

Association Osons parler argent

Café philo sur l'argent n° 40

Séance du 19.05.2020

Thème du jour

Comment mesurer la valeur du travail pour le rémunérer de façon juste et équitable ?

Animation : Pierre Félin

Compte rendu : Jean Beaujouan

Sommaire

1. *Qu'est-ce qu'un Café philo sur l'argent ?*
2. *Choix du thème à débattre*
3. *Synthèse des idées-clés échangées par les participants*
4. *Synthèse des compléments théoriques*
5. *Compte rendu détaillé des échanges*
6. *Évaluation de la séance par les participants*
7. *Compléments conceptuels.*

1. Qu'est-ce qu'un Café philo sur l'argent ?

L'argent occupe une place centrale dans notre vie individuelle et sociale. Mais il existe peu d'endroits où l'on puisse réfléchir ensemble aux questions qu'il suscite dans notre vie...

Le but de notre café philo est donc de permettre à ses participants, dans la confiance et la sécurité, de parler d'argent dans le registre des idées et à partir de leur expérience de vie, afin de :

- Mieux comprendre sa nature et son fonctionnement dans le monde social ;
- Le démystifier et l'appivoiser dans leur vie personnelle ;
- Vivre de façon plus harmonieuse.

Philosopher, c'est s'interroger sur un sujet, s'étonner que les choses soient comme elles sont, et remettre en cause certaines évidences apparentes ; c'est faire un travail de pensée critique pour approcher la vérité ; c'est également s'exercer concrètement à mener une vie plus sage.

Notre café philo sur l'argent est ouvert à tous. Pour y participer, pas besoin d'être un philosophe professionnel ni un intellectuel : il suffit d'aimer partager, avec nos semblables, nos réflexions et nos questions sur la vie et notamment sur *notre* vie !

2. Choix du thème à débattre

- Thèmes proposés par les participants
 - A-t-on le droit d'aimer l'argent ?
 - Peut-on tout évaluer en argent, même la vie humaine ?
 - L'argent dans le couple
 - Comment le confinement a-t-il mis en lumière notre relation à l'argent ?
 - **Comment mesurer la valeur du travail pour le rémunérer de façon juste et équitable ?**
 - L'argent peut-il être source de joie ?

3. Synthèse des idées-clés échangées par les participants

- Dans les entreprises et plus particulièrement dans les grandes institutions, les écarts de salaires entre les dirigeants et les salariés de base sont parfois extrêmes, ce qui pose la question de l'équité dans la rémunération du travail.
- Sur quoi fonder l'équité de la rémunération du travail : sur l'expertise et sur la rareté des compétences mises en œuvre ? Sur la qualité et la quantité du travail produit ? Sur le marché de l'offre et de la demande ? Sur des grilles standard d'évaluation ? Sur la difficulté de la tâche réelle ? Sur les compétences réellement activées ou sur la qualité du parcours professionnel antérieur ? Sur le nombre de collaborateurs encadrés ou l'importance du chiffre d'affaire généré ? Sur le coût social qui résulterait du fait qu'un emploi utile ne serait tenu par personne¹ ?
- Dans la réalité des entreprises, d'autres facteurs entrent en jeu, mais n'existent officiellement pas : certains rapports de force ; le copinage ; l'appartenance à un « clan » interne. Et comment passer sous silence le caractère très subjectif de toute évaluation faite par des humains ?
- D'autres questions encore méritent d'être posées : celle de la rémunération des chômeurs dont le travail est de chercher un emploi ; celle du travail ménager et celui lié à l'éducation des enfants généralement réalisés par les femmes et non rémunérés ; celle de nombreuses femmes qui ont travaillé durement toute leur vie et ne touchent qu'une très maigre retraite ; celle des personnels soignants du système de santé, qui ont été à la pointe du combat contre le Covid-19 et qui sont majoritairement si mal payés ; celle encore de certains salariés qui, en entreprise, sont employés à réaliser des

¹ Ex. pris dans l'entreprise : que se passerait-il s'il n'y avait plus de chef comptable, ou plus de personnel de ménage, ou encore plus de PDG ?

tâches inutiles voire destructrices au regard de l'intérêt général : où est l'équité et la justice, quelle est la place de la reconnaissance dans tout cela ?

