



Changer ou disparaître : l'assujettissement joyeux au travail est-il obsolète ?

Vincent Mariscal

► To cite this version:

Vincent Mariscal. Changer ou disparaître : l'assujettissement joyeux au travail est-il obsolète ?. 2021.
hal-03214654

HAL Id: hal-03214654

<https://hal.science/hal-03214654>

Preprint submitted on 2 May 2021

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.

Changer ou disparaître : l'assujettissement joyeux au travail est-il obsolète ?

INTRODUCTION

Dans cette communication, je vais mettre en perspective trois notions ayant pris une certaine envergure dans les discours managériaux depuis le milieu des années 2010 : la disruption, l'ubérisation¹ et l'intelligence artificielle.

Je me suis demandé si ces trois notions ne constituaient pas ce que j'appellerais un aiguillon de la « fin ». En effet, les manuels de management dont je vais traiter, semblent essayer de nous convaincre que la libéralisation de l'entreprise devrait s'accélérer sous la pression de la « fin » du salariat, voire de la « fin » travail humain, issue clairement envisagée par le management². Les auteurs de ces ouvrages nous disent explicitement que cette « fin » sera provoquée par la disruption, qui semble former un *continuum* avec l'ubérisation et l'hégémonie prochaine de l'intelligence artificielle.

De là vient cette idée d'aiguillon de la « fin » qui nous éloignerait d'une stratégie basée sur les affects joyeux. En effet, comment pourrait-il être encore possible de réjouir des salariés auxquels on promet que cette disruption sera douloureuse ? Finalement, la néolibéralisation de l'entreprise, depuis quatre décennies, ne serait-elle pas qu'une étape pour faire en sorte de glisser progressivement vers l'ultra-libéralisme, voire vers le libertarianisme, grâce à la disruption ?

Dans cette communication, je vais exposer le point de vue, les idéaux-types, de sept auteurs de manuels de management et me livrer à une réflexion critique de ce qui est en apparence et peut-être en apparence seulement, une nouvelle tendance majeure du discours managérial.

1- CONTEXTUALISATION

Je travaille depuis 2009 sur les manuels de management et de communication d'entreprise, date à laquelle j'ai commencé ma thèse, achevée en 2015 (Mariscal 2015). J'ai alors choisi de faire débiter ce corpus dans les années 1980, au moment du tournant néolibéral et de le clôturer en 2011, ce qui représente une cinquantaine d'ouvrages. J'ai donc étudié ce que Boltanski et Chiapello (1999) appellent le « néomanagement », qui est une application de ce néolibéralisme à l'organisation des entreprises mais sur une période précise.

L'intérêt de ces ouvrages est qu'ils sont écrits par les « porte-paroles » (Lordon 2020 : 41) d'un discours désormais institutionnalisé, le discours néomanagérial. J'ai pu constater que, entre 1981 et 2011, les auteurs des manuels ont véhiculé un certain nombre d'idéaux-types dont le but était d'aligner les désirs des travailleurs sur ceux de leur patron (et des actionnaires). Le management cherchait à produire chez les individus une motivation intrinsèque grâce à des affects joyeux tels que l'autonomie, la réalisation de soi, le sens du travail, etc.

Le terme « affect » est entendu au sens spinozien/lordonien. Je ne parle donc pas « d'émotions », mais de l'effet d'une puissance venant modifier la chose sur laquelle cette puissance s'exerce (Lordon 2016 : 16). Il s'agit ici du corps des travailleurs que l'on veut mettre en mouvement (Lordon 2016 : 21) au service de leur entreprise.

¹ Uber n'est pas le seul ni, sans doute, le meilleur exemple de ce que l'on appelle la « disruption ». Uber, par son succès, est devenu un symbole, celui de la précarisation, du retour au tâcheronnage, de la perte du collectif de travail et des possibilités de négociations collectives (Forestier et al. 2020 : 18).

