



HAL
open science

Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer, Thomas Coutrot, Seuil, 2018.

Dominique Méda

► **To cite this version:**

Dominique Méda. Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer, Thomas Coutrot, Seuil, 2018.. 2019, pp.163-168. hal-02057387

HAL Id: hal-02057387

<https://hal.science/hal-02057387>

Submitted on 3 Oct 2019

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.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BLANCHARD O., TIROLE J., 2003, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement.*, Paris, La Documentation Française.
- BOISSONNAT J., 1995, *Le Travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob, La Documentation Française.
- CAHUC P., KRAMARZ F., 2005, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris, La Documentation Française.
- COTTEREAU A., 2002, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales Histoire, sciences Sociales*, 57-6.
- CASTEL R., 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- LYON-CAEN A., URBAN Q. (éd.), 2012, *La crise de l'entreprise et sa représentation*, Paris, Dalloz.
- PETIT H., THÈVENOT N. (éd.), 2006, *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte.
- SUPIOT A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.

*

* *

Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer,
Thomas Coutrot, Seuil, 2018.

Dominique MÉDA
IRISSO – UMR CNRS 7170
Université Paris-Dauphine/PSL

Voici un livre très important, écrit par un des meilleurs spécialistes de la question du travail en France. Il nous offre une réflexion puissante et précise sur les conditions de travail en France, leur importance pour la vie démocratique et sur la possibilité de transformer radicalement l'organisation du travail pour libérer le travail et l'entreprise.

UNE MISE AU POINT EXTRÊMEMENT PRÉCIEUSE
SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le livre est clairement engagé et l'auteur défend une thèse nette : la gauche s'est trompée en acceptant de voir les mauvaises conditions de travail et la subordination compensées par des augmentations de salaire ou en pensant que le capitalisme pourrait être domestiqué grâce aux nationalisations et aux opérations de planification ou de redistribution. Car le travail n'est pas seulement un espace et un temps où l'on passe le plus clair de sa vie, c'est aussi une activité qui engage tout l'être humain et le marque profondément. Les conditions d'exercice du travail sont donc déterminantes. Or, elles sont très médiocres, notamment en France.

Thomas Coutrot, responsable depuis de longues années de la remarquable série des enquêtes « Conditions de travail » à la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et Statistiques (DARES) au Ministère du Travail, est sans doute l'un des meilleurs connaisseurs de ces questions en France. Il rappelle d'abord les principaux résultats des différentes enquêtes (Conditions de travail françaises et européennes, Sumer¹, Risques Psychosociaux et Conditions de travail...): « le travail contribue au bien-être psychologique pour un actif sur trois, mais au mal-être pour plus de la moitié des personnes interrogées ». Thomas Coutrot voit dans ces résultats la conséquence de l'organisation et de la gouvernance néo-libérales du travail, mais aussi de l'oubli par la gauche de la prise en considération de *l'activité de travail*. Car sa principale thèse est celle-ci : travailler, c'est se confronter à la résistance du réel. Le travail *vivant*, c'est l'activité réelle de la personne au travail, qui demande une inventivité et une capacité d'innovation permanentes, bien au-delà du travail prescrit. Mais si le travail peut rendre heureux, il reste une souffrance pour beaucoup de salariés et même d'indépendants.

UNE ÉTUDE INÉDITE SUR LES LIENS
ENTRE CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL ET DÉMOCRATIE

Quelles sont les conséquences de ces médiocres conditions de travail, et plus particulièrement de la diminution régulière de l'autonomie au travail ? Thomas Coutrot présente, dans le chapitre 9 de l'ouvrage,

1 Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels.

les résultats de l'étude empirique qu'il a consacrée aux liens entre conditions de travail et comportement électoral : l'autonomie au travail apparaît nettement plus faible là où le vote FN aux élections présidentielles de 2017 est élevé. Ainsi dans les communes où Marine Le Pen a eu les meilleurs scores le 7 mai 2017, 48 % des personnes en emploi disent que « leur travail consiste à répéter une même série de gestes ou d'opérations » mais seulement 31 % dans les communes qui ont le plus voté Emmanuel Macron ou François Fillon. « S'abstenir ou voter à l'extrême droite sont moins des protestations contre des conditions de travail et de vie délétères qu'une contamination de la passivité imposée au travail vers le champ civique » conclut Coutrot. Dès lors, les typologies construites à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail permettant de distinguer différentes formes d'organisation du travail, les unes « apprenantes » qui laissent une large place à l'autonomie et la prise de décision des travailleurs, les autres en « *lean management* » ou tayloriennes, qui les réduisent, sont particulièrement intéressantes à analyser. Où se sont-elles développées et sous quelles influences ?

