La subjectivation du travail Entre renouveau et désalarisation

Le travail est à nouveau envisagé comme expérience d'accomplissement de soi. Mais les formes d'emploi se diversifient et se singularisent. Comment articuler la subjectivation du travail, la cohésion sociale et les nouvelles formes d'activités ?

Bref regard rétrospectif. Il y a vingt-cinq ans, on croyait venue l'heure du reflux massif du travail¹. Dans un livre provocateur, Guy Aznar annonçait avec aplomb, *Le Travail c'est fini et c'est une bonne nouvelle !*² tandis que Jeremy Rifkin prophétisait *La Fin du travail*³. Leur constat enthousiaste allait dans le sens de l'émancipation et de l'exigence de solidarité.

La réalité ne tardera pas à les contredire. Non seulement le travail occupe toujours dans nos sociétés une position solaire, mais le questionnement sur son statut et son sens revient en force.

1 Ici entendu comme travail contraint, emploi reconnu et rémunéré. Mais le travail n'est qu'une part de l'activité beaucoup plus large qui se déploie aussi dans le presque bien nommé « temps libre ».

2 Belfond, 1997.

3 La Découverte, 1997.

Jacques Le Goff est professeur émérite des universités, faculté de droit, Université de Bretagne occidentale. Il a enseigné le droit du travail, les politiques sociales, les libertés publiques, la philosophie du droit et a été inspecteur du travail. Il est notamment l'auteur de *Le Retour en grâce du travail. Du déni à la redécouverte d'une valeur*, Lessius, 2015 et *Du Silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, 2015, 3ème édition.

C'est ainsi qu'*Esprit* titrait il y a peu : « *Comment exister au travail ? Méconnu, méconnaissable, le travail aujourd'hui* »⁴, Bruno Trentin soulignant, quant à lui, l'urgence de « *repenser le travail après Taylor* »⁵ tandis que Gérard Haddad abordait, dans un ouvrage sombrement intitulé *Tripalium*⁶, la question de « *la satisfaction ou plutôt de la jouissance que procure le travail* »⁷. Et n'oublions pas Matthew Crawford hissé en tête des ventes avec son *Eloge du Carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*⁸ ou encore Jérôme Chartier osant trousser en 2012 un *Eloge du travail*⁹ ! A quand la réédition de *La Joie au travail* d'Henri de Man ?!

Plus sérieusement, je vous propose d'évoquer trois déplacements significatifs dans la période actuelle qui est celle de la quatrième Révolution industrielle. Ils concernent la place, le contenu et le statut du travail : le retour du travail comme lieu d'interrogation, sa subjectivation et les doutes qui pèsent sur l'avenir du salariat.

Le retour de la valeur-travail

Il y a d'abord ce phénomène inattendu du retour de la valeur-travail au cours de ces dernières années. Un retour assez surprenant par son intensité après une période de reflux au cours de laquelle l'interrogation sur le travail lui-même, sur son vécu et son éventuelle positivité, s'est trouvée largement occultée par la problématique de l'emploi et la thématique de la souffrance.

4 Octobre 2011.

5 *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Préface d'Alain Supiot, Fayard, 2012, p. 207.

6 Le *tripalium* étant un instrument de contention des animaux en vue de leur ferrage, aussi présenté comme instrument de torture. A noter que jusqu'au dix-huitième siècle, le bourreau sera appelé « travailleur ».

7 *Tripalium. Pourquoi le travail est devenu une souffrance*, Ed. F. Bourin, 2013.

8 La Découverte, 2013.

9 Grasset.

Rien de plus révélateur du changement en cours que le souci affiché de l'aborder par d'autres voies que son seul versant négatif et destructeur. Témoin, cette autocritique de François Chérèque, alors secrétaire général de la CFDT, au terme d'une belle enquête dans le monde du travail : « *n'ai-je pas, s'interroge-t-il, une vision de leur situation plus négative que ces salariés ? [...] C'est une leçon de vie pour un syndicaliste comme moi, parfois enclin à noircir le tableau...* »¹⁰. Et un autre responsable cédétiste de souligner que « *dans notre projet, le travail n'est pas seulement envisagé sous son aspect de contrainte, de source de mal-être ou de souffrance. Nous voulons aussi le traiter dans sa dimension positive, au travers des satisfactions qu'il peut apporter* ». ¹¹ Et l'on n'est pas surpris d'apprendre que la CFDT organise, sur le vécu du travail, une grande enquête qui doit toucher le plus grand nombre possible de salariés en vue de mieux comprendre, je cite, « *comment il est ressenti, voulu, investi. A-t-il du sens et, si oui, lequel ? Que met-il en jeu individuellement et collectivement ?...* »¹². Quelque cent cinquante mille personnes y ont pris part.

