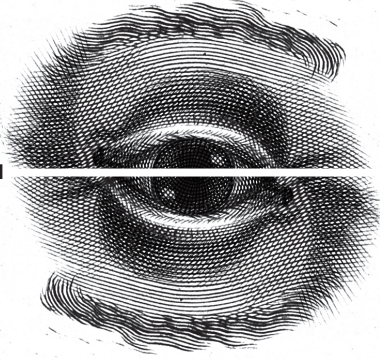




2021



*une analyse de*  
**Alexandre Piraux**

**BARRICADE**  
CULTURE D'ALTERNATIVES



# DE NOUVELLES NORMALITÉS / NORMATIVITÉS AU TRAVAIL ?



« Les dieux avaient condamné Sisyphe à rouler  
sans cesse son rocher jusqu'au sommet  
d'une montagne d'où la pierre retombait  
par son propre poids.  
Ils avaient pensé avec quelque raison  
qu'il n'est pas de punition plus terrible  
que le travail inutile et sans espoir. »

*Le Mythe de Sisyphe,*  
Albert CAMUS

Le but de ce texte est d'exposer les différents aspects du travail, qui peut être aliénant et pathogène, ou à l'inverse revêtir une dimension libératrice qui est celle de la dignité et du service aux autres. On se demandera ensuite comment on en est arrivé à un travail bien souvent perçu comme une malédiction entravante. Il s'agit aussi d'examiner quelles réponses collectives ou individuelles peuvent être apportées à la dégradation du travail et de ses conditions. À cet égard, nous nous demanderons si de nécessaires réformes structurelles du travail sont suffisantes ou s'il n'y aurait pas lieu d'élargir le focus à d'autres dimensions de nature systémique et comportementale, dans le sens de l'art de vivre.

## Introduction : le contexte

Avant d'entrer dans le corps du texte, il nous a semblé intéressant et utile d'examiner le rôle et l'impact des normes juridiques sur les travailleurs et travailleuses et d'évoquer également certaines conséquences de la crise Covid.

En 2019, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) fêtait ses 100 ans et réaffirmait, dans une déclaration solennelle, l'importance de mettre « l'humain » au centre des futures réformes touchant le droit du travail<sup>1</sup>.

Néanmoins peu avant la crise du Covid, certain-e-s expert-e-s de cette honorable institution, au sein d'une Unité de réflexion appelée « Avenir du travail », se demandaient si le droit du travail avait tout simplement encore un sens<sup>2</sup>.

Pourquoi cet apparent défaitisme? Le juriste français Alain Supiot<sup>3</sup> en donne peut-être une explication. Selon ce dernier, l'« affaissement de l'ordre juridique » est un corollaire de la gouvernance par les nombres qui soumet le droit à des calculs d'utilité, ce qui est un renversement du paradigme classique qui subordonnait les calculs d'utilité à l'emprise du droit. Le chiffre prévaudrait désormais sur la loi. Le droit du travail comme d'autres branches juridiques tels le droit fiscal ou le droit social est dorénavant assimilé à un facteur d'attractivité, un atout compétitif sur le marché des normes. Or dès que l'on considère que le droit est un produit, sa conception relève d'un savoir technique et non plus politique. Affaire de professionnel-le-s, l'essence sociétale du droit s'abîme au profit de la

1 L'OIT née dans le cadre du Traité de Versailles a pour mission d'établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes dans le monde. L'OIT est une agence de l'ONU siégeant à Genève.

2 « Le monde du travail contaminé », *Télérama*, n°3687, du 12 au 18 septembre 2020.

3 Alain SUPIOT, « Le travail n'est pas une marchandise – Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle ». Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019.

> [books.openedition.org/Collège de France 2019](https://books.openedition.org/Collège-de-France/2019).

Cf aussi Alain SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, éd. Fayard, 2015.

compétitivité. Le champ des délibérations se restreint et cesse d'être un enjeu pour la Cité pour devenir le terrain de jeu des sociétés.

Par ailleurs, en raison du foisonnement des normes et de leur caractère fortement interprétatif et changeant, la résolution d'un conflit judiciaire, l'anticipation d'une décision et la protection juridictionnelle sont devenues de plus en plus aléatoires. De surcroît, de nombreuses « catégories » de travailleurs et travailleuses informel·le·s, intermittent·e·s, précaires, faux bénévoles, volontaires etc. n'appartiennent à aucune catégorie protégée et se trouvent dans une « zone grise » hors du périmètre de ces juridictions ou sans protection sociale. Il y a là-dedans pas mal de travailleurs et travailleuses du numérique, comme les coursier·e·s de Deliveroo qui ont été invité·e·s début 2020 à se joindre à une action en justice devant le tribunal du travail de Bruxelles<sup>4</sup>.

Or la crise a plus que confirmé l'utilité vitale de la protection sociale alors même que les pressions sur le droit du travail n'ont pas disparu, loin de là, durant celle-ci et qu'un certain nombre d'acteurs économiques tentent de profiter de la pandémie pour diminuer les règles de protection des travailleur·euse·s. La notion de « travailleur·euse·s essentiel·le·s » comme les caissières, éboueurs, infirmier·e·s, médecins, etc. a aussi permis de mettre en cause et de questionner les hiérarchies sociales.