UNE RÉFLEXION PASSIONNANTE SUR LA POSSIBILITÉ DE LIBÉRER LE TRAVAIL ET L'ENTREPRISE

Dans certains pays – notamment les pays scandinaves – les organisations du travail « apprenantes » sont plus développées, les salariés ont plus d'autonomie, participent davantage aux décisions qui concernent leur travail, sont plus consultés lors de changements. C'est là que l'approche sociotechnique a laissé des traces durables, et qu'ont notamment été expérimentées les équipes autonomes au cours des années 1970. Si le patronat français est très vite parvenu à freiner l'implantation des organisations apprenantes, le pouvoir et l'implication des syndicats dans les questions d'organisation du travail sont parvenus, dans les pays scandinaves, à modifier en profondeur le processus de décision sur ces questions, même si, là aussi, le tournant néo-libéral a fait son œuvre.

Quel espoir y a-t-il dès lors, aujourd'hui, de transformer durablement l'organisation du travail ? Faut-il céder à la mode de l'entreprise libérée ? Non, répond Thomas Coutrot en rappelant les critiques qui ont accompagné le déploiement de cette mode managériale et ses fortes limites. En

revanche, les travaux de Frédéric Laloux² et de Brian J. Robertson³, deux promoteurs de nouvelles formes d'organisation du travail, semblent, à ses yeux, de nature à aider à penser un modèle d'entreprise post-hiérarchique, autogouverné ou holacratique, susceptible d'apporter un début de réponse à la question de savoir comment faire reculer la division entre conception et exécution du travail, division que même les adeptes des coopératives ne sont pas parvenus à formuler. Coutrot dessine alors les linéaments de l'entreprise auto-gouvernée comme « commun productif » permettant de penser la liberté du travail dans des organisations de toutes tailles, qui lui semblent totalement congruents avec les principes de conception permettant la gestion durable d'une ressource, exposés par Elinor Ostrom.

Il ne reste plus qu'à introduire ces principes dans le monde d'aujourd'hui, où domine notamment la théorie de la valeur pour l'actionnaire et la subordination du travail. Comment faire ? C'est là que Thomas Coutrot fait intervenir Moishe Postone⁴ et sa thèse (inspirée bien sûr de Marx) de la double face du travail, valeur d'usage et valeur d'échange, qui permet de comprendre le phénomène de l'aliénation des travailleurs mais qui occulte, selon Coutrot, la question de la subordination. Il ne faut pas seulement s'abstraire de la loi de la valeur mais plus généralement du travail abstrait. Thomas Coutrot voit dans le déploiement du travail collaboratif et l'éthique du *care*, mais aussi dans la gouvernance démocratique de l'entreprise et le recul de la subordination, les moyens de sortir du piège de la domination du travail mort sur le travail vivant. Plus généralement, le « délibéralisme » proposé par l'auteur suppose l'instauration d'une coopération commerciale internationale au lieu du libre-échange, la fermeture des marchés internationaux de capitaux et la relocalisation sélective des productions. Le salaire à vie proposé par Bernard Friot constitue une des conditions permettant de rendre cette organisation viable.

QUAND, COMMENT, POURQUOI ?

