraiment conviviale. Ivan Illich encourageait cette initiative en ces termes : « À la menace d'une apocalypse technocratique, j'oppose la vision d'une société conviviale. La société conviviale reposera sur des contrats sociaux qui garantissent à chacun l'accès le plus large et le plus libre aux outils de la communauté, à la seule condition de ne pas léser l'égale liberté d'accès d'autrui » [2]. Et Dominique Temple voit dans la réciprocité une valeur humaine fondamentale : « Une autre démarche est possible : distinguer le primitif du primordial et montrer que si les structures de réciprocité d'origine sont naturellement primitives, le principe de réciprocité n'en demeure pas moins partout à l'origine des valeurs humaines fondamentales. En donnant, on reçoit l'être. On acquiert du soi en donnant du moi » [3].

## L'après-salariat

Pour répartir les biens produits, une société qui renoue avec le principe de réciprocité ne peut pas maintenir le salariat : il comporte assez de perversions insoutenables pour le condamner, au même titre que l'esclavage. Dans la société capitaliste, qui est à la fois productiviste et matérialiste, le travail-emploi est la voie unique pour être parmi les consommateurs, c'est le seul accès au "bonheur" ! Avoir droit à un statut social est conditionné par l'obtention d'un salaire, c'est la malédiction : « tu gagneras ta vie à la sueur de ton front ! »... N'empêche qu'une partie de ce travail, non rétribuée, participe au profit des détenteurs du capital.

L'idée maîtresse qui guide le capitalisme est que toute production doit être vendue afin d'en tirer un profit. Le travail y est donc considéré comme une marchandise, dont la valeur fluctue suivant l'offre et la demande. Cette notion de profit, cette exploitation de la force de travail des uns dans l'intérêt d'autres, ne peut pas s'intégrer dans un système de réciprocité, qui s'appuie, au contraire, sur la liberté et sur l'équité.

## Le temps humain n'est pas une marchandise

Autre perversion, et de taille, le capitalisme prétend que la vie d'une personne, son temps consacré au travail, possède une valeur d'échange. Comptabiliser le temps de travail comme un coût ajouté à celui de la matière première, et l'intégrer comme partie de la valeur de l'objet, est un abus. Même si le travail apporte de la valeur à un objet ou à un service, avec quel étalon prétend-on la comparer à une fraction de temps humain ? Comment comparer une heure de vie humaine à un symbole comme la monnaie, qui est l'étalon utilisé pour établir la valeur marchande d'un bien ? Et même si cette monnaie était encore gagée sur l'or, ce ne serait qu'un morceau de métal, si précieux soit-il.

Depuis plusieurs siècles, le capitalisme se nourrit de cet abus, qui dévoile pourtant une odieuse exploitation, dans l'intérêt de quelques privilégiés. Comble d'imposture, comment peut-on affirmer que le temps de vie d'un individu vaut plus ou moins que celui d'un autre ? N'est-ce pas parce que celui-ci sert plus ou moins certains intérêts particuliers que l'autre ?

Dans une société conviviale, faisant largement appel à la réciprocité, le travail humain ne peut pas être comptabilisé dans la valeur attribuée à une marchandise. Le travail doit être libéré. Il n'est pas mesurable. Il contribue à la création ou à l'amélioration d'un objet, mais il est un don, il est gratuit.

La valeur marchande d'un objet doit dépendre de sa rareté, de la quantité de matières premières et d'énergie externe qu'il a fallu pour le produire, et de l'impact de cette production sur l'environnement.

# Responsabiliser

La suppression du salariat rend chacun responsable de sa participation à l'oeuvre sociale, et en même temps, elle rend la société responsable de la qualité de sa sollicitation à s'associer aux projets communs.