Par ailleurs, avec la crise du Covid-19, le travail vert (*slow working*) dans des *SmartWorkHub* / espaces partagés près de chez soi, ou le travail à domicile recueille jusqu'à présent, les faveurs de nombre de travailleurs et travailleuses soulagé·e·s de déplacements éreintants. Beaucoup d'autres ne bénéficient pas de cette possibilité. De nouvelles distinctions entre travailleurs et travailleuses ont surgi : ceux et celles qui sont exposé·e·s par leur métier et ceux et celles qui sont protégé·e·s, entre travail utile et inutile. Certain·e·s y voient surtout un impact écologique diminué du fait que l'empreinte écologique d'un·e *Smart Worker* serait moindre que celle d'un·e travailleur·euse traditionnel·le.

---

4 > [lesoir.be/275187/article/2020-01-24/la-csc-invite-les...](https://lesoir.be/275187/article/2020-01-24/la-csc-invite-les...) consulté le 21 octobre 2020.

L'ère numérique pourrait entraîner une fluidité spatiale des cités qui deviendraient polycentriques et revitaliser de la sorte les périphéries. On ne compte plus le nombre d'articles faisant état de l'exode des citadin·e·s vers les campagnes, (*cf.* l'exemple du Portugal).

D'autres y décèlent un isolement et un affaiblissement des travailleurs et travailleuses soumis·e à un Skype, Zoom ou Teams management. Atomisé·e·s, le visage tourné vers l'écran, le droit de se réunir et *a fortiori* de manifester jugulé par le respect des normes sanitaires, les rares actions masquées par les priorités médiatiques sanitaires.

En toute hypothèse, la pandémie a pour conséquence de réduire de manière disproportionnée les revenus des travailleurs et travailleuses peu qualifié·e·s, des jeunes ainsi que la plupart des travailleur·euse·s informel·le·s<sup>5</sup>.

## **Le malheur au travail : le travail fatigue, rend malade et tue**

En 2009 la Belgique comptait un peu moins de 200 000 invalides indemnisé·e·s par l'INAMI. En 2019, nous avons dépassé le seuil des 400 000 personnes qui sont écartées pour une période supérieure à un an du marché de l'emploi<sup>6</sup>. Cela fait pratiquement 10 % de la population active de ce pays. Ce chiffre ne tient pas compte non plus des dizaines de milliers de chômeurs et chômeuses usé·e·s par la maladie mais pas suffisamment malades pour être reconnu·e·s en incapacité de travail. Ajoutons-y les accidents du travail ou encore les victimes de maladies professionnelles, pour avoir une idée complète de l'ampleur du phénomène.

En 2016, le travail a tué dans le monde plus que tous les conflits armés et les actes de terrorisme. 2,3 millions de personnes sont mortes l'année passée d'un accident ou d'une maladie professionnelle. Le travail peut donc être un tueur de masse discret. D'autant plus discret qu'on meurt plus du

5 Arnaud ZACHARIE, « Un monde post-covid encore plus inégalitaire », *Imagine*, mars-avril 2021.

6 François PERL, « Le travail entre émancipation et aliénation », conférence, octobre 2019.  
Les données chiffrées sont reprises du texte de cette conférence non publiée à ce jour.

travail en Asie (Inde et Chine), que dans l'ensemble des autres continents, loin de toute médiatisation et de tout émoi occidental.

À cet égard l'arrivée massive des dispositifs électroniques de management, de surveillance et des méthodes de gestion par objectifs décrétés unilatéralement, sans nécessairement en donner les moyens au personnel, ont induit de nouvelles pathologies, notamment des risques pour la santé mentale. La plus connue et médiatique est l'explosion d'une pandémie d'épuisement des personnes et de *burn-out*, qui n'est toujours pas reconnu comme maladie professionnelle. L'autonomie, joli mot pour dire l'imposition de charges individualisées dans la manière d'atteindre les objectifs assignés d'en haut, implique moins de sécurité contractuelle et plus de pressions dans la mesure où c'est une autonomie dans la subordination<sup>7</sup>. Comme l'a écrit un auteur, le management par objectifs c'est « la liberté d'obéir et l'obligation de réussir<sup>8</sup> ». Au chef revient la responsabilité de commander, de contrôler et d'évaluer. À l'exécutant incombe la responsabilité d'agir et de réussir<sup>9</sup>. Sois libre de faire ce qui est exigé de toi.

La responsabilité n'est donc plus l'apanage de la seule direction puisqu'une grande part en est reportée sur l'exécutant. Mais peut-il y avoir de la responsabilité sans liberté ?

Il est clair aujourd'hui que la transformation du travail engendre de nouveaux risques psychosociaux, liés principalement au sur-stress et à la sur-sollicitation cognitive<sup>10</sup>. On parle de plus en plus des syndromes psychiatriques liés à l'utilisation des outils numériques comme la nomophobie (l'anxiété d'être séparé de son téléphone mobile), le syndrome des vibrations fantômes, ou encore le FOBO (*Fear Of Being Offline*) à savoir la peur d'être hors ligne ou d'être déconnecté-e, ce qui revient dans l'inconscient à la peur d'être expulsé-e du système. On retrouve donc là les angoisses les plus archaïques à savoir celles de la séparation tout comme

---

7 Alain SUPLOT, *op. cit.*

8 Johann CHAPOUTEAU, *Libres d'obéir – Le Management du nazisme à aujourd'hui*, éd. Gallimard, 2020.

9 *Ibidem*, p. 114.

10 « Ces maladies qui émergent au travail », Medium.com, 20 juin 2018.

celle de l'expulsion du travail et de la société. Il y a aussi la peur de manquer quelque chose, de rater une information importante (*fear of missing out*).

