

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

LE SENS DU TRAVAIL DANS UNE SOCIÉTÉ NÉOLIBÉRALE

Auteur : Gysemberg Maxence
Promoteur : Hunyadi Mark
Lecteur : Maucq Serge
Année académique 2020-2021
Master 120 en Sciences du Travail

DÉCLARATION DE DÉONTOLOGIE

« Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma plume, sans avoir sollicité d'aide extérieure illicite, qu'il n'est pas la reprise d'un travail présenté dans une autre institution pour évaluation, et qu'il n'a jamais été publié, en tout ou en partie. Toutes les informations (idées, phrases, graphes, cartes, tableaux, ...) empruntées ou faisant référence à des sources primaires ou secondaires sont référencées adéquatement selon la méthode universitaire en vigueur. Je déclare avoir pris connaissance et adhérer au Code de déontologie pour les étudiants en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses et savoir que le plagiat constitue une faute grave. »

GYSEMBERG Maxence

REMERCIEMENTS

Je tiens, tout d'abord, à remercier chaleureusement mon promoteur, Mark Hunyadi, qui m'a permis de réaliser mon mémoire sur ce magnifique sujet qu'est le néolibéralisme. Ses précieux conseils m'ont aidé à trouver les idées majeures de ce travail. Bien entendu, je remercie également mon lecteur, Serge Maucq, qui, je l'espère de tout cœur, prendra autant de plaisir à lire ce mémoire qu'il m'a plu de le réaliser.

TABLE DES MATIÈRES

DÉCLARATION DE DÉONTOLOGIE.....	i
REMERCIEMENTS	ii
INTRODUCTION.....	5
SECTION I : REVUE DE LA LITTÉRATURE	7
Chapitre I : Le néolibéralisme	7
1. Constructivisme économique et anthropologique	9
2. Naturalisme vs constructivisme	10
3. Le constructivisme politico-économique assumé	11
4. Le constructivisme anthropologique	14
Chapitre II : Le travail	17
1. La déshumanisation du travail.....	19
2. La libéralisation du travail.....	21
3. Travail ou travail ?	22
4. Emploi ou travail ?	23
5. Le capitalisme financier : un nouveau paradigme ?	24
Chapitre III : L'entreprise néolibérale.....	27
1. La mondialisation	28
2. Le travail dans l'entreprise néolibérale	30
3. Comment les entreprises arrivent-elles à motiver leurs travailleurs ?	34
4. L'ubérisation, entreprise néolibérale poussée à son paroxysme ?.....	36
Chapitre IV : L'individu néolibéral.....	40
1. L'éthique	41
2. Les nouvelles technologies au service de l'éthique ?.....	42
3. Comment les individus le perçoivent-ils ?	43
4. L'individu dans la société	47
Chapitre V : Le sens du travail.....	50
1. Une perte de sens ?	52
SECTION II : PLAN DE RECHERCHE.....	54
Chapitre I : Problématique et hypothèses	54
Chapitre II : La méthodologie	56
1. Justification du choix de la méthode	56
2. Les entretiens.....	56

2.1. Objectif des entretiens	56
2.2. Réalisation des entretiens	56
3. Présentation de l'échantillon	57
3.1. Population théorique	57
3.2. Population choisie	57
3.3. Présentation de la population	58
3.3.1. Le travail au sens économique comme émancipation :.....	58
3.3.2. Le travail de serviteur :	60
3.3.3. Les fonctions, soins, aides :	60
3.3.4. Les chômeurs :	60
3.3.5. Les fonctions mixtes	61
4. Les limites de la méthodologie.....	61
SECTION III : APPROCHE PRATIQUE	63
Chapitre I : Les résultats.....	63
1. Le travail au sens économique comme émancipation	63
1.1. Les indépendants :	63
1.2. Les salariés publics.....	65
1.3. Indépendants vs salariés publics	67
1.4. Le travail de serviteur.....	67
1.5. Les fonctions, soins, aides.....	68
1.6. Les chômeurs.....	69
Chapitre II : Vérification des hypothèses	71
Chapitre III : Discussion	77
CONCLUSION	80
BIBLIOGRAPHIE	82
ANNEXES	86
Annexe I : Guide d'entretien	86
Annexe II : Entretien André	88
Annexe III : Entretien Interviewé E	92
Annexe IV : Entretien Interviewé G	95
Annexe V : Entretien Interviewé J	99
Annexe VI : Entretien Monique	103
Annexe VII : Entretien Nathalie.....	107
Annexe VIII : Entretien Pascale	110

Annexe IX : Entretien Quentin.....	114
Annexe X : Entretien Interviewé S	119
Annexe XI : Entretien Emilie.....	124

INTRODUCTION

Ne vous êtes-vous jamais demandé ce qu'un observateur venu d'ailleurs se dirait devant le spectacle quotidien qu'offre l'humanité sous nos latitudes ? Chercherait-il, avant toute chose, le dramaturge de cette grande comédie inachevée ? Comment évaluerait-il son œuvre à la vue d'êtres qui, par moment, semblent se mouvoir tous azimuts sans jamais intégrer un rôle particulier, à côté de ceux qui font montre d'un respect inégalable au rôle qui leur incombe ? Cet observateur étranger ne serait capable, faute d'omniscience, d'identifier que la superficialité de ce microcosme en faisant fi des particularités de ce qui le compose. L'idiosyncrasie de ces êtres lui serait imperceptible, faute d'une distance appropriée, mettant par défaut à porter de vue le déroulement d'un mécanisme bien huilé, qui, chaque matin, recommencerait son cycle sans jamais faire défaut. Et, finalement, pourquoi cet observateur serait-il plus ignorant que ces individus qui agissent de façon déterminée sans jamais poser la question du sens ? Comment expliquer que ces êtres, vus des cimes les plus hautes, se confondent avec les rouages d'une machine ? Difficile d'expliquer rationnellement, à un tel étranger, le plaisir singulier qu'ont les individus à travailler pour leur propre subsistance. Pourtant, force est de reconnaître que le point de vue de la multitude, influencé par la permanence de l'objet étudié, semble justifier de sa nécessité.