² Selon les estimations les plus optimistes, les robots ne remplaceront que 15 % des emplois dans les décennies à venir (Forestier et al. 2020 : 37). Mais de nombreux projets d'automatisation sont en cours les progrès sont très rapides. De plus, il ne faut pas, à mon sens, sous-estimer la prédation des géants du web tels qu'Uber ou Google.

Mais, le livre *Disruption* du conférencier et ancien étudiant de Science Po, Stéphane MALLARD (2018) publié en 2018, révèle un discours managérial aux allures radicales. N'ayant pas encore été confronté à une telle radicalité dans les manuels étudiés durant ma thèse, j'ai voulu savoir si ses idées étaient partagées par d'autres auteurs et si cela annonçait véritablement une nouvelle tendance.

Ainsi, j'ai constitué un corpus de sept manuels de management publiés entre 2016 et 2019 que je vais présenter dans cette communication : ceux d'Emmanuelle BLONS³ (2019), *L'entreprise disruptée*, Jean-Philippe COUTURIER (2019), *Lorsque mon boss sera une intelligence artificielle*, Caroline FAILLET (2016), *L'art de la guerre digitale : Survivre et dominer à l'ère du numérique*, Olivier LABORDE (2017), *Innover ou disparaître*, Stéphane MALLARD (2018), *Disruption*, Denis MARQUET et Édouard RENCKER (2016), *Entreprise : muter ou périr*, et Jérôme WALLUT (2016), *Patrons, n'ayez pas peur ! Manuel à l'usage des patrons qui s'interrogent sur l'ubérisation de leur activité*.

Je tiens à préciser que ces auteurs ne représentent qu'une partie active d'un mouvement de fond amorcé il y a quarante ans. Bien que leurs discours soient relativement concordants, il est encore difficile de généraliser à partir de ces quelques exemples.

2- DISRUPTER POUR MIEUX RÉGNER

2.1- Le caractère inéluctable et universel de la disruption

La plupart de ces sept manuels de management publiés à partir de 2016, débutent par la même affirmation : la disruption du monde du travail, par l'intermédiaire de l'ubérisation et de l'hégémonie prochaine de l'intelligence artificielle, en particulier celle dite « forte » (imitant les fonctions cognitives humaines), sont inéluctables (voir par exemple WALLUT 2016 : 13). Stéphane MALLARD (2018 : 2, 189) affirme que ce phénomène est même « universel ». De ce fait, la disruption est littéralement naturalisée par l'auteur, elle est dans l'ordre naturel des choses, il faut donc lui laisser faire son œuvre.

Non seulement disrupter son entreprise serait un impératif (BLONS 2019 : 146), mais il serait urgent le faire, car nous serions « au pied du mur » (WALLUT 2016 : 15, 23). Selon Stéphane MALLARD (2016 : 161), la disruption « impose l'accélération et punit tous les acteurs qui ne lui emboîtent pas le pas en les rendant obsolètes ».

Ainsi, notre société n'aurait pas d'autre choix que de se plier au diktat de la disruption. Ce serait « une question de vie ou de mort » (MARQUET et RENCKER 2016 : 7, 8, 58, voir aussi LABORDE 2017 : 155) pour les entreprises et, par conséquent, pour les travailleurs.

2.2- Les conséquences d'une disruption généralisée

Selon les auteurs des manuels, la disruption, si on ne s'y prépare pas, pourrait donc être fatale aux entreprises et venir bouleverser définitivement la vie des travailleurs. En effet, l'intelligence artificielle dite « faible » va continuer à faire disparaître les tâches répétitives et l'intelligence artificielle « forte » fera de même avec les métiers qualifiés. Par conséquent, la majorité des métiers et des savoir-faire que nous connaissons aujourd'hui viendraient à disparaître au cours des prochaines décennies (la date la plus souvent citée est 2020).