Certaines de ces maladies sont dues à une dépendance et addiction aux outils numériques. Elles sont imputables à un usage excessif du numérique, usage lui-même intensifié par des exigences managériales visant à augmenter sans fin les performances. Chez beaucoup de travailleurs et travailleuses se répand un ressenti de honte, celui de ne pas être à la hauteur des performances affichées par d'autres, réels ou fantasmés. Il y a ainsi un glissement vers un sentiment d'infériorité, de mal-être, d'insuffisance face à ce qui est attendu par les employeur-euse-s et par la société. Les évaluations des travailleurs et travailleuses ne portent non seulement plus sur leurs prestations professionnelles mais bien sur leur personnalité, leur réactivité, leur résilience<sup>11</sup>, glissant gentiment du savoir-faire au savoir-être, dans le but de mettre en exergue de prétendues défaillances, cette fois personnelles. On sort là clairement du registre objectivable. Elles sont aussi pratiquées par des client-e-s, par des amateurs ce qui engendre un sentiment de vulnérabilité et de dépendance. Les pseudo-rituels cool au travail cachent souvent des relations de domination et d'oppression.

Dans le registre numérique, le psychologue américain Mark Griffiths, spécialisé dans les addictions comportementales, parlait dès 1995 de « dépendances technologiques ». Comme on le sait, les nouveaux *devices* (dispositifs/appareils) contribuent à flouter la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée. Le travail n'a plus d'espace fixé (dédié) ni de temps prédéterminé, limité. Cela renforce son emprise sur l'inconscient.

Le « surtravail à domicile » dû à des phénomènes de surinvestissement épuise et désorganise l'équilibre psychologique de la personne.

---

11 Danièle LINHART, *Imagine*, n°140, septembre-octobre 2020.



## Une question d'échelle?

Selon une étude française de la Dares<sup>12</sup> sur les expositions aux risques professionnels dans les petits établissements français en 2010, les salarié·e·s des très petits établissements (un à neuf salarié·e·s) subissent des risques organisationnels et psychosociaux nettement moins importants que ceux et celles des plus grandes unités, et ce même s'il existe de nombreux contre-exemples.

Voilà une nouvelle piste de réflexion à explorer qui est celle de l'échelle des lieux de travail qui donnerait la préférence à de petites structures.

Pour Marx le travail devient aliénant car le travailleur ou la travailleuse est dépossédé·e de son objet à savoir le produit qui est le résultat de son travail, mais aussi de son acte de production (les conditions pratiques de l'activité) et de la relation sociale à son travail (son travail lui est étranger et lui fait face de façon hostile)<sup>13</sup>.

Or, la dimension aliénante du travail est amplifiée par sa technologisation. La technique a transformé l'ouvrier·e en appendice de la machine qu'il ou elle sert et ce dès le 19<sup>e</sup> siècle. On a assisté à ce que Marx appelle la « mortification de l'ouvrier<sup>14</sup> ».

La nouvelle « normalité » au travail qui est en réalité une nouvelle normativité pourrait venir de la Chine (la plus développée au niveau *high tech*) avec des dispositifs de surveillance et de contrôles totalitaires, intelligents, omniprésents sanctionnés par l'attribution de points de crédit social en ce compris dans le travail<sup>15</sup>.

Le rouleau compresseur des nouvelles technologies nous rappelle que c'est notre rapport aux conditions matérielles d'existence corrélées à

---

12 La Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) est une direction du ministère du Travail en France produisant des études de recherche sur le travail, le chômage et l'emploi.

13 Karl MARX, *Manuscrits économique-philosophiques*, 1844; et Alexis CUKIER, *Qu'est-ce que le travail?*, éd. Vrin, 2018, p. 67.

14 François PERL, *loc. cit.*

15 Shoshana ZUBOFF, *L'Âge du capitalisme de surveillance*, éd. Zulma 2020.

la *high tech* qui détermine le cours des événements et de nos ressentis/ idées, mentalités. Les « normes techniques » que sont finalement la roue, l'alphabet, le collier d'attelage, ou la machine à vapeur ont ainsi modelé notre façon de penser, notre vision du monde<sup>16</sup> et en fin de compte notre manière de travailler. Les outils numériques contribuent à une vision du monde hyper matérialiste, rapide jusqu'à l'insaisissable, qui aggravent une mentalité individualiste étroitement reliée à la production et à la consommation de masse.

## Le travail comme outil d'évasion, d'épanouissement et de libération

L'être humain est fait pour créer, pour exposer ses talents, pour s'améliorer et participer à une communauté. Il n'est pas dans la nature humaine de paresser, d'attendre perpétuellement et de ne rien faire. Le travail en tant qu'activité est d'un point de vue anthropologique le propre de l'humain et le distingue des autres êtres vivants.

Pour Hegel, le travail constitue un facteur d'émancipation. Il est une source de réalisation et d'affirmation d'une authentique sociabilité humaine<sup>17</sup>.

Hanna Arendt<sup>18</sup> différencie l'*homo faber* et l'*homo laborans* et institue de la sorte une différence entre le travail fait par l'*homo laborans* (l'ouvrage qui n'est pas forcément investi de signification) et l'œuvre de l'*homo faber*, l'artisan-ne ou l'ouvrier-e qui façonne un ouvrage original.