Notre désir est à la fois d'éclairer notre observateur venu d'ailleurs et l'individu en quête de sens. Pour ce faire, il s'agit premièrement d'identifier ce que nous appellerons "la rationalité néolibérale" pour comprendre les enjeux avec lesquels notre société doit constamment s'adapter. Nous tenterons de cerner notre part de responsabilité dans cette construction néolibérale pour s'éloigner de tout déterminisme absolu invoqué par des lois dites "naturelles". Cet ordre construit appelle à une transformation anthropologique pour plier la volonté des individus à suivre des injonctions qui sont censées répondre à leur propre utilité.

Deuxièmement, nous distinguerons ce qu'est le travail humain et les raisons de sa déshumanisation progressive. Nous verrons également que le travail n'est pas homogène mais se subdivise en catégories intrinsèquement différentes selon le contexte dans lequel il est réalisé. La liberté dans l'acte de faire que sous-tend le travail humain se dresse en totale opposition à l'aliénation effective de l'homme asservi à une tâche répétitive et standardisée. Ces deux visions antinomiques du travail nous exhortent à ne pas amalgamer deux termes : celui de "travail" et celui d'"emploi".

Dans un troisième temps, nous irons explorer les effets du néolibéralisme à l'intérieur des entreprises. Les changements conjoncturels survenus depuis son avènement ont renforcé les politiques de concurrence qui voient son champ d'application étendu à l'international. Par cette totale liberté des marchés, les entreprises sont contraintes de trouver des subterfuges pour enjoindre aux travailleurs de s'adonner entièrement à leur activité tout en leur imputant cette volonté comme émanant de la leur. Nous analyserons, en guise d'exemple, le modèle d'Uber, version paroxystique de la parfaite entreprise néolibérale.

Ensuite, c'est l'individu qui sera notre objet d'étude. Parce qu'il est le carburant de cette machine capitaliste, il est le premier à ressentir les effets de la rationalité néolibérale. Ainsi, les répercussions sont visibles à la fois à l'intérieur de l'entreprise, à travers la propagation des techniques managériales, et à la fois au sein de la société, reconfigurée dans ses moindres détails pour servir au mieux le capitalisme. Ce cercle vertueux enferme l'individu dans la croyance que le travail aliéné est le passage inéluctable par lequel nous devons tous passer dans le but de nous inscrire comme membre à part entière de la société. Ce système fermé fonctionne avec ses propres valeurs, élevées au rang de normes et sanctifiées par ses ouailles que nous incarnons tous.

Finalement, après avoir posé les bases de notre société sous le prisme néolibéral, la seule question fondamentale qui nous apparaît est la question du sens. Nous verrons que sa complexité réside dans la subjectivité de son interprétation : chaque individu détermine, ce qui, pour lui, est porteur de sens, nonobstant parfois sa propre réalité.

Notre objectif est donc d'observer l'impact du néolibéralisme sur les individus et plus particulièrement sur le sens qu'ils donnent à leur travail. À travers une enquête qualitative, nous tenterons d'analyser la manière dont ils interprètent la question du sens et les caractéristiques d'un travail qui, selon eux, en est porteur. Partir du vécu de l'individu et de la subjectivité de son interprétation pour analyser l'impact du néolibéralisme est le point nodal de notre démarche. Loin d'imaginer que notre observateur repartira avec une image claire de notre monde, nous espérons néanmoins qu'il sera le témoin de sa complexité. L'individu, quant à lui, ne peut recouvrer sa propre souveraineté qu'en vivant dans un monde en toute connaissance de cause. La vérité du monde, du point de vue subjectif, n'est jamais vérité absolue mais croyance dont l'interprétation découle d'une connaissance et d'une réflexion limitantes, mais néanmoins nécessaire à la vie. Notre travail s'inscrit en toute humilité dans une tentative d'interprétation qui n'a d'autre prétention que d'exister dans la multitude d'interprétations possibles.

Nul ne peut statuer sur ce qu'est la vérité, nul n'est absolu.

SECTION I : REVUE DE LA LITTÉRATURE

CHAPITRE I : LE NÉOLIBÉRALISME

Lorsque l'on parle de néolibéralisme, il est opportun de le définir tant il existe pléthore d'approches critiques quant au contenu qu'on lui prête ainsi qu'« au sens donné à son histoire et quant à son impact sur le monde contemporain » (Caré & Châton, 2016, p.4). Caré et Châton (2016) en retirent trois d'une liste non exhaustive qui sont, selon eux, les plus significatives. La première relève d'une pensée néocapitaliste interprétée sous le prisme de l'approche marxiste¹. La seconde est extraite d'une approche bourdieusienne d'un néolibéralisme décrit comme une « “utopie, en voie de réalisation, d'une exploitation sans limites”, [ou encore] “un programme de destruction méthodique des collectifs” » (Bourdieu, 1998a, cité dans Caré & Châton, 2016, p.6). La troisième est l'approche foucaldienne qui propose de penser le néolibéralisme comme une “gouvernementalité” d'un nouveau genre. C'est dans cette lignée de cette troisième approche que Dardot et Laval ont réalisé leurs travaux et c'est par ceux-ci que nous allons tenter de décrire ce qu'est le néolibéralisme.

De Lagasnerie (2013) propose une bonne introduction en affirmant que « le néolibéralisme n'apparaît pas à Michel Foucault comme une doctrine ou une idéologie. Il le définit de façon plus générale, comme un système de pensée, une façon de voir le monde » (Lagasnerie, 2013, p.65). Dardot et Laval (2009) décrivent le néolibéralisme comme une « *rationalité*, et qu'à ce titre il tend à structurer et organiser, non seulement l'action des gouvernants, mais jusqu'à la conduite des gouvernés eux-mêmes » (Dardot & Laval, 2009, p.13). Le définir comme une rationalité permet de rendre compte que l'on a affaire à “un dispositif global” qui s'inscrit dans « l'ensemble des discours, des pratiques, des dispositifs qui déterminent un nouveau mode de gouvernement des hommes selon le principe universel de la concurrence » (Ibid., p.6). Føessel (2008) confirme l'ambition sans limites du néolibéralisme en insistant sur sa volonté d'« extension du modèle économique à l'ensemble des sphères de l'interaction sociale » (Føessel, 2008, p.80). Dans la même optique, Dardot et Laval (2016) reprennent le point essentiel du