Selon Stéphane MALLARD (2018 : 152), « le prix de l'intelligence humaine va chuter ». Il prétend même que, d'ores et déjà, la « connaissance n'a plus de valeur » (MALLARD 2018 : 145) d'un point de vue économique, donc symbolique (Lordon 2020), car « elle est aujourd'hui disponible en abondance et qu'elle est accessible très facilement et à un coût dérisoire » (MALLARD 2018 : 145).

³ Les noms en majuscules correspondent à ceux des auteurs des manuels analysés.

Cela renforce l'impératif de l'apprentissage tout au long de la vie pour conserver, même temporairement, un emploi car il ne serait plus nécessaire de déployer « des programmes de formation lourds et longs » (BLONS 2019 : 64). Les « diplômes deviendront obsolètes (ou symboliques), ils seront remplacés par des micro-certifications précises et internationales pour chaque compétence. » (MALLARD 2018 : 178, voir aussi COUTURIER 2019 : 543-546).

Stéphane MALLARD (2018 : 193) résume cela en parlant d'une « pression darwinienne de l'excellence et de l'adaptation », car le digital « sélectionne et récompense tout ce qui est adapté à son environnement » (MALLARD 2018 : 208). Cela n'est pas sans rappeler le darwinisme social évoqué par Johann Chapoutot (2020 : 47-48), au sein duquel ce qui est considéré comme non viables est éliminé⁴.

2.3- Les recettes pour survivre à la disruption

L'objectif des auteurs des manuels étudiés est donc de nous expliquer comment les entreprises doivent faire pour survivre dans le monde hostile de la disruption. La meilleure solution serait d'accepter et de faire accepter à notre société qu'il faut devancer l'ubérisation.

Les auteurs parlent de faire un « vrai travail d'évangélisation » devant « être mené pour transformer la culture et la posture des entreprises » (LABORDE 2017 : 19). Caroline FAILLET (2016) va même plus loin en prenant « évangélisation » au sens historique du terme. Pour elle « il faudra faire preuve d'une grande finesse pour convaincre le bon sauvage de se convertir » (FAILLET 2016 : 34).

Concernant la gestion des travailleurs, la solution la plus souvent proposée est de tout simplement ubériser l'entreprise (LABORDE 2017 : 166, voir aussi MALLARD 2018 : 14) et de mettre en place une forme d'autogestion (management « holistique »). Il ne s'agit pas tout à fait d'une gestion de l'entreprise par les employés. Le modèle proposé est celui de « l'intrapreneuriat », de l'externalisation des tâches. Un « intrapreneur » est un « employé salarié pour qui l'entreprise met à disposition un espace de "liberté" dans lequel il évolue de manière autonome et des moyens pour développer un nouveau produit ou une nouvelle activité » (LABORDE 2017 : 53).

Ainsi, il faudrait viser le « départ volontaire d'employés » (LABORDE 2017 : 43) qui deviendraient des simili-indépendants. C'est cet accès à l'autonomie que l'ubérisation propose en donnant le statut d'entrepreneur à des salariés (Forestier et al. 2020 : 51), ceux-ci n'ayant, actuellement, aucun des avantages de ces deux statuts.

Les auteurs des manuels vantent ce modèle comme répondant à la demande des travailleurs. Pour Denis MARQUET et Édouard RENCKER (2016 : 12), les « nouvelles générations ne croient pas au modèle actuel de l'entreprise, qui a trahi ses promesses. La sécurité de l'emploi, pour commencer... Accoutumé à la précarité depuis son entrée sur le marché du travail, la génération Y ne rêve pas, comme ses aînés, de belles carrières, de promotion de mérite, mais d'aventures collectives et d'expériences humaines ».

3- L'ABOUTISSEMENT DE LA GESTION NÉOLIBÉRALE DES ENTREPRISES

3.1- Vraies ou fausses innovations managériales ?