Par la transformation de la nature et sa créativité, l'*homo faber* se distingue radicalement. Son travail n'est plus une malédiction ou une punition mais a du sens. Il implique une responsabilisation, véritable celle-ci,

---

16 Régis DEBRAY, *Civilisation – Comment nous sommes devenus américains*, éd. Gallimard, coll. Folio essais, 2017, p. 214-215.

17 Alexis CUKIER, *op. cit.*, p. 66.

18 Hanna ARENDT, *Condition de l'homme moderne*, éd. Calmann-Lévy, coll. Pocket Agora, 1983.

et une élévation (pour autant toutefois qu'il soit digne et utile à la collectivité).

Le bonheur/bien-être au travail est largement conditionné par l'acquisition de nouvelles capacités (Spinoza) et aptitudes qui augmentent la puissance, le sentiment d'exister et d'être reconnu-e. La convivialité au travail est aussi un facteur important de bien-être psychologique.

S'engager, travailler sur soi ou pour les autres, c'est idéalement avoir la conviction qu'au-delà de nos contingences, il existe autre chose qui dépasse l'individu, c'est tenter de trouver un sens concret aux valeurs de fraternité et d'humanité. Cet « autre chose » peut être l'éthique du bien commun, celle de nos devoirs et responsabilités vis-à-vis des autres. Le travail utile est plus qu'un moyen de gagner sa vie. Il est une voie qui peut permettre de se réaliser et de se sentir coresponsable de l'amélioration du monde.

### **Très brèves considérations sur les évolutions dans la façon de vivre et de travailler : comment en est-on arrivé là ?**

L'hyper individualisme de nos sociétés influence et conditionne la nature du travail, les méthodes de travail et la façon de coopérer. Mais comment en est-on arrivé à un tel processus de dégradation du travail et de l'emploi ?

Depuis les temps les plus reculés, les personnes ont toujours vécu en petites communautés intimes essentiellement formées de parents proches ou éloignés. La coopération était une nécessité vitale.

La Révolution agricole qui consiste en la domestication des plantes et des animaux a eu lieu il y a 12 000 ans. Elle n'a pas non plus changé fondamentalement la façon de vivre en communauté et en famille, même si la révolution agricole (avec la sédentarisation de l'humain qui de cueilleur nomade devient agriculteur sédentaire) va permettre le développement des villes et le sens de la propriété. Au 16<sup>e</sup> et 17<sup>e</sup> siècle le mouvement des enclosures en Angleterre va transformer une agriculture traditionnelle

gérée de façon communale (*openfield*) en système de propriété privée des terres, chaque champ se trouvant alors séparé par une haie ou une barrière.

C'est ensuite la Révolution industrielle il y a un peu plus de deux siècles (1750) qui va faire éclater les dimensions familiales et communautaires selon Yuval Harari<sup>19</sup>. La Révolution française de 1789 va consacrer/sacraliser la propriété privée<sup>20</sup>. Peu après le *Code civil* napoléonien définit cette dernière comme le « droit de *jouir* des choses de la manière *la plus absolue* » alors que la propriété privée n'est pas le droit d'abuser socialement des autres et de leurs biens, ce que sous-entendrait son caractère prétendument absolu.

La Révolution industrielle va faire naître des États puissants et des marchés. Ces derniers vont reprendre la plupart des fonctions traditionnelles des familles et des communautés.

C'était en effet, outre les seigneurs féodaux, la famille et la communauté villageoise qui pourvoyait à la protection sociale, à la santé et à l'éducation, le travail et qui faisait office de fonds de pension, d'entreprise du bâtiment (on construisait ensemble en autoconstruction) de banque et même de police (*vendetta*) ou d'armée (dans le cas de guerre tribale).

Autour de 1750, celui ou celle qui perdait sa famille et sa communauté était pour ainsi dire civilement et socialement mort. La coopération dans la vie de tous les jours était donc obligée. Une des révolutions sociales les plus capitales dans l'histoire de l'humanité sera l'effondrement de la famille et de la communauté locale remplacée par l'État et le marché<sup>21</sup>.

Les choses vont en effet radicalement changer avec la Révolution industrielle qui donne aux marchés de nouveaux pouvoirs immenses et procure à l'État de nouveaux moyens de transport et de communication (trains, bateaux à vapeur...). Les excédents fournis par la Révolution industrielle permettent aussi d'engager une multitude de fonctionnaires,

19 Yuval Noah HARARI, *Homo sapiens – Une brève histoire de l'humanité*, éd. Albin Michel, 2015.

20 John Locke (17<sup>e</sup> siècle) a été un des premiers à avoir introduit une conception individualiste de l'homme en politique. Dans d'autres traditions, on fondait la propriété sur le bien commun et non sur la propriété individuelle.

21 Yuval Noah HARARI, *op. cit.*

d'enseignants, de policiers, de militaires dans le but de consolider l'ordre social établi. La notion d'« individualisme possessif » de Mac Pherson (1962) apparaît à cette époque. Elle est ce « par quoi il (Mac Pherson) entend que les gens ont commencé à se considérer toujours plus comme des êtres isolés qui ne définissent plus leur rapport au monde en termes de relations sociales, mais en termes de droits de propriété<sup>22</sup>. » Toutes les relations humaines sont dès lors reconfigurées en termes de propriété<sup>23</sup> et de façon plus large en termes de richesse. Alors que dans l'Antiquité selon le regretté David Graeber on recherchait plutôt le mode de propriété faisant les meilleur·e·s citoyen·ne·s que la richesse comme une fin en soi<sup>24</sup>.