On est passé de l'utopie de la libération et de la litanie victimaire au discours de l'accomplissement par le travail envisagé comme expérience existentielle.

En une dizaine d'années, on est passé de l'utopie de la libération et de la litanie victimaire, au discours de l'accomplissement par le travail envisagé comme expérience existentielle de la personne intégrale. Et cela du fait, essentiellement, de l'absence de solution alternative à son retrait, c'est-à-dire de pratiques et de valeurs capables de structurer aussi fermement la vie individuelle et collective.

¹⁰ Patricia, Romain, Nabila et les autres. *Le travail, entre souffrances et fierté*, Albin Michel, 2011.

¹¹ Ph. Maussion, *CFDT Magazine*, juin 2011, p. 7. On pourrait aussi citer l'écrivain italien Antonio ennacchi déclarant à propos de son roman *Mammouth* : « *Lusine n'est pas seulement le locus infernalis de Virgile. Elle est aussi et surtout un lieu d'humanité auquel il faut restituer une dignité* », Liana Levi, 2013.

¹² *CFDT Magazine*, octobre 2016.

Et pourquoi cela ? Il n'y a pas de réponse simple.

La plus évidente est sa fonction économique de « gagne-pain ». Sans doute mais ce n'est pas suffisant puisque à la question posée en 2010 : « *si vous aviez suffisamment d'argent pour vivre bien, continueriez-vous à travailler ?* », près de la moitié des sondés répondent positivement (47,4%), 14% demeurants hésitants¹³. Ce qui laisse entendre que, pour près de deux personnes sur trois, la considération du gain n'est nullement exclusive. 90% en attendent un « *épanouissement personnel* », un réel accomplissement.

Et cela, parce que le travail constitue, on le redécouvre, un mode d'expression et de communication de première grandeur aussi essentiel à la personne que le langage, le parler. Il contribue décisivement à la construction de soi. Ce que Mounier, après Hegel et Marx, exprime ainsi : « *tout travail travaille à faire un homme en même temps qu'une chose* ».

Où le travail se dévoile donc comme un langage permettant à chacun d'exprimer une part de son être propre dans le déploiement de son énergie physique, intellectuelle, morale et même spirituelle avec la dimension esthétique du travail. Ce que vient d'illustrer M. Crawford dans son *Eloge du carburateur* : « *j'ai toujours éprouvé un sentiment de créativité et de compétence beaucoup plus aigü dans l'exercice d'une tâche manuelle que dans bien des emplois définis comme "travail intellectuel". Plus étonnant encore, j'ai eu souvent la sensation que le travail manuel était plus captivant d'un point de vue intellectuel* ».

Et puis, troisième raison, on n'a pas encore trouvé mieux que lui pour asseoir le processus d'accès à la citoyenneté effective, d'entrée dans le jeu social et sociétal plénier. Il constitue, en cela, l'un des grands « *ordres symboliques de reconnaissance* » selon l'ex-

¹³ Cf. Jean Krauze, *Quel Travail voulons-nous ? La grande enquête*, Les Arènes, 2012.

pression de Jean-Marc Ferry¹⁴. Une demande de reconnaissance qui n'est que le corrélat de la subjectivation croissante du travail salarié.

La subjectivation

Ce terme renvoie au fait caractéristique d'une activité impliquant de plus en plus intensément la personne du travailleur dans l'acte de travail. C'est le résultat d'un processus sociétal complexe incluant une dimension économique-technique : l'entrée dans la société cognitive, celle du savoir, de la force de travail intellectuelle ; une dimension culturelle : le monde de l'individu et une dimension politique : le souci de lui faire sa part dans tous les secteurs de la société à commencer par l'entreprise (cf. les lois Auroux). *Là où le travail était défini par la réalité objective du poste, il est désormais de plus en plus indexé sur les capacités personnelles du salarié.* D'où le glissement de la qualification à la compétence et la montée en puissance des critères classants succédant au descriptif de poste.

C'est un progrès vers cette humanisation du travail que Friedmann ou Simone Weil appelaient de leurs vœux il y a quatre-vingts ans. Mais on ne peut se dissimuler la part d'ombre de cette évolution que je me contenterai d'évoquer :

- Des relations plus personnalisées avec un risque d'exposition plus forte à la brûlure. C'est en tant que personne totale impliquée dans l'œuvre et non plus comme rôle, que le salarié intervient désormais et c'est en tant tel qu'il se sent apprécié, évalué, jugé sur un mode qui n'est plus seulement fonctionnel mais existentiel. De là la montée des risques psychosociaux, du burn out largement entendu et du harcèlement

14 Dans *Les Puissances de l'expérience*, T. 2, *Les ordres de la reconnaissance*, Cerf, 1991.

moral. D'où l'importance du « masque » social et juridique protecteur du visage exposé à nu.

