



HAL
open science

L'autogouvernement des travailleurs : quelques réflexions autour de la philosophie de Simone Weil

Christine Noël Lemaitre

Christine Noël Lemaitre

► **To cite this version:**

Christine Noël Lemaitre. L'autogouvernement des travailleurs : quelques réflexions autour de la philosophie de Simone Weil Christine Noël Lemaitre. Se gouverner sans un maître, 2017, Aix en provence, France. hal-01793656

HAL Id: hal-01793656

<https://hal.science/hal-01793656>

Submitted on 16 May 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'autogouvernement des travailleurs : quelques réflexions autour de la philosophie de Simone Weil

Christine Noël Lemaitre

Maitre de conférences Habilitée à diriger des recherches

Institut d'Histoire de la Philosophie EA 3276

Aix Marseille Univ

Identifiant ORCID :

[0000-0002-4344-6323](https://orcid.org/0000-0002-4344-6323)

Résumé :

Les analyses que Simone Weil consacre à l'organisation du travail et à la nécessité de permettre à chaque travailleur de penser son travail s'ancrent dans le contexte historique et social des années trente, lequel était essentiellement dominé par le travail industriel en voie de conversion au taylorisme. Les enseignements de S. Weil sont cependant largement applicable à nos organisations contemporaines qui bien qu'ayant intégré nombre de critiques formulées à l'égard du taylorisme demeurent aujourd'hui encore fondées sur l'extériorité intrinsèque entre ceux qui sont chargés d'organiser le travail (les experts) et ceux qui doivent se contenter d'exécuter les prescriptions pensées par d'autres. Il est possible de trouver dans l'œuvre féconde de Simone Weil les fondements philosophiques de l'autogouvernement du travail.

Mots clés : organisation du travail, pensée, action, liberté

Abstract :

The text written by the french philosopher Simone Weil concerning work organization and the necessity for the worker to think his own activity must be understood as the reflect of the begining of the twentieth century dominated by industry and the diffusion of taylorism. What Simone Weil learn us can although widely be applied to our society. If number of organizations have integrated some lessons from taylorism, management and organization are still based upon separation between men who are the experts and are the only one able to think in

the organizations and the workers who have to applied rules edicted by the experts of management. We can find in Weil's philosophy the ground of selfgovernment of work.

Key Words : work organization, thought, action, freedom

Bien avant les théoriciens de l'entreprise libérée (Isaac Getz et Brian M Carney) qui plaident pour un mode d'organisation du travail susceptible de rendre les travailleurs autonomes et donc plus performants par la généralisation de l'auto-direction, de l'auto-organisation et de l'auto-contrôle des acteurs du travail, Simone Weil a, dès les années trente, dénoncé la barbarie profonde de l'organisation du travail fondée sur la séparation radicale de la pensée et de l'action, issue de Taylor. La rationalisation du travail qui se déploie dans l'usine conduit alors à confisquer le droit de penser des travailleurs pour les transformer en machine de chair et de sang. Cette organisation du travail qui traite les hommes comme des choses en niant ce qui les fait homme, c'est-à-dire leur capacité de penser, est un vecteur d'oppression sociale bien au-delà des frontières de l'usine. Si les organisations ont intégré un grand nombre des critiques formulées à l'encontre du taylorisme et du management traditionnel, la séparation entre la pensée et l'action, ceux qui sont chargés de définir l'organisation et ceux qui doivent se contenter de la faire fonctionner, demeure un postulat du monde contemporain et pas uniquement dans le monde du travail.

Après avoir précisé rapidement la définition que Weil donne du travail, nous verrons en quoi l'organisation classique du travail

1. Ce que travailler veut dire

Il est important de préciser la manière dont Weil définit le travail et le lien qu'elle établit entre le travail et la nécessité d'une part, le travail et la liberté d'autre part.