¹ Nous pouvons y retrouver Boltanski et Chiapello (2011). Néanmoins, dans « Le Nouvel Esprit Du Capitalisme », ils ont réalisé une postface en 2010 dans laquelle ils ont soulevé leur erreur d'avoir autant ignoré cette mouvance néolibérale importée des pays anglo-saxons compte tenu de leur importance dans le capitalisme mondial. « Dix ans plus tard, il est évident que le programme néolibéral de gouvernement, pour parler en termes foucaldiens, a beaucoup progressé en France et qu'il s'est notamment immiscé par le biais d'une importance toujours croissante de l'Union européenne dans l'organisation de la vie économique à l'intérieur des pays de l'Union » (Boltanski & Chiapello, 2011, p. 941). Cette conscientisation a été rendue possible par la publication des cours de Michel Foucault sur l'ordolibéralisme au Collège de France. C'est pour cela, que nous nous confortons dans le choix que nous avons fait par la suite.

néolibéralisme qui est de « créer un nouvel ensemble de règles définissant non seulement un *autre* “régime d’accumulation”, mais plus largement une *autre* société » (Dardot & Laval, 2016, p.80). Tout en rappelant l’antidémocratie foncier qui est au cœur du projet néolibéral par le retrait volontaire des règles du marché de la souveraineté populaire, « en les consacrant comme règles inviolables s’imposant à tout gouvernement, quelle que soit la majorité électorale dont il est issu » (Ibid., p.46), les auteurs affirment que « la nouveauté du néolibéralisme “réinventé” réside dans le fait de pouvoir penser l’ordre de marché comme un ordre construit » (Dardot & Laval, 2009, p.168). À ce titre, ils précisent que « l’imaginaire néolibéral n’est pas l’utopie libertarienne, il ne condamne pas l’État à l’inexistence ; il l’enrôle dans la logique de la concurrence » (Dardot & Laval, 2016, pp. 223-224). À ce propos, Mongouachon (2015) précise que « la dialectique du marché comme ordre spontané ou ordre construit produit des analyses frontalement opposées du point de la politique de concurrence » (Mongouachon, 2015, p.26). Cette précision est essentielle dans la définition du néolibéralisme qui est la nôtre. À la différence des auteurs précédemment cités, Hayek et Von Mises définissent le marché comme un ordre spontané, ce qui débouche selon Mongouachon (2015), sur une « conception dite “ultralibérale” » (Ibid.). Supiot (2020) nous informe que sa force réside dans la « croyance dans des forces supra-humaines [...] capables d’engendrer un “ordre spontané”, qui se régule lui-même » (Supiot, 2020, p. 387), tout en expliquant que ce projet consiste « à disqualifier toute espèce de solidarité au profit de la compétitivité et de la sélection des plus aptes » (Ibid., p.408). Dardot et Laval (2016) prennent position en disant qu’il faut « cesser une fois pour toutes de ramener le néolibéralisme à un “ultralibéralisme” conçu comme un projet d’affaiblissement des États au profit du marché » (Dardot & Laval, 2016, p.221). Ils développent leur vision du néolibéralisme en développant l’idée que « le néolibéralisme combine la réhabilitation de l’intervention publique et une conception du marché centrée sur la concurrence » (Dardot & Laval, 2009, p.153), en insistant sur le fait que « F. Hayek n’est pas un “ultralibéral”, il est un “néolibéral” partisan d’un État fort, à l’instar de nombreux autres néolibéraux » (Ibid., pp. 470-471). Différents auteurs, tels que Dufour (2017), ont soulevé cette opposition en reprochant à Dardot et Laval de définir « beaucoup trop simplement le néolibéralisme par une gouvernementalité enjoignant à chacun de devenir 1° entrepreneur et 2° entrepreneur de soi » (Dufour, 2017, p.45). Selon lui, ils ont oublié « *et le laisser-faire pulsionnel de l’espace ultralibéral et les visées de dérégulation et de désinstitutionalisation du nouvel état néolibéral* » (Ibid.). Cette conception laisser-fairiste est symptomatique des partisans d’Hayek comme nous le montrent Dardot et Laval (2009). Durant le Colloque Walter Lippmann, lieu de naissance du néolibéralisme, s’opposaient déjà les défenseurs d’un laisser-faire (Hayek, Von Mises) contre

ceux qui prônaient un “interventionnisme libéral” (Lippmann, Rougier et les ordolibéraux). Quoi qu’il en soit, selon Føessel (2008), le néolibéralisme se déploie « surtout dans les théories de Hayek et Von Mises, ainsi que dans l’ordolibéralisme de l’école de Fribourg » (Føessel, 2008, p.80).

Afin de fluidifier le texte, les points suivants privilégieront l’influence ordolibérale sans faire abstraction totale des autres écoles de pensées. Par souci de clarté, il est préférable de diriger notre analyse en tenant compte d’un nombre limité de pensées sans toutefois nier la complexité qu’impliquerait une étude plus approfondie du sujet.

1. CONSTRUCTIVISME ÉCONOMIQUE ET ANTHROPOLOGIQUE

L’objectif de ce sous-chapitre est de montrer que nous avons changé de paradigme par rapport au libéralisme d’antan – que Simon (2016) nous dit qu’il était centré sur « la liberté de l’individu » (Simon, 2016, p.115) alors que le néolibéralisme « conduit à un enrichissement des plus riches » (Ibid., p.116) – tant au niveau de la politique économique qu’au niveau anthropologique.

Il est impératif de saisir l’éloignement progressif de la pensée naturaliste et l’inclination des penseurs vers une démarche, de plus en plus patente, de création d’un monde artificiel animé par des “experts”. La compréhension des enjeux avec lesquels les travailleurs et les entreprises doivent concourir est capitale. Seule la conscientisation des éléments inextricables qui façonnent notre manière d’agir et de penser nous permettra de connaître substantiellement le monde dans lequel nous devons constamment nous adapter.

Le but de ce chapitre est de tracer le contour de notre société néolibérale pour discerner les concepts qui régissent et qui guident les individus à l’intérieur de celle-ci. En effet, émettre la dissension entre un ordre naturel et un ordre construit en admettant la prédominance du second, c’est pouvoir observer les divergences entre les faits et l’idéologie émanant de sa forme doctrinale. La compréhension de la mouvance néolibérale peut se faire à travers la pensée de ses hérauts, la direction choisie par ces derniers et leurs disciples impacte considérablement notre manière d’être au monde. Insérer une variable transcendante qui serait inéluctable dans l’ordre naturel des choses tend à réduire la responsabilité humaine dans la construction de notre société. « Mais les hommes ne subissent pas seulement l’histoire, ils la font » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.34). Gréau (2020) complète cette sentence en citant Marx qui avait ajouté que « les hommes font l’Histoire mais ils ne savent pas l’Histoire qu’ils font » (Gréau, 2020, p.43).