- L'indissociation accrue entre vie professionnelle et vie privée du fait de cette implication personnelle, de la nature de plus en plus intellectualisée de l'activité et des techniques de communication marquant l'abolition de la frontière entre travail et vie privée. Symbole de cette évolution : le développement des open spaces où l'espace privé du salarié tend à disparaître.

- Enfin, la déstructuration du collectif encouragé par le néo-management du temps de l'individu. Par un mouvement de balancier bien connu, il a en effet, complètement misé sur lui et érodé le collectif organisé à l'heure où culmine la structure du travail en réseau. D'où des injonctions contradictoires

La subjectivation est le résultat de l'entrée dans la société cognitive et du souci de faire la à l'individu dans la société à commencer par l'entreprise.

entre appel à la collaboration et exacerbation de la concurrence entre salariés sur fond de « diviser pour régner ». Face à cette lame de fond, les propositions de P. Sudreau en 1975 en vue d'une meilleure association des salariés au pouvoir dans l'entreprise et les réformes audacieuses introduites par les lois Auroux ont pesé d'un assez faible poids. Et il faut convenir que, sur le terrain, les salariés se sont montrés plus concernés par la mobilisation en faveur de la qualité que par les « groupes d'expression » de 1982.

Il reste à inventer une forme de management tendu vers l'équilibre entre le collectif, le social organisé et l'individu. La voie en avait été tracée dès les années trente par G. Gurvitch lorsque, dans le sillage de Proudhon, il appelait de ses vœux l'émergence d'un social « *transpersonnel* »¹⁵ faisant sa part à l'aspiration à la reconnaissance.

15 Cf. J. Le Goff, *Georges Gurvitch. Le Pluralisme créateur*, Michalon, 2012 et le livre bien informé et stimulant de J.-M. Le Gall, *L'Entreprise irréprochable. Réciprocité, responsabilité, démocratie*, DDB, 2011.

Le salariat est-il menacé ?

Je m'étais interrogé sur ce point dans un article de la revue *Projet* de décembre 2013 intitulé « *Salarié, une espèce en voie de disparition* ». Le constat est le suivant :

1) Le statut de salarié fait de plus en plus penser aux *Montres molles*¹⁶ de Dali : texture incertaine, contours imprécis. Où commence, où s'arrête ce statut ? La réponse s'environne de brouillard. Témoin, cette déclaration stupéfiante d'un ministre du Travail en 2014 à propos du contrat de travail : « *le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination entre employeur et salarié : il est signé par deux personnes libres qui s'engagent mutuellement* »¹⁷. Une incongruité du point de vue juridique mais une demi-vérité du point de vue sociologique.

2) Le contrat de travail se trouve exposé à la fois à une tendance implosive liée à une activité d'allure de plus en plus indépendante qui peut mettre en doute la subordination, et une tendance explosive tenant au contournement du statut salarié par le statut d'indépendant.

Alors, le salariat est-il voué à disparaître comme l'annonce Jean-Pierre Gaudard¹⁸ : sortie du salariat et entrée dans le temps de l'emploi mobile, nomade, après Wolfgang Lecher qui, dès les années quatre-vingt, prédisait une configuration d'emploi selon la répartition : un noyau de 25% de salariés stable, 25% de salariés à temps plein et une constellation périphérique de statuts mêlés allant du faux salariat à la vraie indépendance dans une forme d'artisanat de masse qu'évoque Denis Pennel dans *Travailler pour soi*¹⁹.

Ce n'est pas à proprement une question nouvelle. Ce qui l'est, c'est l'ampleur du phénomène qu'elle annonce.

16 De 1931, sous-titré *Les camemberts de l'espace et du temps*.

17 *Alternatives économiques*, avril 2015.