L'État et le marché sont devenus la mère nourricière et le père protecteur de l'individu qui ne peut vivre que grâce à eux.

La chute du régime soviétique qui en dépit de tous ses défauts faisait contrepoids (1990<sup>25</sup>) marqua l'aboutissement d'une dynamique individualiste.

Aujourd'hui nous sommes passés d'une société de masse à une époque d'individualisme de masse<sup>26</sup> et d'« isolement collectif »<sup>27</sup> avec les connexions en ligne. L'influence sociale semble n'avoir jamais été aussi forte. L'imitation sociale n'a jamais été aussi facile, rapide et volatile. L'impératif est d'être soi-même tout en pensant comme tout le monde.

Le sociologue américain David Riesman dans son célèbre livre *La foule solitaire* (1964) a catégorisé les différents types d'individualisme. Ainsi décrit-il ce qu'il nomme l'homme intro-déterminé (*inner-directed*) qui a intériorisé les règles sociales qui font tellement corps avec lui, qu'elles lui sont devenues invisibles.

---

22 David GRAEBER, *Des fins du capitalisme*, éd. Payot & Rivages, 2014, p. 188.

23 *Ibidem*, p. 192.

24 *Ib.*, p. 224.

25 Staline parlait du capital humain...

26 JOSÉ ORTEGA Y GASSET, *The Guardian Weekly*, 1 juillet 2016.

27 ÉRIC SADIN, *Le Soir*, 21 octobre 2020.

À ce modèle type s'est substitué le modèle plus actuel de l'Homme extro-déterminé (*other-directed*) très réceptif aux espoirs et préférences d'autrui qui sont souvent celles du monde marchand. Les goûts de consommation ont remplacé le respect de l'« étiquette ». Mais que dirait Riesman décédé en 2002 des développements actuels de l'individualisme ?

Il constaterait sans doute que l'individualisme continue à détruire beaucoup de sociabilités traditionnelles dans le monde du travail et en dehors et que les nouveaux moyens technologiques peinent à en réédifier de nouvelles qui même une fois construites demeurent fragiles, voire nocives.

Ainsi l'augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses *freelance*<sup>28</sup> peut-il être interprété à la fois comme l'expression positive d'autonomies individuelles à travers l'auto-entrepreneuriat, mais aussi comme un facteur centrifuge de désintégration des liens sociaux et d'isolement de ces travailleurs et travailleuses si ce mode de travail s'élargissait/devenait la norme. Or « ... l'absence de soutien social (l'isolement au travail) se paie en termes de pathologies du stress (pathologies cardiovasculaires, dépressivité)<sup>29</sup> ».

---

28 *Freelance* dans le sens d'entreprise à entreprise (*Business to Business*) tel·le un·e coach, un formateur ou une consultante organisée en société et prestant pour une ou plusieurs entreprises, alors qu'un·e indépendant·e peut travailler aussi bien pour un·e client·e particulier que pour une personne morale. Cf. *Le Soir* du 25 septembre 2020, « Un indépendant sur cinq est un *freelance* ». Selon cet article on dénombrait 285 761 début 2020.

29 Danièle LINHART, *op. cit.*, p. 52.

## Les ripostes

Elles peuvent être schématiquement catégorisées en ripostes collectives ou individuelles même si dans les faits cette distinction est loin d'être aussi abrupte.

### Sur un plan collectif

1. Il serait temps que les organisations syndicales se préoccupent plus des procédés et dispositifs électroniques de guidance de l'action humaine et de surveillance qui font partie intégrante des conditions de travail. À leur décharge, il y a lieu de constater que depuis l'introduction du taylorisme au début du 20<sup>e</sup> siècle, un consensus a été établi pour considérer que le contenu de la manière de travailler de manière efficace et performante relevait des seules méthodes scientifiques et était donc une question purement technique<sup>30</sup>. Il a été admis que la direction du travail relevait d'un critère d'efficacité et non de justice et échappait à la démocratie politique et sociale. Lénine voyait ainsi dans le taylorisme « un immense progrès de la science »<sup>31</sup>. Gramsci lui-même trouvait que la division du travail industriel était une nécessité<sup>32</sup>. Le résultat de ce consensus fut une limitation du périmètre de la justice sociale à l'échange salarial, à la sécurité au travail et aux libertés collectives (liberté syndicale et négociation collective) à l'exclusion de l'organisation du travail. Il est donc temps comme le préconisent Isabelle Ferreras, Julie Battilana et Dominique Méda de considérer les travailleurs et travailleuses comme des « investisseurs en

---

30 Alain SUPIOT, *op. cit.*, p. 334-335.

31 Jean QUERZOLA, « Le chef d'orchestre à la main de fer. Léninisme et taylorisme », *Recherches*, n° 32-33, 1978, p. 57-94.

32 BRUNO TRENTIN, *La Cité du travail – La Gauche et la crise du fordisme*, éd. Bayard, 2012, p. 244.

travail »<sup>33</sup> codécidant avec les employeurs en ce compris des modes d'organisation.