2. NATURALISME VS CONSTRUCTIVISME

Passant par Grotius (1583-1645), Thomas Hobbes (1588-1679) ou encore John Locke (1632-1704), Borello (2018) décrit le droit naturel comme ayant une valeur supérieure à celui du droit positif, « un droit indépendant de tout gouvernement ou puissance [...] ce droit trouve son essence dans la nature humaine » (Borello, 2018, p.72). Goyard-Fabre (1992) expliquera cette supériorité en citant Strauss (1989) : « la nature est essentiellement cachée par des décisions souveraines » (Strauss, 1989, comme cité dans Goyard-Fabre, 1992, p.32). Selon elle, c'est le résultat de la reconnaissance fondamentale de la nature par les philosophes qui l'a propulsé à un rang supérieur à tout système de droit positif. Boyer (2011), quant à lui, nous éclaire sur l'immutabilité du droit naturel à travers la pensée de Strauss (cité dans Boyer, 2011) : « la philosophie n'est possible que s'il existe un horizon absolu ou naturel [...]. » (Boyer, 2011, p.218).

Selon Dardot et Laval (2009), le libéralisme a trouvé son impulsion dans un contexte historique encore fortement empreint de valeurs chrétiennes. Ainsi, « chez Locke, les “droits naturels” ne sont donc imprescriptibles que parce qu'ils sont, dans chaque individu, la contrepartie des devoirs absolus auxquels Dieu soumet tous les hommes » (Dardot & Laval, 2009, p.77). L'histoire du libéralisme montre comment ces droits naturels se détachent progressivement du Créateur pour devenir des “droits individuels naturels”. Laval (2007) établit cette transmutabilité de la pensée libérale avec Adam Smith (cité dans Laval, 2007) qui, selon lui, a su réconcilier à travers les concepts de “sympathie” et d’“intérêt” la convergence des besoins individuels et la fin générale :

En réalité, par une sorte de ruse de la Nature, nous ne poursuivons que des buts immédiats en suivant nos instincts et nos penchants, et c'est parce que nous les suivons que nous accomplissons les fins voulues par l'auteur de la Nature. (Laval, 2007, p.225)

D'après Dardot et Laval (2009), l'utilisation des pratiques gouvernementales pour défendre des lois dites naturelles vont causer la crise du libéralisme. Alors qu'il portait les germes de l'émancipation humaine au XVIII^e siècle, il « s'est progressivement transformé en un conservatisme étroit s'opposant à toute marche en avant des sociétés au nom du respect absolu de l'ordre naturel » (Dardot & Laval, 2009, p.170).

L'immixtion d'un penseur tel que Bentham (cité dans Laval, 2007) dans les affaires du libéralisme en crise a provoqué une transformation dans l'idée de l'ordonnement de la vie

politique et économique. Désormais, c'est « contre toutes les formes de naturalisme que se construit l'utilitarisme classique » (Laval, 2007, p.291). Le marché, selon Bentham (cité dans Laval, 2007) n'est pensable « que comme un instrument politique capable de répondre aux objectifs de la société politique » (Dardot & Laval, 2009, p.105). C'est un penseur pragmatique, récusant les droits de l'homme à cause de la vision utopiste de ceux-ci, qui se base sur une vision anthropologique de l'homme économique tel qu'il est présenté depuis au moins Mandeville (1670-1733). Au fait des erreurs libérales passées, Bentham (cité dans Laval, 2007) exprime parfaitement « l'idée selon laquelle l'action individuelle spontanée sur le marché et dans la vie sociale suppose des formes de sécurisation et de stabilisation inédites, en particulier d'ordre juridique et assurantiel » (Laval, 2007, pp.309-310). Entre le point initial des sensations que les auteurs remontent au moins à Locke (cité dans Laval, 2007) et la maximisation du bonheur étendu au plus grand nombre, « tout sera désormais technologie, tout sera institution, tout sera fiction et artifice » (Laval, 2007, p.292).

Fœssel (2008) confirme cette disjonction entre le néolibéralisme et le libéralisme classique. En effet, dans sa forme contemporaine, « le marché lui-même perd son évidence de donnée naturelle pour devenir à son tour une institution que l'État doit promouvoir » (Fœssel, 2008, pp.84-85). Il n'en va pas autrement quant à la façon dont le libéralisme classique prônait une anthropologie naturaliste alors que le néolibéralisme conceptualise l'individu comme « entrepreneur de lui-même » (Ibid., p.84).

Ces deux constructions parallèles créent une divergence d'opinions, comme précisé plus haut. À présent, il est temps de prendre position et de découvrir les legs ordolibéraux afin d'en exhumer les caractéristiques qui serviront de référence pour appréhender objectivement le monde du travail.

3. LE CONSTRUCTIVISME POLITICO-ÉCONOMIQUE ASSUMÉ

Une des erreurs du libéralisme a « constitué pour l'essentiel à confondre des règles de fonctionnement d'un système social avec des lois naturelles intangibles » (Dardot & Laval, 2009, p.167). Mongouachon (2015) avertit qu'une distinction fondamentale doit être faite entre la philosophie ordolibérale d'avec la philosophie jusnaturaliste « qui voit dans l'ordre une loi naturelle, immanente et indépendante de la volonté humaine » (Mongouachon, 2015, pp.24-25). Cette différence explique la place prééminente du droit et son rôle d'encadrement de l'ordre économique qui, pour les ordolibéraux, « est une construction humaine, fondée sur des valeurs morales » (Ibid., p.24). À suivre Drexler (2011), l'ordolibéralisme s'inscrit dans une perspective démocratique prônant les libertés politiques contre le totalitarisme et par un schéma