- Du temps de la royauté, les nobles étaient oisifs et vivaient dans l'opulence, tandis que les paysans travaillaient beaucoup pour des revenus de misère : cela illustre que les références de la rémunération au travail ont beaucoup évolué au cours de l'histoire : comment va évoluer demain cette recherche d'équité dans la rémunération du travail ?

4. Synthèse des compléments théoriques

- Évaluer équitablement la valeur du travail de chaque salarié dans une entreprise est difficile à cause de la multiplicité des critères qu'il faudrait prendre en compte, de la difficulté à faire des mesures objectives dans ces critères, et du biais affectif présent dans bon nombre d'évaluations.
- Cette recherche d'équité ne doit pas se limiter à l'évaluation des individus, mais doit également faire l'objet d'une approche collective : ex. quelle part relative est réservée à la rémunération des salariés et aux détenteurs du capital dans chaque entreprise ? Quel est l'écart entre le salaire du PDG et celui des salariés de base ? Il était de l'ordre de quarante à un aux États-Unis au début du 20^{ème} siècle, il est aujourd'hui de l'ordre de trois cents à un dans les plus grandes entreprises françaises.
- La question de l'équité dans la rémunération du travail se pose également, et légitimement, pour les professions non salariées : qui travaille combien, avec quel niveau de compétence et de risque, pour gagner combien ?
- La question de la rémunération du travail est en lien proche avec la question de la reconnaissance sociale : l'argent tiré de son travail est pour le travailleur une reconnaissance par la société de la valeur de ce travail. Il lui permet par ailleurs d'entrer dans un autre jeu, celui de la recherche de la reconnaissance sociale qui est souvent accordée aux individus appartenant aux classes sociales plutôt riches ou très riches. Être reconnu socialement, c'est être nourri et rassuré sur sa valeur, et renforce la confiance en soi.
- A l'inverse, ceux qui vivent dans la pauvreté voire dans la grande pauvreté souffrent souvent du mépris dans lequel les autres membres de la société les tiennent, parfois même inconsciemment : « quand on n'a pas d'argent, on n'est rien » disent parfois avec amertume les personnes démunies de biens.

5. Compte rendu détaillé des échanges

5.1. Commentaires de la personne qui a proposé la question retenue

Je travaille à la DRH d'une grande entreprise. Mesurer la valeur du travail de chacun y est une question classique. J'aimerais pour ma part sortir du salariat pour devenir entrepreneure indépendante. J'hésite parce que mes revenus vont probablement baisser. Dans les entreprises, il n'y a pas d'équité dans les salaires, mais de très grands écarts entre les dirigeants et les techniciens de terrain.

5.2. Interventions des autres participants

- Je suis assistante de direction, donc une exécutante. C'est un travail de l'ombre qui n'est pas rémunéré à sa juste valeur.
- Quand on travaille à son compte, la valeur et la rémunération de son travail dépend en partie de sa capacité à faire reconnaître son expertise par un grand nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux.
- Est-il possible de rémunérer un travail de façon juste et équitable ? Pour moi, *équitable* correspond à « la même chose pour tout le monde », tandis que *juste* signifie « adapté à la personne et au contexte ». Donc selon cette définition, on ne peut être à la fois juste et équitable.
- Pour moi, les deux mots ont le même sens, et l'équité réside dans l'équilibre entre ce que je donne et ce que je reçois en contrepartie. Et on est alors dans le subjectif : chacun évalue différemment la valeur de ce qu'il donne et de ce qu'il reçoit ! La question est donc : comment objectiver ces deux évaluations ? Dans les entreprises, on dispose bien de grilles d'évaluation, mais on est également sur un marché avec sa loi de l'offre et de la demande.
- Dans cette affaire, il n'y a pas que les grilles d'évaluation, mais également les personnes qui évaluent, et qui peuvent fausser ces grilles : le facteur humain est essentiel.
- Quelqu'un a dit que les compétences sont intrinsèques. Mais elles dépendent pourtant du contexte dans lequel elles sont exercées. Un manager peut être excellent dans une entreprise avec son équipe et perdre ses moyens dans une autre entreprise, un autre contexte et avec une autre équipe. Donc certaines compétences peuvent être relatives...
- Mon expérience du travail en intérim m'a montré que, d'une entreprise à l'autre, je n'utilise pas les mêmes compétences. Il est difficile d'évaluer notre travail parce qu'on ne peut le faire qu'en fonction de ce qui nous est demandé et du contexte de ce travail.