18 Ed. François Bourin, 2013.

19 Seuil, 2013.

Commençons par les faits qui se situent en 1981 et ont rapport avec mon activité. A l'époque inspecteur du travail, je passe à proximité d'un chantier de construction dans le Finistère et je vois des travailleurs évoluant sur des charpentes à huit mètres de hauteur sans la moindre protection. Je m'arrête et procède à un contrôle. Sur-le-champ, l'un des ouvriers brandit une carte d'artisan avec goguenardise. A quoi je rétorque : « *vous pouvez vous tuer à votre compte, ce n'est pas mon problème ! Mais c'est tout de même stupide* ». Ebranlé par l'argument, il lance : « *eh bien, parlons-en avec le chef d'équipe* ». Stupeur : un « chef d'équipe » d'artisans ! C'était une configuration totalement inédite ! Et je vais vite comprendre l'ampleur du phénomène concernant dans une même entreprise cinquante salariés sur deux cents, invités à prendre leur carte d'artisan avec engagement de fournir du travail en permanence, à la manière d'Uber avant l'heure.

Ils découvriront sans retard que pour maintenir leur revenu antérieur, il faut travailler beaucoup plus et souvent sans protection. Une chute mortelle le confirmera et qui libérera la parole. Objet de procès-verbaux, l'entreprise en question se verra condamnée au pénal après requalification de la relation de travail en contrat de travail sur la double base de la subordination économique (travail exclusif pour l'ancien employeur) et juridique (contrôle constant par un chef d'équipe, fourniture des pièces de charpente, véhicules à l'enseigne de l'entreprise...). La Cour de cassation approuvera la Cour d'appel d'avoir « *restitué [aux contrats] leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire des travailleurs au statut découlant de leur tâche* » (arrêt Guégan, Crim., 29 octobre 1985). Ce qui n'empêchera pas l'extension des faux artisans aux secteurs des taxis, des transports routiers et navals... avant l'économie dit « collaborative ».

C'était bien la préfiguration de la stratégie Uber qui consiste à employer des gens qui sont de fait dans un statut de salarié, et de droit dans des habits d'autoentrepreneurs travaillant à la tâche, à la demande selon un style qui rappelle le « travail au sifflet » d'autrefois. Au total : un million de chauffeurs dans le monde et d'autres plates-formes de service automobile (La Cab, Snap Car...).

Mais une amplification préoccupante

Rien de plus révélateur des évolutions en cours que le statut d'autoentrepreneur accordé au désir de la génération Y et à la contrainte de nécessité pesant sur les moins jeunes. Création de la loi du 4 août 2008 dite « de modernisation de l'économie »,

le régime de l'autoentreprise a connu en quelques années un démarrage foudroyant. En contexte de détérioration aggravée de l'emploi, l'objectif était et demeure de redonner du nerf au secteur de l'initiative

Employer des gens qui sont de fait dans un statut de salarié, et de droit dans des habits d'autoentrepreneurs : un style qui rappelle le « travail au sifflet » d'autrefois.

individuelle très minoritaire dans une société à forte dominante salariale. Au même moment, en Grande-Bretagne, le *self employment* connaît un essor spectaculaire²⁰ tandis qu'en Espagne les *autonomos* et en Italie les para-subordonnés ouvrent de nouveaux horizons.

Un simple formulaire à remplir sur Internet, des charges limitées, pas de formation préalable exigée..., le régime de 2008 offre le cadre rêvé pour tenter l'aventure ! Entre 2007 et 2012, le nombre des non-salariés progressera de 30% et, à l'heure actuelle, les autoentrepreneurs avoisinent le million et demi, 50% d'entre eux ayant moins de trente-neuf ans avec une frange significative de très jeunes.

²⁰ Avec près de deux tiers des emplois créés soit, en 2014, un total de près de 5 millions.

Et tout cela va permettre de réduire non seulement les coûts sociaux à leur charge mais aussi les coûts de gestion par réduction de la surface des locaux. Va dans ce sens le développement du télétravail avec ses vertus de flexibilité, du *co-working* (espaces de travail partagé : plus de trois mille à l'heure actuelle), du *crowd-sourcing* ou travail en débordement illustré par le Turc mécanique d'Amazon qui fait collaborer à un projet des centaines

Le Turc mécanique d'Amazon fait collaborer à un projet des centaines de contributeurs sous forme de microtâches.

de contributeurs sous forme de microtâches de traduction, de comptabilité... Et aussi le développement de la pluriactivité (2,3 millions d'actifs contre un

million il y a dix ans) : emplois multi-employeurs dans des groupements d'employeurs ou mixte de travail salarié et de travail indépendant. Citons enfin les sites de free-lance qui mettent en relation porteurs de projet et *free lancers* (O Desk, Text ater, Elance...).

Les choses changent donc en profondeur et suscitent une légitime inquiétude pour l'avenir du salariat surtout lorsque l'on s'avise qu'il a, dans sa configuration actuelle, moins d'un siècle²¹. Il n'est donc pas une forme éternelle et sa disparition n'est pas à exclure.