Le projet proposé par Thomas Coutrot est séduisant, cohérent et fait écho à plusieurs autres travaux proposés par plusieurs chercheurs ces

2 Frédéric Laloux, 2015, *Reinventing Organizations. Vers des communautés de travail inspirées*, Diatèino.

3 Brian J. Robertson, 2016, *La révolution Holacracy. Le système de management des entreprises performantes*, Alisio.

4 Moishe Postone, 2009, *Temps, travail et domination sociale*, Éditions Mille et une nuits.

dernières années. Comme ceux-ci, il échoue néanmoins à dessiner les étapes et les conditions précises de sa mise en réalisation, tant il est éloigné du contexte contemporain (que l'on pense aux décisions commerciales prises par Trump) et des mesures récentes prises par le gouvernement français, qui vont à l'encontre de toutes ces propositions. Le point central me paraît être, de ce point de vue, la révolution que représenterait pour les syndicats français la décision de s'emparer des questions d'organisation du travail, d'une part, et d'en faire, avec d'autres syndicats (et aussi pourquoi pas la Confédération Européenne des Syndicats et la Confédération Syndicale Internationale) un point central de revendication et d'action. Plus précisément encore, il me semble que l'idée développée en Suède en 1976 dans la loi sur la codétermination, imposant à l'employeur de négocier avec les syndicats les changements organisationnels qui affectent les conditions de travail ou les termes de l'emploi, et réitérée dans le projet du syndicat de la presse, Utopia, décrivant en détail ce que les syndicats doivent exiger lors de l'introduction de nouvelles technologies ou de changements organisationnels dans les journaux, dessine une voie praticable et riche. Au moment où l'on écrit cet article, la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) est en discussion à l'Assemblée nationale et propose des modifications tout à fait minimales de ce point de vue. Une autre voie que n'ouvre pas Thomas Coutrot est celle qui consisterait à proposer une nouvelle comptabilité d'entreprise, à l'instar de celle proposée par Jacques Richard par exemple (Comptabilité Adaptée au renouvellement de l'Environnement) et qui s'accompagnerait nécessairement d'une remise en cause de la théorie de la valeur pour l'actionnaire.

Enfin, si le salaire à vie paraît diablement compliqué à mettre en œuvre, une dernière interrogation porte sur l'idée générale du travail que défend Thomas Coutrot : dans certains cas source de souffrance, mais *en soi*, pleinement épanouissant. C'est là qu'à mon avis s'ouvre une série de questions que j'avais contribué à poser en 1995 en rappelant que l'idée du travail pleinement épanouissant n'est peut-être, après tout, qu'un mythe. Un mythe certes utile, un mythe en partie conforté par Marx (« Supposons que nous produisions comme des êtres humains... nos productions seraient autant de miroirs tendus l'un vers l'autre... »), mais un mythe peut-être finalement trop embarrassant. Autrement dit, et contrairement à ce que suggère Thomas Coutrot, ce n'est pas parce

que le chômage constitue une insupportable souffrance que le travail est, en soi, un bonheur. Encore faut-il que ce travail soit de qualité – ce que Coutrot ne nie pas –, qu'il n'occupe pas toute la place mais laisse à d'autres activités la possibilité de se développer, bref qu'il n'épuise pas la gamme diversifiée des activités humaines. C'est d'ailleurs bien ce que suggérerait Postone lorsqu'il défendait l'idée d'un Marx pour lequel, dans la société post-capitaliste, le travail ne serait plus central.

*
* *

L'impact de la financiarisation sur les entreprises, et plus particulièrement, sur les relations de travail, Olivier Favereau, Rapport pour le Bureau International du Travail, Genève, 2016.

Thomas DALLERY
CLERSE – UMR CNRS 8019
Université du Littoral Côte d'Opale

Au sein des grandes institutions internationales, le Bureau International du Travail (BIT) détonne. Les analyses économiques qu'il produit sont souvent à contre-courant de ce que produisent la Banque Mondiale, le Fonds Monétaire International (FMI) ou l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE). Au lieu de reprendre à son compte les traditionnelles rengaines de l'orthodoxie économique, le BIT donne régulièrement la parole à des thèses hétérodoxes qui ne se satisfont pas du monde tel qu'il va.

Le rapport d'Olivier Favereau se situe bien dans cette veine. Dans une démarche ambitieuse, il se propose d'articuler trois temps de réflexion, tous aussi intéressants les uns que les autres. Dans un premier temps, il dresse un bilan *rétrospectif* de l'évolution de nos économies depuis les années 1970. Il s'agit notamment de montrer quels sont les faits stylisés de ce qu'on appellera la financiarisation, mais aussi de voir comment ont évolué les entreprises et les relations de travail. Reconnaissons d'emblée qu'il y aurait là matière à constituer un ouvrage entier avec