Je travaille maintenant en tant qu'auto-entrepreneure et la rémunération que je demande est moindre que celle que je demandais lorsque j'étais salariée.

- En entreprise, on ne rémunère pas les compétences possédées, mais seulement les compétences qui sont activées, mises en œuvre. L'employeur ou le client rémunère la rareté ou la complexité d'une compétence, sa composante de risque pour l'entreprise, ou encore certains éléments de contexte tels que le chiffre d'affaires ou le nombre de collaborateurs.
- Dans la réalité, on évalue la valeur d'un travail en fonction du parcours professionnel et de la profession exercée par la personne. Une personne ayant occupé un poste important avec un bon salaire se verra toujours mieux payée même si elle change de fonction.
- Il y a peut-être d'autres points de vue à prendre en compte dans nos débats : les rémunérations dépendent également de rapports de force et de relations de « copinage » ou d'appartenance à des clans au sein des entreprises : chacun sait que certaines personnes peu compétentes y sont fort bien payées !

D'autres sujets mériteraient également d'être abordés, par exemple la question des chômeurs dont les compétences ne sont pas rémunérées, ou celle des personnes sans emploi et non rémunérées et qui pourtant fournissent un travail essentiel. C'est notamment le cas du travail ménager et de l'éducation des enfants au sein de la famille !

- La valeur du travail a évolué historiquement et peut être analysée dans le cadre du triangle temps, argent et énergie. Le travail est du temps non libéré, une énergie dépensée et rémunérée en argent. Autrefois, l'oisiveté était un droit de naissance : quand on appartenait à une famille noble, on disposait de temps et on avait beaucoup d'argent ; quand on naissait dans une famille paysanne (généralement pauvre), on commençait à travailler jeune et on gagnait très peu.

Cette question des compétences et de leur rémunération dépend des besoins et il serait intéressant de regarder comment et pourquoi, historiquement, les besoins apparaissent. Et en quoi certains profils de personnalité ou de compétences sont plus valorisés à certaines époques qu'à d'autres. Cela montre que l'on doit sortir de la seule question : quelle énergie et quel temps je donne et combien je reçois en retour ?

Selon l'époque à laquelle on vit, il peut y avoir des différences entre la valeur qu'on se donne à soi-même et la valeur que la société nous reconnaît. Quelles seront les compétences valorisées au cours des prochaines décennies ? En tant que philosophe, je remarque que la philosophie n'est pas un métier bien rémunéré !

- Aujourd'hui, nous avons tendance à tout objectiver, mais tout n'est pas objectivable. Que je veuille vendre un stylo-bille ou un tableau de Picasso, le prix que m'en proposeront d'éventuels acheteurs sera différent car chacun l'évalue selon sa propre subjectivité. Quand nous parlons de justice ou d'équité, nous n'arrivons pas à sortir de l'idée que tout est subjectif. Les valeurs sont toujours contextualisées et toujours difficiles à objectiver.
- Que dire des personnes âgées qui ont travaillé toute leur vie et n'ont qu'une retraite minuscule ?
- Même si ce sont des valeurs profondes, je ne crois ni à la justice ni à l'équité... Dans un film récent, un avocat déclare : « Ce qui compte n'est pas la vérité, c'est d'avoir raison ! » Tout est dans la relation de pouvoir.
- Si j'ai formulé la question de départ sur l'équité des rémunérations, c'est aussi parce que les salariés la posent eux-mêmes dans l'entreprise. L'organisation est garante de la justice. Mais j'aime ces notions de relativité et de contextualisation. Ma question en suscite une autre en moi : si je l'ai posée de cette manière, est-ce l'indice d'un manque, et si oui lequel ? Si l'équité est un équilibre entre ce que je donne et ce que je reçois, il n'empêche que c'est lié au contexte et au temps.
- Tout cela est une question d'évaluation. C'est comme un triangle où je suis situé à l'un des angles, où ceux qui évaluent sont à un autre angle, et où les outils d'évaluation sont au troisième angle. Et pour que l'évaluation soit juste, il faudrait que ces trois pôles soient en harmonie alors qu'ils ont chacun leur propre logique.