Du moins en théorie, car, en pratique, on est encore loin du grand chambardement souhaité par certains comme Williams Bridge, par exemple²².

1) Le salariat résiste plutôt bien : ces dernières quarante années, il a continué sa progression et concerne aujourd'hui plus de dix-huit millions de travailleurs du privé. De surcroît, les tribunaux américains, anglais et français veillent à rétablir la vérité de la situation en ayant déjà condamné Uber à tirer

21 Cf. J. Le Goff, *Du Silence à la parole, Une histoire du droit du travail*, P.U.R. 2006, pp. 193 sqq et 328 sqq.

22 Qui, dans *La Conquête du travail* (Ed. Village mondial, 1995) a mené la charge dans les années quatre-vingt-dix contre le salariat.

toutes les conséquences de la requalification²³.

2) Le précaire demeure stable dans l'ensemble des contrats : 86% des salariés sont en CDI. Il faut noter que les CDD courts sont fortement concentrés dans des secteurs bien précis et si on les retire de la statistique, ce n'est pas 85% des flux d'accès au travail mais 60-70%.

3) Le volume des indépendants a progressé sans exploser. Il est passé de deux millions en 2005 à 2,8 millions en 2014, soit une faible part de la population active. Il faut ajouter, ceci pouvant expliquer partiellement cela, que moins de 10% des autoentrepreneurs gagnent au moins le Smic.

Comment les choses vont-elles évoluer dans les temps à venir ? Selon toutes probabilités, l'assouplissement en cours du statut salarial se confirmera, mais sans remise en cause frontale. Le regretté Robert Castel croyait en l'avenir de la société

salariale. Il n'avait pas tort. Mais si cette forme perdure, par souci de préserver le fondement du système de protection sociale, ce sera à coup sûr, avec un autre contenu plus flexible,

plus précaire, limité dans le temps y compris le moyen terme, et hautement contractuel. A une architecture d'acier puissamment rivetée par le Code du travail et les conventions collectives nationales, pourraient succéder des mobiles à la géométrie variable au gré des contextes dans une société de plus en plus « liquide » (Zygmunt Bauman).

A une architecture d'acier par le Code du travail et les conventions collectives pourrait succéder des mobiles à la géométrie variable.

Pas d'explosion en vue, donc, mais plutôt un lent grignotage dans le maintien des apparences de civilité. Le travail redeviendra-t-il une simple marchandise ? Tout dépendra de la manière dont s'articuleront les deux sphères du travail salarié et du travail indépendant. Il y a fort à parier qu'elles s'imbriqueront de

²³ Cf. tout récemment, par exemple, le Conseil des Prud'hommes de Tours, 10 mai 2016 et la Cour d'appel d'Orléans, 20 juillet 2016.

plus en plus pour produire des hybrides relevant du droit du travail par la forme mais avec un contenu d'activité libérale. Une chauve-souris ou un monstre juridique réconciliant les contraires selon un équilibre nécessairement instable entre les deux natures. Laquelle l'emportera au fil du temps ? L'avenir le dira.

En attendant, ce qu'il faut le plus redouter, dans le proche et moyen avenir, c'est le risque bien réel de destruction massive d'emplois du fait du blocage du déversement cher à Alfred Sauvy²⁴. Selon certaines estimations portant sur les Etats-Unis et l'Europe, la généralisation de l'informatique et de la robotique pourrait conduire à la suppression de près de 40 à 50% des emplois.

Les sphères du travail salarié et du travail indépendant s'imbriqueront.

En cause : les machines fabriquant un produit de bout en bout (illustration spectaculaire : en Chine, on a imprimé en 3D un immeuble complet de six étages !), la suppression des intermédiaires (vente directe...), la suppression de postes mécanisables (guichetiers, caissiers, réceptionnistes) et d'autres plus surprenants tels que les emplois d'huissiers, notaires, avocats. Aux Etats-Unis, de jeunes avocats ne trouvent pas de travail. Raison : l'ordinateur Watson d'IBM peut donner un avis légal en quelques secondes pour des causes de moyenne complexité et avec un taux de pertinence de 90 %.

Une raison supplémentaire d'envisager la modération de la part du travail dans l'existence, cette fois dans une perspective de vraie solidarité. Car si le travail importe, cela vaut pour tout le monde.

²⁴ Selon lequel toute perte d'emplois dans un secteur s'accompagne d'une création équivalente ou supérieure dans un secteur plus moderne : du primaire au secondaire, du secondaire au tertiaire et... du tertiaire au quaternaire ?