de pensée analogue, « la liberté économique de l'individu contre la monopolisation de l'économie » (Drexler, 2011, p.430). En effet, les cartels et monopoles sont vus « comme une cause d'effondrement de la République de Weimar et de l'avènement du régime nazi » (Mongouachon, 2015, p.27). Partant de ce postulat, « la protection de la concurrence méritait un statut quasiment “constitutionnel” » (Drexler, 2011, p.430). Fèvre (2017) ne dit pas autre chose en décrivant la concurrence ordolibérale comme « un instrument d'éradication du pouvoir dans l'économie » (Fèvre, 2017, p.137). Pour éviter les positions dominantes, les ordolibéraux préconisent « *un office de la concurrence*, composé d'experts économistes et juristes » (Ibid., p.140), détaché de tout pouvoir politique et par conséquent de l'influence des intérêts privés. Steiner et Walpen (2006) confirment que les fondateurs de l'ordolibéralisme « Eucken ou Röpke restent en effet attachés à une conception élitiste de la chose publique » (Steiner & Walpen, 2006, p.96). Ils noteront même que ce second doute « que les masses puissent user de la démocratie de manière éclairée » (Ibid.). En citant Lippmann, Dardot et Laval (2009) font référence à cette « impossibilité de concilier un système de règle du jeu impartial et le principe effectif de la souveraineté populaire » (Dardot & Laval, 2009, pp.184-185). Aboutissant à la conclusion que le régime capitaliste doit être défendu sans passer par sa démocratisation, Eucken et Erhard (cités dans Dardot & Laval, 2009) ont décrit une constitution économique se nommant “décision de base” qui regroupe des principes selon une politique ordonnatrice² ainsi qu'une politique régulatrice³ (Dardot & Laval, 2009 ; Mongouachon, 2015). Selon Drexler (2011), la constitution économique agit comme un cadre englobant tous les pans de la société car « pour l'ordolibéralisme, l'ordre économique ne peut pas être isolé de l'ordre politique et social » (Drexler, 2011, p.430), selon un concept d'interdépendance des ordres imaginé par Eucken (cité dans Dardot & Laval, 2009). Dardot et Laval (2009) notent la différence fondamentale entre un Bentham plus conséquentialiste, c'est-à-dire axé sur le résultat de l'action et les ordolibéraux plus procéduraux, c'est-à-dire défendant les “règles du jeu”. Celles-ci sont adaptées à tous les ordres, selon le principe de Eucken, en sorte que Lordon (2010) décrit l'économie sociale de marché ordolibéraliste comme « l'amélioration du bien-être des consommateurs *via l'intensification de la concurrence* » (Lordon, 2010, p.208).

² Dardot et Laval (2009) en rapporte six : « principe de la stabilité de la politique économique, principe de la stabilité monétaire, principe des marchés ouverts, principe de la propriété privée, principe de la liberté des contrats principe de la responsabilité des agents économiques » (Dardot & Laval, 2009, pp.198-199). De plus, Claire Mongouachon dit que « les politiques ordonnatrices agissent sur le cadre dans les limites définies par la constitution économique » (Mongouachon, 2015, p. 29).

³ Dans le cas où « l'intervention sur les règles ne suffit pas » (Mongouachon, 2015, p. 29), quatre principes régulateurs sont présentés : « le contrôle des monopoles, la répartition des revenus, la correction des externalités négatives, la lutte contre les comportements anticonjoncturels. » (Ibid.).

Tietmeyer (1999, cité dans Dardot & Laval, 2009) énonce le même propos en citant Erhard : « plus l'économie est libre, plus elle est sociale, et plus le profit est grand pour l'économie nationale » (Tietmeyer, 1999, cité dans Dardot & Laval, 2009, p.208). Enfin, Drexler (2011) cite Müller-Armack (1948) qui a défini l'économie sociale de marché comme « une économie qui suit les règles de marché et auxquelles s'ajoutent des garanties sociales » (Müller-Armack, 1948, cité dans Drexler, 2011, p.432).

L'ordolibéralisme n'est pas un simple mouvement remplacé dans les années 1960 « au profit d'autres courants dont l'Ecole de Chicago et le courant autrichien émigré aux USA » (Steiner & Walpen, 2006, p.101). L'ordolibéralisme « a constitué l'essentiel du fondement doctrinal de l'actuelle construction européenne » (Dardot & Laval, 2009, p.330). Outre des similitudes visionnaires avec la pensée défendue par Eucken, Dévoluy (2016) soutiendra que « la construction européenne a retenu de l'ordolibéralisme les seuls aspects économiques » (Dévoluy, 2016, p.29). Effectivement, le pacte de Rome de 1957 « incluait surtout une garantie explicite de la “concurrence non faussée” dans le marché commun » (Drexler, 2011, p.425). Aussi, « du point de vue juridique, [...] les États fondateurs ont pris une décision constitutionnelle de premier rang en faveur de l'ordre concurrentiel » (Ibid., p.438). Dardot et Laval (2009) soutiennent cette idée en se référant à Rueff (1958), qui montrait que le traité de Rome « créait un “marché constitutionnel” lequel devait être distingué soigneusement du “marché manchestérien” » (Rueff, 1958, cité dans Dardot et Laval, 2009, p.336). Nous pouvons également faire référence au traité de Maastricht de 1992 qui « a obligé les organes de l'Union et les États membres de respecter le principe de “l'économie de marché ouverte où la concurrence est libre” » (Drexler, 2011, p.425). Dardot et Laval (2016) reprennent les conséquences de ce traité, et notamment « l'indépendance de la BCE et surtout la création de la monnaie unique » (Dardot & Laval, 2016, p.136) qui ont permis de créer « des outils de discipline économique et sociale qui sont autant de leviers dans l'uniformisation néolibérale des sociétés » (Ibid.). Dévoluy (2016) donne l'exemple du pacte de stabilité et de croissance (PSC), qui sert précisément à « encadrer les finances publiques à travers une surveillance dite “multilatérale” » (Dévoluy, 2016, p.33) en vue de réaliser « une “concorde des canons discordants” [...] pour aboutir à une “égalisation dans le progrès” » (Supiot, 2020, p.155). De plus, Dardot et Laval (2009) font référence au traité de Lisbonne dont la politique économique « vise à organiser l'Europe autour de quelques principes fondamentaux d'une “économie de marché ouverte où la concurrence est libre” » (Dardot & Laval, 2009, p.333).