Même s'il se justifie d'un point de vue éthique, ce divorce entre travail et salaire, ou plutôt entre activité civique et revenu, est-il raisonnable ? Comment garantir la participation d'un individu, s'assurer de son engagement pour la bonne marche de la société ? « Le droit à la redistribution des biens nécessaires à la vie, par exemple sous la forme d'un revenu universel d'existence, rencontre encore des résistances idéologique et philosophique : c'est le fantasme des masses vouées à l'oisiveté et au vice ! » remarque Mireille Chabal, qui poursuit : « Plus sérieusement on se demande comment les individus donneront du sens à leur activité. Au fond, comment réinventer la nécessité du travail, si la nécessité vitale ne nous tenaille plus ? » Elle se fait le porte-parole de nombreux penseurs : « la nécessité inhérente au travail n'est pas celle du besoin biologique, mais celle de besoins psychiques, celle de créer du sens, de se sentir utile aux autres. On peut dire en raccourci : la nécessité de l'autre ». Et elle ajoute : « Nous cherchons dans le travail un vrai plaisir, une satisfaction, une reconnaissance sociale, nous cherchons dans le travail une justification du sens à donner à notre vie. Nous avons besoin de nous sentir utile pour les autres et de nous sentir justifié à nos propres yeux. Il y a donc beaucoup d'hypocrisie à vouloir justifier le travail pour des motifs purement économiques. Les vraies raisons sont bien plus profondes. Chacun travaille pour l'estime de soi. Il ne s'agit donc pas seulement de chercher à gagner sa vie tout en la perdant, ce que font hélas la plupart des gens, en ne voyant de justification du travail qu'économique. Il s'agit plutôt de gagner sa vie, tout en gagnant la Vie. La nécessité qui pousse l'homme à travailler, c'est la nécessité de s'accomplir en tant qu'être humain. Le travail, comme toute autre activité, est une forme d'expansion de la conscience, une jouissance et conquête de soi. » [4]

La distribution d'un revenu universel permet à chacun d'accéder aux biens générés grâce à la participation de tous et à une organisation capable de renvoyer les signes de reconnaissance et de gratification. L'individu se réapproprie son travail pour l'offrir librement, il le donne, il ne lui est plus arraché ou volé. Il reçoit de la société un bien-être à la fois matériel et psychologique, et réciproquement, la communauté se trouve redevable envers chacun de ses membres, donateurs.

L'engagement individuel va donc dépendre de la qualité de cet échange, ce don/contre-don qui va permettre le développement et la maturation de chacun, tout comme celui de la société, reflet des aspirations de tous. « Plus que l'activité de production elle-même, la valeur du travail c'est d'abord la reconnaissance sociale de son utilité, et donc de la dette de la société à notre égard, matérialisée en général par une rétribution monétaire correspondant à une part de la richesse sociale. La valeur du travail, c'est d'abord la valeur donnée au travail. » [5]

# Liberté et reconnaissance besoins fondamentaux

Les philosophes s'accordent pour dire que les besoins fondamentaux de l'homme, ceux qui définissent son humanité, sont la liberté et la reconnaissance. La liberté, davantage sentiment que loi naturelle, est nécessaire à la dignité, au besoin d'autonomie et est essentielle au bien-être psychologique. La reconnaissance indique le niveau d'intégration et le statut au sein du groupe social. La liberté peut se manifester soit par le refus de faire partie de la société, ce qui reste humainement impossible en dehors du suicide, soit par le don de sa personne, du temps de sa vie que l'individu offre avec la conscience d'oeuvrer au bénéfice de tous les membres du groupe. Pour un individu, le libre choix de son activité, élément de sa motivation, va lui permettre d'exprimer ses capacités personnelles, son ambition pour soi, et se trouver corrélé avec l'attente de reconnaissance, par les fonctions sociales accordées et par la confirmation, par le groupe, de ses capacités et de ses compétences. « L'individu [a] besoin de se sentir responsable de l'initiative de ses actions et de se percevoir à l'origine de ses propres comportements » [6].

Laissons parler quelques experts sur l'importance de la reconnaissance, clé de la motivation individuelle, réponse au don de soi, complément obligatoire à la liberté d'engagement personnel : « Si la reconnaissance a une telle incidence sur l'engagement dans le travail, c'est qu'elle n'est pas une simple politesse que l'on fait aux gens : c'est un besoin vital. Elle ne concerne rien de moins que la confiance en soi, le respect et l'estime de soi. Autant dire ce qui constitue un être humain et lui permet d'agir. » [7]