Il apparaît qu'au-delà de l'effet que peut avoir l'annonce d'un bouleversement majeur, les recettes proposées par les manuels ont en fait peu changé depuis 40 ans. Les exemples étant nombreux, je vais me concentrer sur l'horizontalisation de l'entreprise et le management participatif.

⁴ Le livre de Johann Chapoutot (2020) est problématique à bien des égards. Même s'il comporte des éléments troublants concernant le nazisme et le management, les raccourcis sont nombreux et sa lecture est littérale. Les analogies des phénomènes contemporains avec nazisme demandent davantage de prudence. Il y a également un problème linguistique fondamental : ce n'est pas parce qu'on utilise les mêmes mots que l'on dit la même chose.

Ce qui est central dans le management depuis quarante ans, est l'appel à en finir avec une organisation verticale, autoritaire, en d'autres termes avec le taylorisme (Clot 2008, Mariscal 2015, 2020) pour laisser la place à une organisation horizontale. Denis MARQUET et Édouard RENCKER (2016 : 12) reviennent ainsi sur l'idée que les « organisations pyramidales ont vécu », qu'elles ont été dépassées par « la prégnance des réseaux sociaux dans et hors de l'entreprise » (MARQUET et RENCKER 2016 : 109, voir aussi MALLARD 2018 : 214).

De la même manière, Emmanuelle BLONS (2019 : 58) recommande aux entreprises d'adopter une démarche participative, où l'on est « acteur » et où l'on ne subit pas son travail. Le propre de ce management participatif est de trouver des moyens d'obtenir un « alignement mutuel » (LABORDE 2017 : 23) des individus avec leur entreprise. Il faudrait « embarquer les collaborateurs » (WALLUT 2016 : 153), mettre en place un « pilotage de la convergence » (WALLUT 2016 : 140) par l'intermédiaire de ce management participatif.

La seule différence avec les manuels du début des années 1980, comme nous l'avons vu, est que cette autonomisation doit déboucher sur l'intrapreneuriat (LABORDE 2017 : 110), qui est une étape intermédiaire du glissement vers la « fin » du salariat, l'ubérisation étant justement une manière de contourner le salariat (Forestier et al. 2020 : 25).

3.2- Aiguillon de la « fin » et motivation extrinsèque

Si l'on en croit les manuels, les menaces que la disruption fait peser sur les travailleurs sont telles que nous pouvons avoir l'impression d'assister à un retour de la motivation extrinsèque. C'est pour cette raison qu'il me semble intéressant de parler d'aiguillon de la « fin » en référence à l'aiguillon de la « faim » de Marx. En effet, celui-ci a montré que la mobilisation des travailleurs était liée à la menace d'un dénuement total, à la « malédiction du dépérissement » (Lordon 2016 : 88, 230). Le climat de « fin » (du salariat, du travail, du CDI, etc.) que nous connaissons aujourd'hui, fait que l'aiguillon de la « fin » pourrait offrir une légitimité assez puissante à ceux qui voudraient mener la logique néolibérale à son extrême limite, c'est-à-dire jusqu'à sa forme ultra-libérale ou libertarienne.

Le caractère catégorique du discours managérial rend incontournable l'ubérisation et l'économie de plateformes. La rapidité et la radicalité de ces phénomènes que les auteurs des manuels postulent, n'autorisent plus aux théoriciens du management de prétendre que la transition sera douce, « lente, incrémentale » (Lordon 2016 : 159), sans douleur. Selon Caroline FAILLET (2016 : 10), la disruption est au contraire une guerre et « la bombe atomique c'est l'ubérisation, "ce tsunami qui va déchirer notre économie" » (FAILLET 2016 : 10).

Stéphane MALLARD (2018 : 94) condamne même le salariat en déclarant que le « salariat est un confort », que, bientôt, il « sera synonyme d'incompétence » et que « seuls les travailleurs les moins compétents chercheront à être salariés » (MALLARD : 94).