Weil définit le travail comme étant une activité par laquelle l'homme met en forme le monde, en éprouvant sa nécessité ou plutôt en se confrontant à sa nécessité. Le travail est une suite d'actions indirectes. « Le travail par opposition

à la réflexion, à la persuasion, à la magie, est une suite d'actions qui n'ont aucun rapport direct, ni avec l'émotion première, ni avec le but poursuivi, ni les unes avec les autres ». Qu'est-ce que cela veut dire ? Si le travail est bien une action finalisée, le rapport entre les actions enchaînées et le but poursuivi est indirect. Weil donne l'exemple d'un homme qui vit dans une caverne. Sa peur des bêtes sauvages qui vivent à l'extérieur (présenté par Weil comme son émotion première) peut le conduire à des actions directement reliées à cette émotion mais se révélant inadaptés (par exemple se cacher, ne plus oser bouger, saisir un bâton...). S'il décide de construire une porte pour se protéger des bêtes sauvages, il va être conduit à scier un arbre, en tirer une planche, la clouer, etc. Il produit ainsi des mouvements ordonnés qui sont finalisés mais n'ont pas un rapport immédiat avec le but recherché à savoir échapper aux bêtes sauvages. La marque du travail se voit ainsi dans le passage par des actions intermédiaires. La possibilité de saisir le lien entre ce qui est visé et la succession des actions entreprises marque l'inscription du travail dans le temps.

Cependant, si le concept de nécessité est crucial dans la définition que Weil propose du travail en 1937, il ne faut pas se méprendre en confondant la nécessité du travail, d'une part, et la confrontation du travail avec la nécessité, d'autre part. Parler de la nécessité du travail, c'est dire que le travail est nécessaire pour parvenir à gagner sa vie. Certes, cela est présent dans la réflexion de Weil. N'affirme-t-elle pas que « Le travail et la mort sont choses de nécessité et non de choix » (Weil, 1999, p. 1298). Le consentement au travail et à la mort sont une sorte d'acceptation de notre condition d'homme, d'obéissance à l'ordre du monde témoignant du fait que je comprends sa nécessité. « Il y a dans le travail des mains, en général dans le travail d'exécution, qui est le travail proprement dit, un élément irréductible de servitude que même une parfaite équité sociale n'effacerait pas. C'est le fait qu'il est gouverné par la nécessité, non par la finalité. on l'exécute à cause d'un besoin, non en vue d'un bien; parce

qu'on a besoin de gagner sa vie, comme disent ceux qui y passent leur existence. on fournit un effort au terme duquel, à tous égards, on n'aura pas autre chose que ce qu'on a sans cet effort, on perdrait ce qu'on a » (Weil, 2001, p. 355). Mais la plupart du temps lorsque Weil lie travail et nécessité, c'est dans un tout autre sens. Le travail est l'occasion privilégiée pour l'homme de se confronter avec la nécessité, cela signifie qu'il est l'occasion de mettre en œuvre une pensée méthodique. Une vie sans travail serait dès lors vide ou du moins incomplète. Le travail permet par la mise en œuvre d'une pensée méthodique d'accéder à une certaine forme de liberté. Or, la liberté chez Simone Weil ne se définit pas comme un rapport sans contrainte entre le désir et la possibilité de sa satisfaction. Elle se définit par un rapport entre la pensée et l'action. Pour Weil, la pensée est liberté. Un homme pourrait être tout à fait libre si ses actions procèdent d'une délibération personnelle préalable concernant la fin qu'il se propose et l'enchaînement des moyens propres à justifier cette fin. Le salarié doit « comprendre la fin qu'il vise et la relation qui unit cette fin aux gestes à enchaîner pour être proprement libre. Le travail libre implique que chaque travailleur ait lui-même à contrôler, sans se référer à aucune règle extérieure, non seulement l'adaptation de ses efforts avec l'ouvrage à produire, mais encore leur coordination avec les efforts de tous les autres membres de la collectivité [...] la coordination devrait s'établir d'une manière assez simple pour que chacun en ait perpétuellement une connaissance précise, en ce qui concerne la coopération des travailleurs aussi bien que les échanges de produits; les collectivités ne seraient jamais assez étendues pour dépasser la portée d'un esprit humain [...] la fonction de coordonner n'impliquerait plus aucune puissance, puisque le contrôle continu exercé par chacun rendrait toute décision arbitraire impossible. » (Weil, 1988, p. 85). « Serait tout à fait libre l'homme dont toutes les actions procéderaient d'un jugement préalable concernant la fin qu'il se propose et l'enchaînement des moyens propres à amener cette fin. » (Weil, 1988, p. 85).

Confrontation à la nécessité, réalisation de la liberté humaine, le travail est, avant tout, mise en ordre du monde, ce qui implique de confronter ses valeurs à la réalité extérieure. Ainsi l'individu pour lequel le courage et la justice sociale sont des valeurs essentielles va, en principe, chercher à incarner ces valeurs dans son activité professionnelle. Il cherchera à agir en conformité avec elles. Le travail est une sorte de médiation entre la nécessité du monde (ce qui n'est pas négociable, ce qui m'est imposé) et ma spiritualité (les valeurs dont je suis porteur). C'est pour cela que le travail est valorisé par Weil. Il est, ou plutôt il devrait être un lieu politique par excellence car il est le centre de confrontation et d'affrontement des valeurs. Cette définition du travail fait apparaître sa positivité paradoxale. Or l'expérience faite par Simone Weil du travail semble contredire cette définition.