De nombreux chercheurs [8] s'accordent sur le caractère positif de la reconnaissance en tant que vecteur de l'identité, source de motivation, de satisfaction et de sens au travail. La reconnaissance opère comme un agent de développement des personnes et comme un facteur dynamique dans les relations interpersonnelles. Elle est également un pivot de la santé mentale et une source de mobilisation et d'engagement organisationnel : « Il existe des signes de reconnaissance communément acceptés : l'autonomie, la responsabilité, l'accès à la formation et à l'information, les possibilités d'évolution dans l'emploi, les relations avec la hiérarchie et avec ses pairs, la qualité de l'environnement (ergonomie du poste de travail, clarté du lieu de travail, bureau personnel), la possibilité de transmettre son savoir en tant qu'être humain, nous avons besoin du regard et des paroles des autres. C'est bien le sentiment d'appartenance à un groupe et celui d'utilité qui sont importants. La véritable solidarité naît le plus souvent de tels paramètres et dans une entreprise, cela conduit à la performance individuelle et collective. Le travail reste un élément essentiel de la reconnaissance sociale. » [9]

Autre témoignage : « je distingue trois sphères de reconnaissance, auxquelles correspondent trois types de relations à soi. La première est la sphère de l'amour qui touche aux liens affectifs unissant une personne à un groupe restreint. Seule la solidité et la réciprocité de ces liens confèrent à l'individu cette confiance en soi sans laquelle il ne pourra participer avec assurance à la vie publique.

La deuxième sphère est juridico-politique : c'est parce qu'un individu est reconnu comme un sujet universel, porteur de droits et de devoirs, qu'il peut comprendre ses actes comme une manifestation - respectée par tous - de sa propre autonomie. En cela, la reconnaissance juridique se montre indispensable à l'acquisition du respect de soi.

Mais ce n'est pas tout. Pour parvenir à établir une relation ininterrompue avec eux-mêmes, les humains doivent encore jouir d'une considération sociale leur permettant de se rapporter positivement à leurs qualités particulières, à leurs capacités concrètes ou à certaines valeurs dérivant de leur identité culturelle. Cette troisième sphère - celle de l'estime sociale - est indispensable à l'acquisition de l'estime de soi, ce qu'on appelle le "sentiment de sa propre valeur" ». [10]

La consultation de la pyramide des besoins de A.Maslow (cette fameuse pyramide qui décrit les racines de la motivation chez les êtres humains) indique ceci : après le besoin physiologique et le besoin de sécurité (dont une partie peut être assurée par le revenu garanti) figure le besoin d'appartenance et de reconnaissance sociale. Le travail est par excellence le vecteur de cette appartenance et de cette reconnaissance sociale. Par la reconnaissance au travail, les collaborateurs développent davantage le sentiment qu'ils appartiennent à un groupe, à une équipe, à une entreprise. Suivent les besoins d'estime (de soi et des autres) et d'accomplissement personnel. Nous avons tous besoins de nous réaliser, de nous valoriser (à nos propres yeux et aux yeux des autres). Le travail fournit la possibilité de répondre à ces besoins dès lors qu'il se fait dans un contexte où les conditions le permettent. Ainsi, les relations entre collègues, avec la hiérarchie, la capacité du management à encourager, à féliciter, à tirer vers le haut sont des éléments indispensables à la satisfaction de ces besoins : « Le travailleur qui reçoit de la reconnaissance est en mesure de percevoir un équilibre entre les efforts qu'il dispense au travail et les bénéfices qu'il en retire subséquentement. » [11]

« Ce serait sans aucun doute une véritable révolution, mais bien nécessaire, d'encourager le travail autonome en lui fournissant un cadre collectif et coopératif avec un revenu garanti pour tous ![...] Le revenu garanti se trouve au noeud de cette révolution des droits sociaux à l'ère de l'information, de l'écologie et du développement humain. Il est

à la base de nouveaux droits individuels permettant de retrouver un avenir et une nouvelle dignité, de baisser la pression économique et de se réapproprier sa vie en passant d'un travail forcé au travail choisi. Il matérialise le refus de laisser des hommes dans la misère et la volonté d'une nouvelle convivialité dans les rapports humains, en même temps qu'il procure les moyens de la création immatérielle et d'une sortie du productivisme, base d'une production alternative plus écologique. » [5]

## Le contrat civique

Comme l'a montré Henri Laborit dans La nouvelle grille, le maintien de l'entreprise individuelle et des hiérarchies de fonctions professionnelles (et non de valeurs, comme aujourd'hui) garantit la liberté, la gratification et la reconnaissance indispensables à l'équilibre et au bien-être de chacun. Avec les contrats civiques que proposent les distributistes, le profit et la réussite ne sont plus la richesse financière créatrice d'inégalités, mais au contraire la gratification, la reconnaissance et la renommée.