Si l'on en croit ces manuels de management, l'étau se resserrerait donc rapidement autour du salariat, mais aussi autour du patronat et du managéral. Pour Stéphane MALLARD (2018 : 101), « L'entreprise de demain ne se résumera qu'à un pacte d'actionnaires et à des algorithmes parfaitement réglés qui appelleront la force de travail à la demande ».

3.3- L'empathie et la précarité comme derniers refuges pour les affects joyeux

L'aiguillon de la « fin » est un affect triste, tout comme l'est celui de la « faim ». Si l'on en croit Spinoza, cet affect rend les individus incapables d'agir, contrairement aux affects joyeux qui leur permettent d'agir. Ainsi, comment peut-on continuer à « faire se mouvoir les corps » (Lordon 2010 : 21) lorsque l'on vous promet un avenir aussi sombre ? Par exemple, Jean-Philippe COUTURIER (2019 : 176-177) affirme qu'avec l'intelligence artificielle forte, « la valeur économique d'une femme ou d'un homme sera tout simplement proche de zéro ! » et ce

sera « la première fois dans l’histoire de l’humanité que nous éprouv[er]ons cette sensation de pouvoir n’être... plus rien. Inutiles en d’autres termes » (COUTURIER 2019 : 177-178).

Les spécialistes du management semblent être condamnés à aller gratter le fond de leur boîte à outils en espérant trouver des raisons de nous promettre le bonheur au travail. Ils essaient tout de même de dépeindre un avenir réjouissant en affirmant que la disruption ouvre l’ère des émotions (MARQUET et RENCKER 2016 : 13). Malgré le fait que les auteurs des manuels affirment que l’entreprise est « foutue » (MARQUET et RENCKER 2016 : 107), il faudrait continuer à nous détourner de nos affects tristes, en mettant fin au climat de « défiance », à la « morosité ambiante », au « pessimisme » (LABORDE 2017 : 11).

Les auteurs des manuels prophétisent que l’empathie sera la dernière compétence valorisable. Selon Emmanuelle BLONS (2019 : 59, voir aussi COUTURIER 2019 : 769-771, MALLARD 2018 : 154, MARQUET et RENCKER 2016 : 9), « les entreprises et les individus vont devoir se différencier sur un aspect [l’empathie] qui reste le privilège de l’humain ».

Ainsi, l’intelligence artificielle, selon les auteurs, mettra fin au travail humain mais pas à l’humain au travail, tout du moins pas dans un premier temps. De manière pléonastique, la « valeur ajoutée » de l’humain sera donc d’être humain, c’est-à-dire de pouvoir valoriser sa « perception des choses, sa sensibilité, son expérience pour prendre en charge des tâches moins mécaniques, moins précises, où sa réflexion et son action sont porteuses de valeur ajoutée » (BLONS 2019 : 83).

Les auteurs des manuels étudiés font également de la précarité un horizon désirable, car « "l’instabilité" [...] s’est installée comme moteur permanent du désir » (MARQUET et RENCKER 2016 : 7). La précarité est vue comme un « vrai choix de vie » (MARQUET et RENCKER 2016 : 122). Le nouveau travailleur ne serait même plus intéressé par le « sacro-saint CDI » ni par l’idée « d’un revenu fixe » (MARQUET et RENCKER 2016 : 123-124).

CONCLUSION

En soi, l’assujettissement joyeux est toujours d’actualité, même s’il semble être réduit au strict minimum, à des arguments déjà entendus ou dérisoires. Si l’on suit la logique des manuels analysés, la disruption du monde du travail semble pouvoir rendre possible l’avènement d’un libéralisme toujours plus radical. L’ubérisation puis l’intelligence artificielle forte permettront de s’émanciper « le plus possible de toutes les contraintes salariales créées autour de l’emploi pour n’en payer qu’une infime partie » (Rozenblatt 2017 : 8). Cela est d’autant plus vrai que l’avènement de cette intelligence artificielle semble se rapprocher rapidement.