Comment se fait-il que le travail qui pourrait être le lieu de l'accomplissement spirituel et politique de l'homme par excellence soit décrit par Weil comme un lieu d'oppression, de détresse et de malheur ?

Ce dont Simone Weil fait l'expérience est très éloigné de ce qu'elle définit comme travail. « L'activité professionnelle est loin en général de mériter le nom de travail (...) Le travailleur est considéré plutôt comme un instrument de production que comme un producteur ; la rationalisation en est un exemple effrayant » (Weil, 1988, p. 272). Dans cette organisation du travail, la division du travail a été poussée jusqu'à l'extrême, le travailleur n'a plus qu'un seul geste à répéter mécaniquement. Il est subordonné à la machine qui guide la cadence et exécute des gestes juxtaposés dont il ne perçoit pas l'enchaînement.

« Le corps est parfois épuisé, le soir, au sortir de l'usine mais la pensée l'est toujours et elle l'est davantage. (...) Combien on aimerait pouvoir déposer son âme, en entrant, avec sa carte de pointage et la reprendre intacte à la sortie ! Mais le contraire se produit. on l'emporte avec soi

dans l'usine où elle souffre ; le soir l'épuisement l'a comme anéantie et les heures de loisir sont vaines » (Weil, 1988, p.294).

La souffrance ressentie par la jeune philosophe provient d'un ennui profond, produit par la répétition des mouvements et l'inachèvement des tâches. L'organisation du travail à la chaîne engendre une fatigue, un état semi-conscient dans lequel on a l'impression que la pensée se rétracte. Les opérations se succèdent sans possibilité d'en reconstituer le cheminement. L'ouvrier est installé dans un présent interminable, celui de la répétition ininterrompue. « L'ouvrier n'a pas le sentiment d'avoir produit mais de s'être épuisé à vide » (Weil, 1988, p. 294) Cette expérience de la souffrance du travail a permis à Simone Weil de poser les conditions d'une organisation du travail non oppressive. Quelles sont les caractéristiques de cette organisation ? Et en quoi renvoient-elles à une forme d'autogouvernement du travail ?

2- L'autogouvernement du travail selon Weil

Weil n'évoque pas l'expression d'autogouvernement du travail, ni même d'autogestion du travail. Mais elle pose des éléments qui sont indispensables à une organisation du travail non oppressive. Une telle organisation idéale doit libérer chaque travailleur en lui permettant de penser son travail. Car l'insuffisance des salaires n'épuise pas, bien au contraire, le problème de la souffrance ouvrière. « L'ouvrier ne souffre pas seulement de l'insuffisance de la paie. Il souffre parce qu'il est relégué par la société actuelle à un rang inférieur, parce qu'il est réduit à une espèce de servitude » (Weil, 2002, p. 184). Les conditions de travail, les rapports entre l'ouvrier et la machine, et entre l'ouvrier et les chefs, sont les premiers instruments d'asservissement de l'homme. L'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés peut seulement provenir d'une réflexion globale sur l'organisation du travail, laquelle dépend certes de la propriété des moyens de production mais aussi et surtout de la

répartition des pouvoirs dans l'organisation.

« L'oppression des ouvriers salariés, d'abord fondée essentiellement sur les rapports de propriété et d'échange, au temps des ateliers, est devenue par le machinisme un simple aspect des rapports contenus dans la technique même de la production. À l'opposition créée par l'argent entre acheteurs et vendeurs de la force de travail s'est ajoutée une autre opposition, créée par le moyen même de la production, entre ceux qui disposent de la machine et ceux dont la machine dispose » (Weil, 1955, p. 16).

Dans la *Condition ouvrière*, Simone Weil dénonce ce qu'elle appelle la condition de l'homme, rendu « matière inerte ». Le découpage du travail, conséquence d'une démarche taylorienne, est pensé par un ingénieur pour les autres salariés et à leur place. Ces derniers sont alors privés de leur liberté de réaliser un travail en « le pensant », autrement dit, en envisageant la finalité de la tâche qui leur est confiée mais aussi les modalités de réalisation de cette tâche. Privé de cette capacité à penser, l'homme est réduit à une matière inerte.