À la différence de l'orthodoxie ordolibérale, « qui cherchait à encadrer le marché par des lois faites par les États et les instances européennes, le nouvel ordolibéralisme cherche à faire du marché lui-même le principe de la sélection des lois faites par les États » (Dardot & Laval, 2009, p.351). Cela veut dire qu'il y a une volonté de captation du pouvoir en substituant la législation européenne aux pouvoirs législatifs et en imposant le verdict du marché. Cette volonté de créer une structure non-négociable permet d'enfreindre les règles démocratiques en passant par le respect inaltérable des "règles du jeu" défendues par « la Commission européenne, un organe supranational, indépendant des États membres, mais dont la nature reste évidemment politique » (Mongouachon, 2015, p.42). Cette puissance normative a pris le nom de "gouvernance européenne" qui « réduit la vie publique au *management* ou à l'administration en éliminant la politique, le conflit et la délibération sur les valeurs communes ou les fins » (Dardot & Laval, 2016, p.129).

4. LE CONSTRUCTIVISME ANTHROPOLOGIQUE

Christian Laval (2007) dessine le portrait de l'homo economicus, homme conduit par son intarissable désir de la recherche perpétuelle « de son avantage personnel maximal dans toutes les circonstances de son existence » (Laval, 2007, p.10). Gouverné par son intérêt, il ne lésine sur aucun domaine dans lequel il peut recourir à sa visée maximisatrice car « ce sont *toutes* les relations humaines qui sont régies par la considération de l'utilité personnelle » (Ibid., p.17). Supiot (2020), quant à lui, décrit "l'homme machine", résultat d'une véritable anthropologie physique basée sur « le modèle physico-mécanique de l'horloge » (Supiot, 2020, p.70). Son origine remonte à Hobbes (cité dans Supiot, 2020) et son *Léviathan* qui part du principe que « si l'homme, imitant l'œuvre divine, crée des automates, c'est parce qu'il est lui-même un automate créé par le Grand Horloger » (Ibid., p.63). Selon lui, cette vision anthropologique a perduré jusqu'à être substituée par le « modèle cybernétique de l'ordinateur » (Ibid., p.70) régi par « des programmes assurant son fonctionnement homéostatique » (Ibid., p.80).

« Le néolibéralisme se fonde sur une anthropologie axée sur le concept d'intérêt et sur le primat de la concurrence » (Fœssel, 2008, p.88). Malgré un rapprochement évident, Dardot et Laval (2009) révèlent que les auteurs austro-américains tels que Hayek ou encore Von Mises ont apporté une sociologie différente de celle prônée par l'ordolibéralisme : une nouvelle conception de l'homme « performant et compétitif qui cherche à maximiser son capital humain dans tous les domaines » (Dardot & Laval, 2009, p.414). Loin de se restreindre à calculer ses gains et ses pertes potentiels comme le fait l'homme économique, c'est bel et bien sur lui-même que "l'homme-entreprise" travaille en permanence afin de se rendre plus efficace dans une

société dans laquelle le marché a un rôle central (Dardot & Laval, 2009). Selon les auteurs austro-américains, le marché est un “procès subjectif”, c’est-à-dire « un processus de découverte et d’apprentissage qui modifie les sujets en les ajustant les uns aux autres » (Ibid., p.225), et qui est régi par un ensemble de compétences spécifiques, « non pas tant autorégulateur [...] qu’autocréateur, capable de s’auto-engendrer dans le temps » (Ibid., p.226). Les auteurs empruntent la voie du “subjectivisme”, c’est-à-dire qu’ils cherchent “l’autogouvernement du sujet”. Dans la même perspective, Boltanski et Chiapello (2011) ont identifié et décrit le “monde connexionniste” à partir duquel ils ont extrait une image particulière de l’homme qu’ils ont appelé : “l’homme connexionniste”. Dans cette anthropologie, l’homme devient « possesseur de lui-même [...] en tant qu’il est lui-même le produit de son propre travail sur soi » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.252). Dorénavant, « chacun, en tant qu’il est le producteur de lui-même, est responsable de son corps, de son image, de son succès, de son destin » (Ibid., p.253).

Ce constructivisme que nous avons décidé de séparer en deux points différents sont en réalité complémentaires comme le sous-tendent Dardot et Laval (2016) : « bâtir un marché concurrentiel implique de plier la société elle-même aux contraintes de compétitivité par cette forme d’interventionnisme qui a été justement élaborée et préconisée par l’ordolibéralisme » (Dardot & Laval, 2016, p.117). Par cette affirmation, nous voyons l’importance de l’influence ordolibérale dans la structuration juridico-politique de l’actuel néolibéralisme et l’influence anthropologique de l’homme néolibéral des auteurs austro-américains dont les économistes entendent « couvrir toute la conduite humaine par un traitement quantitatif des choix, quels qu’ils soient » (Laval, 2007, p.212).

Comprendre que nous sommes régis non pas par l’horizon indépassable du capitalisme que devrait être le néolibéralisme mais par un résultat « historique d’une formidable mutation dans la manière de *gouverner* les hommes et les sociétés » (Dardot & Laval, 2016, p.88) permet de discerner plus clairement la volonté néolibérale qui n’est qu’autre que de vouloir « créer un nouvel ensemble de règles définissant non seulement un *autre* “régime d’accumulation”, mais plus largement une *autre* société » (Ibid., p.80). Arendt (1961/2002) avait déjà très bien cerné que la société, par une certaine normalisation, imposait à « ses membres, à les faire marcher droit, à éliminer les gestes spontanés ou les exploits extraordinaires » (Arendt, 1961/2002, p.79). Le néolibéralisme n’a fait que réaliser ce dessein à travers « un travail de représentation symbolique, des interventions politiques répétées et cohérentes, une abondante production normative “économico-juridique” » (Dardot & Laval, 2016, p.87). La rationalité néolibérale a

pu intégrer toutes les différentes facettes de la vie humaine et plus particulièrement la manière dont l'individu gagne sa vie pour subsister.

CHAPITRE II : LE TRAVAIL

Avant toute chose, précisons que ce chapitre n'est ni l'expression d'une vision monolithique du travail ni un recensement exhaustif des différentes acceptions que cette notion a pu prendre à travers les âges. Notre dessein est d'analyser le sens du travail dans une société néolibérale mais les différentes formes qu'il peut prendre rend la tâche absconse. Pour pallier cette difficulté, nous allons nous tenir à analyser ce qu'est théoriquement le "travail humain" et la façon dont celui-ci est bafoué par la réalité et plus particulièrement par la rationalité néolibérale.