2. Exiger davantage de nouvelles régulations numériques comme protection contre d'innombrables dérives et abus, notamment dans le cadre du travail. Même si la portée en est limitée dans la mesure où une large partie des développements technologiques en cours se soustrait à la possibilité de les encadrer, une régulation renforcée n'en serait pas moins une avancée. Dans ce contexte, construire une politique culturelle visant à éveiller les jeunes à un usage réfléchi/réflexif, clair et intelligent des plates-formes et de l'intelligence artificielle, et à une pensée critique dépassant le registre émotionnel, participe à une sorte de maîtrise de soi et de son environnement.
3. Favoriser le développement de structures coopératives (ou d'entreprises sociales au sens large<sup>34</sup>) car les usagers et usagères de la coopérative aussi appelés membres en sont les propriétaires. Ils et elles la contrôlent et décident de son orientation sur la base du principe « une personne, une voix » et non en fonction de leur apport en capital. C'est aussi un entrepreneuriat qui met l'humain au centre de son fonctionnement et retourne aux besoins essentiels et à une réappropriation par les usager-e-s de la production de ces besoins. *L'Interna-*

---

33 Isabelle FERRERAS (dir.), Julie BATTILANA (dir.) et Dominique MÉDA (dir.), *Le Manifeste travail – Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, éd. Seuil, 2020.

34 Il existe aussi différents modèles types d'entreprise sociale, le modèle associatif entrepreneurial, le modèle de « coopérative sociale », le modèle de « social business » et le modèle d'« entreprise sociale parapublique ».

> [economie.fgov.be/fr/themes](http://economie.fgov.be/fr/themes)

Un des points communs au niveau de la gouvernance est que le pouvoir de décision de l'entreprise sociale n'est pas fondé sur la détention d'actions mais est équitablement partagé entre ses membres selon le principe « un membre, une voix » et que les usager-e-s ou client-e-s sont associé-e-s au processus de décision.



*tional Cooperative Alliance* (ICA) qui est une alliance de coopératives fondée à Londres en 1895 définit les principes qui les fondent<sup>35</sup>.

Ajouté à cela, il existe aussi des coopératives d'indépendant-e-s comme entreprise partagée, qui gèrent leurs formalités administratives et comptables (Dies). Les coopérateurs et coopératrices ayant le choix entre un statut de salarié-e ou d'indépendant-e. Tout cela démontre que les sociétés coopératives (et entreprises sociales) sont plus que complexes dans leurs diverses versions.

Toutefois, les coopératives et entreprises sociales ne sont jamais que des outils favorisant certains comportements d'entraide et nullement un modèle alternatif absolument idyllique et unique. Elles ont joué et continuent à exercer un rôle de solidarité et d'entraide important durant la crise sanitaire.

Elles présentent l'avantage de se situer dans des activités utiles et essentielles (se nourrir, se loger, se chauffer...) et de répondre aux besoins de la communauté qui les a créées. En cela, elles se trouvent bien loin des activités destructrices, toxiques ou inutiles. Par leur utilité, elles répondent donc en partie à la question du sens de ce que l'on fait et donc du sens de la vie.

Dans l'histoire du mouvement coopératif, ces organisations sont toujours nées dans des moments de crise. Le mouvement est ainsi apparu lors de la seconde révolution industrielle qui fut un moment critique pour les ouvriers et ouvrières qui ne parvenaient plus à se loger, à se nourrir, à se soigner<sup>36</sup> face à l'exploitation des nouveaux maîtres. Il s'agirait maintenant de promouvoir les coopératives de

---

35 Nilsson les classe en cinq types : la coopérative traditionnelle (*une personne, une voix*), la coopérative participative (les parts peuvent appartenir à des personnes de l'extérieur), la coopérative filiale, la coopérative avec participation des membres (apport en capital provient des membres qui en échange se voient attribuer les bénéfices), une nouvelle génération de coopérative (l'adhésion n'est pas libre et un apport de capital est obligatoire). Cf. Julien Massot, « Une comparaison entre le modèle de coopérative multinationale et le modèle capitaliste au vu de leur rentabilité et variabilité financière », mémoire de fin d'études, UCL, 2014-2015.

36 « Les citoyens ont envie de trouver des solutions », interview de Flora Kocovski, directrice de *W-Alter*, outil de de financement et d'investissement de coopératives, *Le Soir*, 1<sup>er</sup> octobre 2020.

plates-formes sans but lucratif ainsi que des applications publiques au service de la population.

Cependant les coopératives opèrent dans des marchés concurrentiels et comme pour toute institution, le risque de dérives par rapport au projet de départ est bien réel. La remise en question permanente des pratiques est donc plus qu'une nécessité, un impératif, les humains étant ce qu'ils et elles sont. Aucune structure ou mode d'organisation le mieux intentionné soit-il, n'est en effet immunisé contre les faiblesses humaines et les effets de routine. À ce sujet, le philosophe Michel Dupuis (UCL)<sup>37</sup> préconise des mécanismes de correction et il entend par là des formations continues. Ce dernier voit surtout dans le mouvement coopératif actuel un éveilleur de conscience sociale proposant des projets porteurs de sens qui permettent aux travailleurs et travailleuses d'aller jusqu'au bout de leur mission ou projet.

4. La prise de mesures juridiques pour lever l'anonymat, en rendant plus transparente la notion « d'employeur » et ainsi identifier les employeurs invisibles/anonymes (plates-formes, actionnaires anonymes, intermédiaires, sociétés écran). En effet, plus un système devient complexe, plus il est difficile de fixer les responsabilités de ces derniers et plus il est difficile pour quelqu'un au sein du système actuel d'être tenu pour responsable<sup>38</sup>.
5. Imposer légalement un taux de richesse maximal<sup>39</sup> en vue de freiner la voracité des actionnaires et en conséquence l'exploitation indécente des travailleur·euse·s à cette seule fin.
6. Mettre sur pied des collectifs de travail afin d'aboutir à une responsabilité décisionnelle collective en vue d'élaborer des stratégies et de

37 « Nos systèmes sont en panne de sens », *Le Soir*, 1<sup>er</sup> octobre 2020.