Il est essentiel pour Weil d'instituer une autre forme d'organisation du travail rendant possible un autre rapport au temps permettant de libérer l'attention des travailleurs. L'attention peut être définie comme le fait de suspendre toute pensée ou toute volonté personnelle pour se rendre disponible et pénétrable à l'objet. L'accès à l'autre n'est possible qu'à partir d'une attention soutenue. Or en brisant toute forme d'attention chez l'homme, l'organisation taylorienne du travail brise par là-même toute possibilité de vie spirituelle ou de rapport à l'autre ou à soi-même. Weil distingue l'attention de la vigilance. Il s'agit certes de deux formes de concentration mais tandis que la vigilance vise à se fermer à l'inattendu, au singulier, pour l'évacuer, l'attention est au contraire destinée à repérer la singularité des situations pour en apprécier toute leur richesse. Ainsi l'ouvrier à la chaîne doit faire preuve d'une grande vigilance

pour répéter à l'identique les gestes dans lesquels son travail s'épuise sans possibilité d'ouverture à l'inédit.

Pour Lecerf (2006), « *la vigilance a ainsi pour fonction de mettre à l'écart (...) tout ce qui compromet les certitudes du sujet, tout ce qui risquerait de le détourner de l'acte pour lequel sa vigilance a été mobilisée. En clair, par sa vigilance, le sujet se refuse à faire expérience d'un acte susceptible de le transformer ; soit car il a pour volonté de rester identique à ce qu'il était avant qu'il ait été amené à l'effectuer; soit en raison d'une nécessité qui l'aura contraint à repousser tout ce qui pouvait l'atteindre* ». Ne pouvant accéder à une attention véritable, l'ouvrier ne peut plus faire l'expérience de lui-même au travail, il perd toute maîtrise du temps. C'est pourquoi, dans ses *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, Weil en vient à distinguer le travail machinal, impliquant la vigilance, et le travail en conscience, par lequel l'attention est possible. Or tout est fait dans l'organisation du travail fondée sur le taylorisme pour transformer l'attention en vigilance: le chronométrage, la non maîtrise des temps opératoires présentés comme un transcendantal pur, le salaire à la pièce qui pousse chaque travailleur à auto-aliéner sa pensée pour gagner quelques sous de plus. L'attention est la condition indispensable à l'action humaine et l'épicentre de la vie morale : « toute la force de l'esprit c'est l'attention. Seule puissance qui soit la nôtre » (Weil, 1988, p. 391). L'attention est liée à la continuité et à l'unité de la visée de l'intention de l'acteur. La soumission à des cadences extérieures, sur lesquelles le travailleur n'a aucune prise, implique dès lors l'impossibilité de l'attention et la perte du sens de l'action laborieuse.

Soumis aux cadences de la machine et à l'obsession de la productivité, l'homme au travail perd selon Weil toute possibilité d'exercer son attention. La soumission au temps de l'horloge relègue le salarié à l'état de simple instrument de travail, au rang de chose. La cadence de travail imposée par le contremaître

est à la source de la transformation du salarié à l'état de matière inerte.

« Les choses jouent le rôle des hommes, les hommes jouent le rôle des choses. (...) le spectacle des manœuvres sur machines est presque toujours celui d'une répétition misérable d'où toute grâce et toute dignité sont absentes. Les manœuvres sur machine n'atteignent la cadence exigée que si les gestes d'une seconde se succèdent d'une manière ininterrompue et presque comme le tic-tac d'une horloge, sans rien qui marque jamais que quelque chose est ni et que quelque chose commence » (Weil, 1988, p. 295).

Weil préfigure ici les travaux de la clinique de l'activité. Pour Clot (1993), le drame du taylorisme consiste, en effet, à ce que « en un certain sens, taylor ne réclame pas trop au travailleur mais trop peu. En choisissant le mouvement qui réclame de sa part le moins d'entremise, on prive l'homme de son initiative. or l'amputer de son initiative pendant sa journée de travail, pendant ses huit ou dix heures de travail, aboutit à l'effort le plus dissociant, le plus fatigant, le plus épuisant qui se puisse trouver. » L'effort fourni n'est jamais seulement celui qu'un salarié fait pour suivre la cadence. C'est également celui qu'il consent pour refouler sa propre activité.