Dans le domaine de l'Avoir, la libre participation individuelle à la production des biens et services est un don, et le revenu universel garanti est le contre-don.

Dans le domaine de l'Être, la créativité, l'apport intellectuel, les savoir-faire particuliers s'entendent comme dons au développement culturel de la société et l'instruction, l'autonomie, l'expression de la reconnaissance, l'application des hiérarchies de fonctions en sont le contre-don.

Ce que propose l'économie distributive, c'est donc bien une société basée sur la réciprocité et la convivialité : le revenu garanti, la monnaie non circulante et le contrat civique mettent à la disposition de ceux qui s'engagent librement dans une activité, les moyens nécessaires pour l'exercer.

Le revenu garanti n'est donc pas tout, il est nécessaire à la sortie du salariat, mais il n'est pas suffisant parce qu'un être humain a besoin de reconnaissance sociale et de valorisation de ses compétences. Le revenu garanti n'est pas destiné à « payer les gens à ne rien faire » mais à leur donner plus d'autonomie dans le choix de leur activité.

Alors qu'aujourd'hui les emplois sont imposés par la société dans un but productiviste, c'est la liberté et l'autonomie individuelle qui deviennent primordiales si la convivialité devient la base de la société.

Pouvoir choisir son activité civique, choisir le contenu du don de son temps à la société, voilà qui assure l'attachement de l'individu à celle-ci.

Et si une profession, évidemment utile, se voit exercée d'une manière soit surabondante soit au contraire insuffisante, l'équilibre souhaitable entre besoins émis par la société et vocations individuelles, s'établira en jouant non plus sur l'appât d'un gain financier, mais sur les besoins de reconnaissance et de gratification. Cela se fera au moment de l'engagement (ou du renouvellement) d'un contrat civique, puisque pour recevoir les moyens d'exercer l'activité choisie, il sera tenu compte de la reconnaissance des compétences et de la promotion proposée dans la hiérarchie de fonctions, etc.

## Le nouveau contrat social

Le système distributif est le plus capable de créer la solidarité et l'intelligence, qui à leur tour produisent les richesses, matérielles et immatérielles.

Celui qui reçoit de la société se doit de lui donner à son tour, mais en aucun cas il n'y est forcé. C'est librement qu'il donne à la société son travail, celui qu'il est seul à pouvoir faire.

Il s'agit d'un nouveau contrat social, d'un contrat qui n'est plus fondé sur l'échange, mais sur la réciprocité, ou, selon l'expression de Mireille Chabal [4], un « contrat au-delà du contrat ».

---

[1] A.Smith, Théorie des sentiments moraux, Section I, chapitre 1

[2] Ivan Illich, Tools of conviviality : éd. du Seuil, 1975.

[3] D.Temple, L'économie humaine dans la revue M.A.U.S.S. N°10, 2° semestre 1997, Paris, éd. La Découverte.

[4] Mireille Chabal : Qu'est-ce que le travail humain ? in Bulletin interactif du Centre International de recherches et études transdisciplinaires, N°13, mai 1998.

[5] Jean Zin Le travail autrement, revue EcoRev', N°28, 2007.

[6] Ryan & Deci, "La théorie de l'auto-détermination" 2002.

[7] Travail et changement Revue bimestrielle du réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail. N°317, 2008.

[8] Dejours, 1993 ; Bourcier & Palobart, 1997 ; Hivon, 1996 ; Siegrist, 1996 ; Sauderson, 2004 ; Brun et Dugas, 2005.

[9] Alain Lecanu, secrétaire national de la confédération française de l'encadrement.

[10] Ce témoignage est celui de Axel Honneth, successeur de Jürgen Habermas comme chef de file de l'école de Francfort. Propos recueillis par A. Laignel-Lavastine et parus dans Philosophie Mag N°5 décembre 2006.

[11] <http://www.maslow.com>