38 Saskia SASSEN, *Expulsions*, éd. Gallimard, 2016, p. 287.

39 Alain Caillé, *Second manifeste convivialiste – Pour un monde post-néolibéral*, éd. Actes Sud/ Les Convivialistes, 2020.

stabiliser le personnel<sup>40</sup>. Il s'agit en fait d'organiser le débat politique et la démocratie sur les lieux de travail autour de la question « Qu'est-ce qu'on fabrique ensemble ? »<sup>41</sup>

## Sur un plan individuel

1. Chacun-e à son niveau devrait contribuer à faire émerger de nouveaux imaginaires, différents de ceux qui nous colonisent culturellement aujourd'hui et qui proviennent souvent des États-Unis. À l'opposé des imaginaires actuels reposant sur une maîtrise intégrale du cours des choses, les nouveaux imaginaires accepteraient l'imperfection fondamentale de l'existence et la célébration de la diversité des êtres<sup>42</sup>. Il s'agit d'un renoncement à l'accumulation sans limites de biens matériels au profit d'un plus et d'un mieux-être apportant les vrais biens spirituels et affectifs. De manière générale, nous avons aussi grand besoin d'une redistribution de l'admiration et de l'estime : moins d'admiration pour la CEO, le sportif de haut niveau, et plus pour les soignant·e·s, les enseignant·e·s, le personnel de voirie, etc<sup>43</sup>
2. La volonté d'être « auteur de nos actes » (René Descartes) « Dans la mesure où chacun se met à cultiver cette vertu, cette force d'âme, alors peut se former une mobilisation à toutes les échelles de la société décidée à contrecarrer les desseins des puissances qui nous font face »<sup>44</sup> et de la sorte restituer sa dimension créatrice au travail. Il implique un regard sincère sur soi.

---

40 Sandrine CAROLY et Yves CLOT, « Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies », *Revue française de Sciences sociales*.  
> Formation emploi/2004/88/pp.43-55.

41 Sarah ABDELNOUR et Dominique MÉDA, « Les nouveaux travailleurs des applis », cité in *Télérama*, n° 3719, 24-30 avril 2021.

42 Éric SADIN, *L'Intelligence artificielle ou l'enjeu du siècle – Anatomie d'un antihumanisme radical*, éd. L'échappée, 2018 p. 35.

43 Cf. Timothy GARTON ASH, « L'avenir du libéralisme », *Esprit*, mai 2021, p. 50.

44 *Ibidem*, p. 254.

3. Il appartient aussi à chacun-e de renouer avec « une hygiène de la langue » et de d'assainir les « mots qui puent »<sup>45</sup> et surtout d'aboutir à une prise de conscience sociale de sa place et de son statut (intérim, précaire, CDD, salaire minimum) dans le système économique. Beaucoup n'ayant pas d'autres points de comparaison, assimilent la nouvelle « normalité » au travail à un élément naturel, extérieur et incontournable. Sur un plan personnel, je me demande souvent ce que sont devenues toutes ces personnes que je croise dans le cadre d'une relation souvent commerciale ou de service. Ces personnes s'évaporent en effet du jour au lendemain et sont remplacées par d'autres tout aussi éphémères. Si ce n'était pas aussi perturbant et réel ce pourrait être l'objet d'une œuvre dystopique.

## Conclusions

Depuis le 19<sup>e</sup> siècle, notre société européenne a intégré la violence jusqu'à en avoir fait une dynamique de l'économie. La violence s'insinue en effet dans l'organisation du travail et les conditions de travail, dans les licenciements collectifs pour optimiser les résultats financiers, le précaire, le stress, les *burn-out*, etc. Et le plus grand péril est de s'habituer à cette violence-là. Le travail au sens le plus large reste une question, un mystère (est-ce une malédiction ou une bénédiction?), quant à sa nature, son contenu, ses limites, ses effets, et sa motivation. C'est en tous les cas, une activité qui met les individus profondément en question et les implique profondément<sup>46</sup>. Qu'on le souhaite ou non, la question du travail au sens le plus large du terme représente un des enjeux de l'existence humaine. Or il est banal de constater une éviction/expulsion de l'accès, du sens et du contenu du travail.

---

45 Cf. Olivier STARQUIT, *Des mots qui puent*, éd. du Cerisier, 2018.

46 Danièle LINHART, *Travailler sans les autres?* éd. Seuil, 2009.

Comme on le sait, la question de l'accès est devenue centrale aujourd'hui : accès au travail<sup>47</sup>, aux soins, au numérique, à un enseignement de qualité, à l'aide sociale, à la mobilité, aux biens essentiels, etc., et cela pour éviter une mort/expulsion sociale. Même lorsque cet accès est effectif, il est perçu à juste titre comme facilement révoquant et au mieux fragilisé par de futurs paramètres sociaux ou économiques encore inconnus à ce jour. La notion d'accès est imprégnée d'une dimension technique qui retient l'attention et occulte l'importante notion de droit à cet accès.