Une organisation du travail dans laquelle l'homme serait son propre maître doit également prévoir un autre rapport à l'espace, au monde. Il faut permettre à chaque travailleur de comprendre les lois physiques, techniques, sociales, qui sont à l'œuvre dans l'activité qu'il développe. Il est important que les travailleurs ne soient plus subordonnés ni aux machines industrielles, ni aux prescriptions du bureau des méthodes. L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes. Elle résulte du droit et de l'aptitude de chaque individu à se gouverner « soi-même ». C'est pourquoi il faut transformer la « structure de l'usine » et les moyens de production afin que les individus puissent agir méthodiquement, et donc raisonnablement, le plus souvent possible

en pensant leur travail. Weil voit dans la séparation radicale entre la pensée et l'action telle qu'elle est portée à son paroxysme par l'organisation scientifique du travail et le taylorisme la source originelle de la souffrance au travail. Pour Weil la « barbarie » qui relègue l'homme au rang d'une machine inerte repose sur la structure de l'usine et non sur le seul régime de propriété. Est oppressive toute organisation politique ou sociale qui prétend limiter l'homme dans l'exercice de sa pensée.

Si les ouvriers étaient propriétaires de leurs moyens de production, ils ne se sentiraient pas moins esclaves dans la mesure où ils doivent s'abstenir de penser pour enchaîner les gestes qui leur sont imposés par le bureau des méthodes. Certes la liberté totale est un idéal inatteignable. Weil le concède.

« Cette liberté (de penser son travail) n'est qu'un idéal, et ne peut pas plus se trouver dans une situation réelle que la droite parfaite ne peut être tracée par le crayon. Mais cet idéal sera utile à concevoir si nous pouvons apercevoir en même temps ce qui nous sépare de lui » (Weil, 1990, p. 213).

Penser son travail ne signifie pas décider arbitrairement de l'enchaînement de ses actions ou de leur finalité, mais se forger sa propre opinion, par un jugement éclairé et méthodique. Le fait d'être l'auteur des plans d'action qu'on projette de mettre en œuvre, même si ceux-ci doivent être réajustés ou abandonnés sous l'effet de l'inattendu, est aux yeux de Weil synonyme de liberté. Penser son travail ne signifie donc pas un abandon au hasard et à l'arbitraire subjectif mais l'application d'une méthode maîtrisée et pleinement assumée par le travailleur. Weil souligne ainsi le rôle essentiel de la formation des travailleurs qui doit leur permettre d'accéder à cette possibilité de penser leur travail et du moins si cet idéal n'est pas toujours possible à la possibilité de le comprendre.

A partir de sa critique du marxisme, Weil tente d'étudier les conditions de

possibilité d'une transformation radicale de la société et de l'organisation du travail permettant à chaque homme de penser son travail. L'émergence d'une telle organisation ne peut pas se décréter mais doit découler d'une collaboration de longue durée entre les propriétaires de l'entreprise et les salariés. Weil fustige l'idée fantasmagorique de révolution, telle qu'elle est proposée par Marx. Une telle idée est non seulement utopique mais en plus totalement contre-productive. L'émancipation des hommes ne peut être que l'effet de lentes transformations. L'enjeu n'est pas de révolutionner la société en permettant l'avènement d'une civilisation post-laborieuse qui déboucherait sur une société d'oisifs mais de réformer l'organisation du travail pour permettre à l'homme de trouver sa place dans l'entreprise et d'exercer sa liberté dans et par le travail. Cette réforme ne peut pas être conquise par la violence mais doit résulter d'un échange, d'une réflexion menée par les acteurs du travail dans toute leur diversité. Cette voie permettra d'aboutir à une forme d'organisation du travail qui produise richesse matérielle et bien-être spirituel en permettant à tout homme d'exercer son intelligence.

Les rapports hiérarchiques dans l'usine et le travail « rationalisé » nient la dignité humaine et « aliènent » les travailleurs. Dès lors, la condition essentielle de leur émancipation n'est pas l'appropriation globale des moyens de production mais la transformation de la production, afin de leur permettre de se réapproprier leur travail. Il est pour cela nécessaire d'inventer une structure sociale permettant une démocratisation du travail c'est-à-dire les autorisant à penser leur travail. C'est dès lors dans l'élucidation des conditions permettant à chaque acteur de penser au moins en partie son travail que l'autogouvernement du travail peut trouver son sens d'une manière sans doute plus profonde mais également plus difficile que le management ne l'a esquissé jusqu'à présent en tentant de s'intéresser au levier de l'économie sociale et solidaire ou à l'entreprise dite libérée.