- Il y a aussi la question de la norme, par exemple le fait qu'un salaire plein correspond en gros à huit heures de travail par jour. Mais que devient notre perception de l'équité si j'atteins le même résultat en ne travaillant que cinq heures par jour ? Je trouverais que la vie est juste avec moi. Où est alors la norme ?
- Peut-être serait-il utile de réfléchir à notre question sous l'angle de l'utilité sociale... (suggestion de l'animateur)
- Un manager qui encadre 100 personnes est en principe plus utile que s'il n'en encadre que 20, et son salaire devrait en tenir compte. On peut également poser la question des enjeux : cela coûterait quoi à l'entreprise ou à la société si telle ou telle personne de talent n'y travaillait pas ?
- En matière d'utilité sociale, la crise du Covid-19 a montré que les infirmiers, les « petites mains » et tout le personnel soignant des hôpitaux étaient les vrais premiers de cordée !
- Certaines entreprises rémunèrent au moins une partie de leurs salariés pour un travail qui génère souvent un bénéfice, mais pour produire des objets ou des services inutiles ou même destructeurs pour la société : cela donne un éclairage tout autre à notre thème de ce jour et me questionne beaucoup !
- Dans la mythologie, on trouve depuis toujours des dieux ou des puissances destructrices. Et dans l'histoire des humains, il y a toujours eu des guerres et des destructions : on construit et on détruit. C'est ainsi !
- On pourrait mesurer la rémunération d'une personne ou d'une profession en évaluant ce que coûterait à la société le fait qu'elle n'existe pas. Combien coûterait à la société l'absence de caissières ou d'infirmières ?
- Dans les entreprises en redressement, on commence généralement par diminuer ou supprimer les budgets de formation. Le raisonnement par l'absence consiste à se demander : si on ne fait plus de formation, que se passe-t-il ?
- Cette approche conduit à considérer l'interchangeabilité des personnes, voire celle des personnes et des machines, car si les humains font défaut, on les remplace par des machines.
- Raisonner par les conséquences de l'absence d'une personne pour faire la tâche se heurte au constat que tout le monde n'est pas interchangeable : certains salariés ont une telle compétence qu'on a vraiment besoin d'eux et que cette spécificité justifie leur salaire élevé.
- Il est normal de définir un salaire en fonction de l'utilité de la fonction qu'on occupe. Les médecins par exemple sont très utiles et devraient percevoir un salaire plus conséquent que les footballeurs professionnels.
- La justice et l'équité sont peut-être possibles, mais à quel prix et pour combien de temps ? Car tout change avec le temps.
- Je pense à un livre de philosophie qui évoque « le dur métier d'exister ». Je suggère que le revenu universel soit mis en place pour rémunérer ce dur métier d'exister !

6. Évaluation de la séance

Les participants sont invités à répondre à deux questions : 1. Comment avez-vous vécu cette séance ? 2. Qu'en reprenez-vous pour vous ?

- J'ai trouvé cette séance à la fois « confrontante » et bienveillante. J'ai aimé qu'on nous ait invités à ouvrir de nouveaux champs de pensée.

Je retiens que la période durant laquelle les paysans travaillaient beaucoup et gagnaient très peu d'argent - tandis que les nobles étaient oisifs et riches - a duré fort longtemps.

- J'ai beaucoup écouté et j'apprends à m'exprimer en public avec des phrases et non plus avec seulement des mots. J'aurais aimé aller plus loin, car la seconde partie nous a ouverts de nouveaux horizons intéressants. La question complexe qui me taraude en ce moment, c'est celle de l'évaluation des personnes à leur juste valeur.