Cependant, les auteurs nous laissent avec davantage d’interrogation qu’ils ne nous donnent de réponses. Ainsi, dans un contexte de raréfaction du travail humain et d’une précarité exponentielle, où l’actionnariat serait le seul maître à bord, comment le capitalisme pourrait-il continuer à déchaîner sa pulsion pronatrice ? Si le travail humain se raréfie, devons-nous nous attendre, par exemple, à ce que l’actionnariat cherche à avoir un contrôle total sur la mise en place d’un revenu universel d’existence ?

En regard avec ce que nous venons de voir, peut-on parler de servitude volontaire au sens de La Boétie ? À en croire les manuels, cela reviendrait à se demander si l’on peut parler de consentement lorsque l’on a le pistolet sur la tempe (Lordon 2010 : 32) que celui qui tient le pistolet a déjà abaissé le chien et qu’il a le doigt sur la gâchette ? L’enjeu semble explicite : se soumettre ou disparaître. La « fin » dont je parle sera d’autant plus douloureuse que la seule « fin », le seul objet de désir qu’ils nous offrent est notre simple survie. Par conséquent, le « baume qui adoucit l’effort » (Chapoutot 2020 : 72) paraît un peu rance. Dans cette perspective, les actionnaires disposeront donc comme bon leur semble d’un peuple précarisé à l’extrême qu’ils pourront réjouir avec presque rien.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

- BLONS E. (2019). *L'entreprise disruptée : Les défis de l'IA pour les ressources humaines*. Paris : Dunod.
- Boltanski L. et Chiapello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- Chapoutot J. (2020). *Libres d'obéir : Le management, du nazisme à aujourd'hui*. Gallimard.
- Clot Y. (2008). *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris : La Découverte.
- COUTURIER J.-P. (2019). *Lorsque mon boss sera une intelligence artificielle*. Paris : 10-14.
- FAILLET C. (2016). *L'art de la guerre digitale : survivre et dominer à l'ère du numérique*. Paris : Dunod.
- Forestier F., Dufour M., Bonot F. et Chagny O. (2020). *Désubériser, reprendre le contrôle*. Paris : Éditions du Faubourg.
- LABORDE O. (2017). *Innover ou disparaître*. Paris : Dunod.
- Lordon Frédéric (2006). *L'intérêt souverain : Essai d'anthropologie économique spinoziste*. Paris : La Découverte.
- (2010). *Capitalisme, désir et servitude*. Paris : La Fabrique.
 - (2015). *Imperium : Théorie des ensembles souverains*. Paris : La Fabrique.
 - (2016). *Les affects de la politique*. Seuil.
 - (2020). *La Condition anarchique. Affects et institutions de la valeur*. Paris : Points.
- MALLARD S. (2018). *Disruption. Intelligence artificielle, fin du salariat, humanité augmentée*. Paris : Dunod.
- Mariscal V. (2015). « Soyez sans crainte ». *Normalisation langagière et comportementale au travail en contexte capitaliste néolibéral : Une analyse critique de manuels de management et de communication d'entreprise*. Université catholique de Louvain.
- Mariscal V. (2020). « Entreprise du 3^e type et « dé-passionnalisation » de la vie organisationnelle : quand le désaccord se dissout dans une culture du consensus ». Dans A. Wagener, J. Ravat et L. Nicolas (Éd.), *La valeur du désaccord*. Les Éditions de la Sorbonne, p. 299-314.
- MARQUET D. et RENCKER E. (2016). *Entreprise : Muter ou périr*. Paris : Archipel.
- Rozenblatt P. (2017). *Razzia sur le travail : critique de l'invalorisation du travail au 21^e siècle*. Paris : Syllepse.
- WALLUT J. (2016). *Patrons, n'ayez pas peur ! Manuel à l'usage des patrons qui s'interrogent sur l'ubérisation de leur activité*. Paris : Cent mille milliards.