Nous vivons par ailleurs de plus en plus dans une gouvernance numérique par les applications et les *big data* qu'il s'agira de surveiller étroitement et démocratiquement. Le travail n'est en effet pas une marchandise mais un droit<sup>48</sup> comme l'a rappelé la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans la Déclaration de Philadelphie, en 1944.

Notre texte a repris une série de solutions possibles quant à l'aliénation au travail. Il s'agit le plus souvent de mesures sociales d'amélioration, de corrections, ponctuelles ou de contrôle renforcé des conditions de travail.

Toutefois, la question du travail, de son contenu, de ses modalités et de son sens ne peut être détachée du fonctionnement général de la société. C'est une question d'ampleur systémique et non structurelle. Des tendances systémiques communes sont en effet à l'œuvre dans différents domaines (environnement, logement, finances, etc.) Elles sont façonnées par une dynamique élémentaire, faite de profit sans contrainte et finalement d'indifférence aux autres<sup>49</sup>.

Selon l'analyse marxienne, l'émancipation du travail ne peut se réduire au projet d'augmenter le pouvoir d'agir du travailleur ou de la travailleuse ni celui de les libérer de la contrainte du travail en général, mais requiert de transformer le travail à partir des modes de production<sup>50</sup>.

---

47 Cf. la proposition de mettre aux enchères son droit accès au travail pour un marché de migrants. Alain SUPLOT, *Le Travail n'est pas une marchandise*, op. cit.

48 Le travail est un droit et une obligation.

49 Saskia SASSEN, op. cit., p. 287.

50 Alexis CUKIER, op. cit., p. 70.

Toutefois, il n'existe pas d'ultra solution dans le sens où aucune solution n'est structurellement définitive même si certains principes ou valeurs le sont. Comme l'a écrit récemment Cynthia Fleury « ... aucune solution ne détient définitivement à elle seule dans l'espace-temps qui est le sien la clé de résolution d'un problème... car un problème est toujours en mouvement, dès lors croire à l'ultra solution, celle qui va arrêter la "moticité" propre du problème, toujours en interaction avec un milieu est assez insuffisant en termes intellectuels. <sup>51</sup>»

Le manque de sens au travail reflète aussi un manque de dimension spirituelle<sup>52</sup> car beaucoup sont enfermé·e·s à leur insu dans un matérialisme avide, superficiel et autocentré. Comme l'a écrit Freud la bonne santé, c'est la capacité d'aimer, de travailler et de prendre du plaisir.

Alexandre PIRAUX

---

51 Cynthia FLEURY, *Ci-gît l'amer – Guérir du ressentiment*, éd. Gallimard, 2020, p.28-29.

52 Et non de religion.

## Pour nourrir la réflexion

### Documentaires :

- Shannon WALSH, *Travail à la demande*, 2021 ;
- Marianne LÈRE, *Vive le travail – Un éternel combat/Et l'humain dans tout ça?*, 2020 ;
- Antoine RUSSBACH, *Ceux qui travaillent*, 2020.

### Bibliographie :

- Clément CARBONNIER et Nathalie MOREL, *Le Retour des domestiques*, éd. Seuil, coll. « La République des Idées », 2018 ;
- Marielle DUMORTIER, *Le Monde du travail est devenu fou*, éd. Cherche Midi, 2020 ;
- Raymond GUÉRIN, *La Peau dure*, éd. Finitude, 2017 (1948) ;
- Louis HYMAN, *Comment Manpower et Mc Kinsey ont inventé le travail précaire*, éd. Les Arènes, 2021.

**Auteur**

Alexandre PIRAUX

—

**Relecteur**

Emmanuel BOUCHAT

**Chasseur-euse-s  
de coquilles**

Emmanuel BOUCHAT

Virginie GÉROUVILLE

**Coordination  
du pôle publications**

Perrine VANMEERBEEK

—

**Pôle publications**

Emmanuel BOUCHAT

Virginie GÉROUVILLE

—

**Maquettiste**

Jérôme BECUWE

—

**Éditeur responsable**

Jérôme BECUWE

asbl *Barricade*

rue Pierreuse 21

4000 Liège

**Comité éditorial**

Emmanuel BOUCHAT

Yannick BOVY

Joanne CLOTUCHE

Noémie CRAVATTE

Virginie GÉROUVILLE

Didier SOMZÉ

Olivier STARQUIT

Nicole VAN ENIS

Perrine VANMEERBEEK

2021

**Notes de Versions**

1.00 – *Parution*

**Analyses et études**

Toutes nos analyses sont  
disponibles sur notre site  
[www.barricade.be](http://www.barricade.be)

et gratuitement en imprimés,  
rue Pierreuse 15 – 4000 Liège  
via la librairie *Entre-Temps*,  
la librairie de *Barricade*.

**Agenda de nos activités**

Rejoignez-nous sur Facebook  
ou inscrivez-vous à notre newsletter  
sur [www.barricade.be](http://www.barricade.be)

Recevez gratuitement le PDLM,  
notre revue bimestrielle,  
en nous contactant par mail à  
[info@barricade.be](mailto:info@barricade.be)  
ou par téléphone au 04 222 06 22

**Barricade asbl**

Rue Pierreuse 19-21, 4000 Liège

[info@barricade.be](mailto:info@barricade.be) • [barricade.be](http://barricade.be)

NUMÉRO D'ENTREPRISE • 0457 984 015

RPM • Tribunal de l'entreprise de Liège

IBAN • BE 22 5230 8037 1447