- Pour moi, la séance est allée crescendo. Je n'ai pas fait de philo depuis ma classe de terminale. J'ai dû m'adapter à ces règles de fonctionnement du groupe qui étaient nouvelles pour moi.

J'ai découvert aujourd'hui le concept d'évaluation d'un travail par le coût social de son absence.

- Première séance de café philo pour moi, je l'ai trouvée intéressante et formatrice.

J'en retiens l'idée de la rémunération de la compétence *activée*, celle qui est effectivement mise en œuvre.

- J'ai souffert de ne pas pouvoir interagir avec les autres participants. C'est différent de la vraie vie. Mais j'ai été contente d'entendre ce qui a été dit !
- J'ai été très malheureux de constater que les règles de fonctionnement du groupe² étaient frustrantes pour certains participants ! Elles ne sont bien sûr pas là pour vous frustrer, mais pour que les idées jaillissent de façon libre et diverse, plutôt que suivre leur tendance naturelle à tourner en rond...
- J'ai trouvé que cette question des règles n'était pas simple.

Le mot que je retiendrai, c'est celui de *reconnaissance*, qui est une forme non négligeable de la rémunération ! J'y ai souvent pensé durant cette séance et je ne l'ai pas beaucoup entendu...

7. Quelques compléments conceptuels³

Rappel du thème : Comment mesurer la valeur du travail pour le rémunérer de façon juste et équitable ?

- Le travail salarié

² Et notamment celle d'exprimer soi-même ce qu'on a à dire plutôt que se concentrer sur ce que l'autre a dit et lui demander d'en dire plus.

³ Texte rédigé par Jean Beaujouan.

- Dans la question que le groupe a choisi de traiter, le travail salarié était clairement visé mais nous verrons que le travail peut prendre d'autres formes
- Qu'est-ce que le salariat ?

C'est un contrat de location de soi au service d'un individu, d'une famille ou, plus souvent, d'une institution ou d'une organisation.

Ce contrat est encadré par la loi, par des règles générales et par certaines conventions particulières (durée du contrat, horaires de travail, missions, pouvoirs, moyens, etc.).

Il est assorti d'une rémunération comportant souvent une partie fixe et une autre variable en fonctions de critères plus ou moins explicites.

En dernier ressort, c'est généralement la direction de l'entreprise qui fixe la rémunération des salariés. Celle-ci cherche à le faire à partir de règles générales acceptables par tous mais elle comporte de nombreuses exceptions.
- La recherche de justice⁴ dans la rémunération des salariés est une démarche évidemment louable, mais difficile à atteindre : la justice requerrait de prendre en compte une grande quantité de critères dont beaucoup ne peuvent être mesurés objectivement. A cela il faudrait ajouter deux variables importantes et non maîtrisables :
 - Jusqu'où l'évaluateur officiel est-il capable de se délivrer de ses « penchants affectifs » positifs ou négatifs à l'égard de la personne qu'il évalue, d'autant plus que bon nombre de ces penchants sont inconscients !
 - Même en supposant que les évaluations soient pour l'essentiel équitables, la personne rémunérée aura naturellement tendance à poser sur elle-même et sur la valeur de son travail un regard plus positif que son évaluateur, et cela en toute bonne foi !
- Cette recherche de justice ne doit pas être posée seulement au plan individuel, mais aussi au plan collectif, celui de la part de l'ensemble des salariés par rapport à la part des bénéfices dévolue aux actionnaires.
 - Dans les entreprises privées, il y a eu une évolution historique majeure en France au cours des années 1970 avec l'apparition des stock-options que les représentants des actionnaires ont proposés aux plus hauts dirigeants pour les convaincre de conduire des stratégies radicales d'optimisation des résultats financiers à court terme en vue d'augmenter sensiblement leur propre rémunération en tant que détenteurs du capital.
 - Au début du 20^{ème} siècle, Henry Ford, figure de proue du capitalisme américain, estimait que l'écart de salaire entre les salariés de base d'une entreprise et son patron ne devait pas

⁴ Selon le dictionnaire Robert, les mots *équité* et *justice* ont un sens quasi-équivalent.

dépasser le rapport d'un à quarante, au risque de démotiver ces salariés.