Cette différence, Arendt (1961/2002) l'explique en synthétisant l'ascension spectaculaire du travail du rang le plus méprisé au rang d'honneur de l'activité la plus valorisée de la vie humaine. Selon elle, ce changement significatif a commencé « lorsque Locke découvrit dans le travail la source de toute propriété » (Arendt, 1961/2002, p.147) ; s'est poursuivi « lorsque Adam Smith affirma que le travail est la source de toute richesse » (Ibid.) ; et a atteint son paroxysme lorsqu'avec Marx (cité dans Arendt, 1961/2002), il devint « la source de toute productivité et l'expression de l'humanité même de l'homme » (Ibid.). Pour conclure que tous trois « confondaient l'œuvre et le travail, de sorte qu'ils attribuaient au travail des qualités qui n'appartiennent qu'à l'œuvre » (Ibid., p.148). En effet, Arendt (1961/2002) distingue le travail et l'œuvre selon un critère temporel. Alors que le premier correspond au processus biologique du corps humain et assure la survie de l'espèce, le second s'inscrit dans une temporalité qui dépasse la fugacité de la vie humaine, ce qui permet à l'homme de créer un monde artificiel d'objets et de s'approprier le monde qui l'entoure tout en laissant une partie de lui-même. Supiot (2020) en retira sa définition propre du travail réellement humain qui n'est d'autre qu'« un travail permettant à celui qui l'exécute de mettre une part de lui-même dans ce qu'il fait » (Supiot, 2020, p.457), tout en ajoutant que, par son travail, « l'homo faber transforme son milieu vital en même temps qu'il se forme lui-même dans l'épreuve de cette transformation » (Supiot, 2019, p.18). Stiegler (2019), quant à lui, définit la production humaine comme le fruit du travail humain constituant une organogénèse exosomatique produisant soit de la "néguanthropie"⁴ soit de l'"anthropie"⁵, ce qui réduirait les savoirs⁶ qui constituent une équipotentialité⁷. Ce dernier point justifie le combat de Arendt (1961/2002) contre la modernité qui substitue le « caractère

⁴ « C'est-à-dire la diversification néguentropique propre aux êtres humains » (Stiegler, 2019, p.79).

⁵ « C'est-à-dire de la standardisation massive » (Ibid.)

⁶ Le savoir est ce qui permet aux êtres humains de faire en sorte que leurs organes exosomatiques soient porteurs de plus de néguanthropie que d'anthropie (Stiegler, 2019).

⁷ Concept emprunté à Bertalanffy (cité dans Stiegler, 2019) qui veut exprimer « une *capacité partagée et distribuée* à faire évoluer le système *par sa diversification* » (Stiegler, 2019, p.79).

« durable des produits de l'œuvre au caractère périssable des produits du travail » (Arendt, 1961/2002, p.20). Selon elle, « nous avons changé l'œuvre en travail » (Ibid., p.176), en sorte que nous consommons le fruit de l'œuvre de la même façon que nous consommons le fruit du travail :

C'est seulement dans la mesure où la fabrication fabrique surtout des objets d'usage que le produit fini devient un moyen ; c'est seulement dans la mesure où le processus vital s'empare des objets et les utilise à ses fins que l'instrumentalité productive et limitée de la fabrication se change en instrumentalisation illimitée de tout ce qui existe. (Arendt, 1961/2002, p.211).

C'est pourquoi le travail et la consommation apparaissent comme « deux stades d'un même processus imposé à l'homme par la nécessité de la vie » (Arendt, 1961/2002, p.176).

Lordon (2010) fait alors le lien entre cette double caractéristique qu'a pris la société à l'aube de la modernité analysée par Arendt (1961/2002), à savoir une société de consommateur et une société de travailleur. Selon lui, « dans les structures de l'hétéronomie matérielle radicale, le désir de persévérer matériellement-biologiquement est déterminé comme désir d'argent qui est déterminé comme désir d'emploi salarié » (Lordon, 2010, p.32). Le salariat est, pour l'auteur, la ramification de diverses libertés dont celles qui permettent d'obliger autrui à obéir à un tiers « et les autres libres de se laisser utiliser [...] comme moyens » (Ibid., p.9). Pour Coutrot (1998), le salarié est « à la fois contraint et libre » (Coutrot, 1998, p.120), contraint par le rapport inégalitaire qui l'oblige à vendre sa force de travail, mais libre de choisir son dominateur. Dans un discours marxiste, cette domination est possible à partir des risques auxquels les salariés sont confrontés et plus particulièrement celui de se retrouver sans ressources pour subvenir à leurs besoins. Ajoutons en conséquence l'idée que l'activité rémunérée serait une forme de vie normale et qu'un « “attachement affectuel” au travail peut émerger » (Weber, 1995, cité dans Coutrot, 1998, p.121). Ainsi la domination peut être légitimée par des normes sociales, en sorte que « dans la dialectique de la liberté de la contrainte, le sujet agit de façon, formellement libre, à reproduire la domination dont il est l'objet » (Ibid.). Cette activité normative qu'est devenu le travail salarié n'est pas endogène à toute société, Bonnechère (2008) nous indique que : « le droit du travail est apparu et s'est développé comme celui du travail salarié, dont la naissance est souvent située au XIX^e siècle » (Bonnechère, 2008, p.4). Avec le temps, se sont incrémentées diverses sources de droit afin de constituer l'actuel marché du travail comme nous le précise Supiot (2020) : « le droit du travail a rendu soutenable la fiction du travail-marchandise et constitué, avec le droit de la sécurité sociale et les services publics, l'une des

bases institutionnelles d'un marché du travail » (Supiot, 2020, p.466). Bonnechère (2008) explique que « pour l'analyse juridique, le salariat correspond au travail subordonné pour autrui. La subordination, critère du contrat de travail, normalise l'exploitation de la force de travail » (Bonnechère, 2008, p.4). Ce contrat de travail a évincé « la figure de l'*homo faber* au profit de celle d'un marchand de travail, et plus exactement d'un marchand de lui-même » (Supiot, 2019, p.30). Il n'œuvre plus, il travaille dans le but d'obtenir un salaire, l'acte de travailler devient pour le salarié « un moyen au service de cette fin » (Ibid.). Dans ce montage juridique, le salarié est dépossédé de son œuvre, qui devient la propriété exclusive de l'employeur, qui ne voit dans celui-ci, « qu'un moyen au service d'une fin financière » (Ibid.). Lordon (2010) rajoute également la « dépossession d'autorat », c'est-à-dire, l'appropriation patronale du « bénéfice symbolique de l'œuvre collective des enrôlés » (Lordon, 2010, p.154). En effet, par cette double dépossession, le travailleur ne peut se projeter symboliquement dans son œuvre et en déterminer les tenants et aboutissants alors que selon Arendt (1961/2002), « avoir un commencement précis, une fin précise et prévisible, voilà ce qui caractérise la fabrication qui, par ce seul signe, se distingue de toutes les autres activités humaines » (Arendt, 1961/2002, p.195).