Jusqu'à la fin des années 1970 en France, cet écart des salaires est resté globalement en dessous d'un à cinquante. C'est à partir de cette date qu'il s'est envolé : en 2016, selon une étude d'Oxfam France, les PDG des entreprises du CAC 40 percevaient un salaire correspondant en moyenne à 260 fois le SMIC, ce chiffre pouvant aller jusqu'à des valeurs beaucoup plus élevées dans certaines entreprises.

- Cette stratégie s'est développée progressivement au détriment des rémunérations des salariés de base et du rapport qualité/prix des biens ou des services fournis aux clients.
 - Elle a été favorisée par un relatif déclin de la puissance des syndicats, et par une augmentation du chômage, qui met les chercheurs d'emploi en situation de faiblesse pour négocier leur rémunération lors de leur recrutement.
- Le travail de l'entrepreneur (artisan, commerçant, profession libérale, etc.)
 - L'entrepreneur produit des biens et/ou des services et les vend à des acheteurs sur différents types de marché soit directement, soit via des intermédiaires. Il ne loue pas sa force de travail comme un salarié, il vend directement ce qu'il a produit, mais les conditions de réussite financière sont en grande partie comparables :
 - Convaincre ses interlocuteurs (en l'occurrence ses clients) de la qualité de sa production ;
 - Leur faire accepter le prix qu'il demande ;
 - S'assurer qu'il sera bien payé ;
 - S'assurer que son travail lui assurera des revenus qui lui permettront de vivre décemment et d'investir pour le développement de son entreprises.
 - Comme dans la catégorie des salariés, on constate de grands écarts de revenus entre les entrepreneurs.
 - Comment se pose alors la question de la justice et de l'équité dans ces transactions qui débordent le strict salariat ? Dans les deux cas :
 - Il s'agit bien d'évaluer la rémunération d'un travail ;
 - Le grand régulateur des prix est le marché, qui obéit pour l'essentiel à des évènements extérieurs qui n'ont rien à faire de la justice ;
 - Une grande partie de la rémunération du travail se joue sur la confiance du salarié ou de l'entrepreneur en sa propre valeur, et sur sa combativité pour en convaincre ses interlocuteurs ;

⁵ Au même titre que le salarié doit investir dans sa propre formation pour améliorer ou au moins maintenir sa propre « employabilité ».

- Quant aux pouvoirs publics, tout au plus peuvent-ils veiller, avec plus ou moins d'efficacité, à ce que le fonctionnement des marchés respecte certaines règles pour limiter les distorsions de concurrence les plus graves.
- La question de la reconnaissance sociale

A propos de la justice dans la rémunération du travail, nous allons faire quelques commentaires supplémentaires à la lumière du livre majeur du philosophe et sociologue Axel Honneth publié en Allemagne en 1992 sous le titre *Kampf um Anerkennung* et en France en 2000 sous le titre *La lutte pour la reconnaissance*⁶.

 - Le mot original allemand *kampf* signifie à la fois « lutte », mais aussi « combat » et même « guerre », il est donc nettement plus vigoureux que le mot français *lutte*.
 - Le livre confirme la puissance, voire la violence des enjeux de vie et de mort que représente ce phénomène dans lequel chaque individu et chaque classe ou groupe social cherchent à être reconnus par les autres individus et groupes ou classes de ce même monde social.
 - Selon l'auteur, au sein d'un monde social originaire supposé sans lois, chaque individu est en lutte contre tous les autres pour la conservation de son intégrité physique et de son identité : chacun affirme sa puissance par défiance envers autrui.
 - Pour éviter les dégâts de cette guerre de tous contre tous, un pouvoir souverain s'institue et chacun s'y soumet plus ou moins de bonne grâce : naissance de la cité, de la protection de la loi et de la vie sociale.
 - Cette institution politique de la cité ne fait qu'éviter les conséquences les plus dangereuses du combat pour la reconnaissance, mais ne le supprime pas : la société reste traversée par ce besoin fondamental d'être reconnu, estimé (à sa juste valeur), admiré et protégé.
 - Selon Honneth, il existe trois formes principales de reconnaissance : l'amour, le droit (la loi) et l'estime sociale.
 - Un monde idéal serait un monde dans lequel chacun serait reconnu dans son existence comme une personne originale et de valeur, et reconnu dans la légitimité de son désir de vivre et de s'exprimer librement.
 - Dans la réalité, les combats pour la reconnaissance entre individus et entre groupes sociaux continuent en permanence à faire rage, ils sont juste rendus un peu plus policés par l'existence de l'état de droit.
 - Cette description d'une part essentielle de la vie sociale donne des éclairages utiles pour comprendre les enjeux de la question de l'équité dans la reconnaissance de la valeur du travail de chacun :
 - L'argent reçu est d'abord un objet vital pour permettre à chacun de *survivre*, c'est-à-dire de ne pas mourir ! A lui seul, ce point mobilise donc une énergie potentiellement énorme.

⁶ Gallimard Folio Essais.

Chacun de nous considère qu'il a au moins un droit fondamental à recevoir ce minimum de rémunération lui permettant de survivre et d'entretenir sa proche famille.

- La quantité d'argent reçu est par ailleurs souvent perçu comme une mesure de la reconnaissance non pas de la seule valeur de la qualité du travail réalisé, mais surtout de la valeur de la personne elle-même ! « Si je gagne plus que mon collègue, c'est que je suis meilleur que lui ! » L'argent reçu en contrepartie de son travail constitue donc une authentification de la valeur de soi.
- Au-delà de cette survie et de cette certification de sa propre valeur, l'argent reçu en contrepartie de son travail permet par ailleurs à chacun de s'installer plus ou moins haut dans l'échelle sociale. C'est ce qu'on appelle « tenir son rang » !

La richesse financière s'accompagne en effet souvent de la reconnaissance sociale : dans les familles riches ou très riches, et notamment chez les « hommes d'affaires », on ne s'embarrasse pas beaucoup du tabou de l'argent, on sait évaluer assez précisément la fortune et les revenus de ses proches, et on est naturellement enclin à fréquenter les familles un peu plus riches que soi !

- On peut d'ailleurs constater que les classes sociales riches développent des moyens institutionnels assez puissants pour se mettre en valeur, s'autocélébrer et se congratuler (presse people, réceptions mondaines, activités de mécénat, décorations multiples, etc.)⁷
- De leur côté, ceux qui sont en bas de l'échelle sociale sont le plus souvent méprisés et relégués - par les riches et parfois par les gens modestes eux-mêmes - comme s'ils n'appartenaient pas vraiment totalement à la famille des humains : « Quand on n'a rien, on n'est rien » disent parfois d'elles-mêmes les personnes très démunies. C'est pour elles une souffrance psychique que les plus riches ne soupçonnent souvent pas.
- Il ne s'agit pas ici de critiquer ni de condamner les riches, mais de constater que notre monde semble se construire naturellement dans des logiques de distorsion de richesse, et de comprendre comment et pourquoi il en est ainsi.
- Si le livre d'Honneth permet de comprendre mieux pourquoi il existe une forte demande d'équité de la part de chacun dans la reconnaissance de la valeur de son travail, il ne donne malheureusement pas les recettes qui permettraient de rémunérer de manière plus équitable le travail de chacun. Il est d'ailleurs peut-être illusoire de s'attaquer à un tel chantier, et

⁷ Sur l'ensemble de ces points, on lira avec intérêt les principaux livres que les sociologues Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot ont consacrés aux classes riches et très riches.

peut-être utile d'orienter les recherches dans une direction un peu différente, notamment autour des questions suivantes :

- La distorsion croissante des patrimoines et des revenus fait-il courir des risques à la bonne santé du corps social dans une nation, et si oui lesquels ?
- Qui pourrait convaincre les plus grands détenteurs de patrimoine et de revenus qu'il est de leur intérêt bien compris d'œuvrer eux-mêmes à une société dans laquelle chacun pourrait jouir d'une vie décente et d'une reconnaissance suffisante de son identité et de sa valeur, et accessoirement trouver comment y parvenir ?