Ainsi, le hiatus entre le rapport salarial et le travail humain est indéniable lorsque l'on conscientise que le travailleur salarié « sert fréquemment à produire des objets dont il ignore complètement la forme ultime » (Ibid., pp.192-193). Gangloff (2007), à travers les écrits biographiques de Dubost (1979) exprime clairement cette idée d'Arendt. Alors que ce dernier travaille dans le département tôlerie de l'usine Flins à fabriquer des charnières pour Renault 5 il raconte : « cela fait six ans, je ne sais toujours pas où va cette charnière dans une Renault 5 [...]. J'ai bossé [...] pour fabriquer une pièce inutile » (Dubost, 1979, cité dans Gangloff, 2007, p.257).

1. LA DÉSHUMANISATION DU TRAVAIL

Supiot (2020) parle de déshumanisation du travail en précisant qu'« est donc inhumain le régime qui ravale le travailleur à l'état de la bête ou de la machine, en le considérant comme le pur instrument des pensées d'autrui » (Supiot, 2020, p.460), tout en rajoutant que le déni de réalité accentue la séparation entre le travailleur et la réalité de ses expériences, en évitant « ce travail de tout contact avec le monde physique ou social sur lequel il opère, en l'asservissant à la réalisation d'objectifs chiffrés » (Supiot, 2019, p.24). Le Goff (1996) décrit cette déshumanisation par la dialectique intériorité-extériorité :

La vie intérieure dégénère en rumination stérile si elle refuse la confrontation avec le monde et sa transformation, inversement l'action dans le monde dégénère en dissipation et fuite si elle ne trouve pas à s'alimenter à cette vie intérieure. (Le Goff, 1996, p.255)

Chaignot (2012) rappelle très justement la nature même du capitalisme dans lequel évolue le travail, qui est dans une « logique de perpétuelle abstraction du bien matériel et du travail humain qui, [...] a pour but ultime de créer du profit » (Chaignot, 2012, pp. 163-164). Selon lui, ce capitalisme « serait à la fois différent de l'économie de marché et de la logique de thésaurisation » (Ibid., p.164). Ce qui veut sous-entendre que le capitalisme ne s'astreint pas à un seul dispositif d'accumulation mais se dote d'une capacité d'adaptation à toute forme que celui-ci peut prendre. Dardot et Laval (2016) ont vraisemblablement raison lorsqu'ils affirment que « le capitalisme est un "complexe économico-juridique" admettant une multiplicité de figures singulières » (Dardot & Laval, 2016, p.83). Laval (2007) affirme que le capitalisme « est une civilisation, c'est une forme de société » (Laval, 2007, p.324) à laquelle peuvent venir s'agréger toutes les façons de créer de la valeur. Le capitalisme étant amoral, Boltanski et Chiapello (2011) nous rappellent l'idée wébérienne « selon laquelle les personnes ont besoin de puissantes raisons morales pour se rallier au capitalisme » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.43). Cette justification est l'œuvre de l'esprit du capitalisme qui apporte justement « cet ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribuent à justifier cet ordre » (Ibid., p.45). Autrement dit, il apporte des « raisons pour participer au processus d'accumulation ancrées dans la réalité quotidienne et en prise avec les valeurs et les préoccupations de ceux qu'il convient d'engager » (Ibid., p.61). De ce fait, les sujets s'engagent volontairement dans un système pour des raisons extrinsèques à celui-ci sans en percevoir la dimension utilitaire qui les contraigne à un travail déshumanisant voire inhumain. Pour rendre compte de cette déshumanisation, Gangloff (2007) cite Dubost (1979) qui fait état de la pensée managériale dominante envers les ouvriers de l'usine Flins : « Une bête pense. L'homme pense qu'il pense. Un OS ne pense pas. Sa cervelle est vide. Si elle est pleine, on la vide. Faut pas penser, c'est déjà contraire au processus de production » (Dubost, 1979, cité dans Gangloff, 2007, p.257). Ce rabaissement au rang de bête n'est pas anodin mais participe, aux yeux des dirigeants, à l'homéostasie de l'organisation. « Plus l'individu doit déployer son intelligence dans le travail, plus il échappe à la discipline et à l'organisation du patronat » (Freyssinet, 1978, cité dans Gangloff, 2007, p.263).

2. LA LIBÉRALISATION DU TRAVAIL

Si le travail à l'ère capitaliste est une activité déshumanisante et aliénante qui nous contraint à sa stricte observance pour créer toujours plus de profit, pourquoi ne pas s'en libérer ? Arendt (1961/2002) a développé ses inquiétudes quant à la libération de cette société de travailleurs qui « ne sait plus rien des activités plus hautes et plus enrichissantes pour lesquelles il vaudrait la peine de gagner cette liberté » (Arendt, 1961/2002, p.37). Elle réfute l'espoir de Marx (cité dans Arendt, 1961/2002) qui consiste à croire que l'énergie gagnée à ne pas travailler « nourrira automatiquement des activités "plus hautes" » (Ibid., p.184). Outre la constatation non-négligeable de Arendt (1961/2002) qui soutient que l'animal laborens ne se consacre qu'aux choses superflues, Flichy (2017) constate qu'« en définitive, les travailleurs pratiquent plus les loisirs que les personnes hors travail, et ceux qui sont insatisfaits de leur travail ne cherchent pas une compensation dans la pratique des loisirs » (Flichy, 2017, p.110). Nous sommes face à un paradoxe intéressant. D'une part, les personnes situées en dehors du travail ne s'intéressent plus aux activités les plus hautes ; mais il en est de même pour toute forme de loisir. « Contrairement à ce qu'affirme le paradigme friedmannien, les loisirs ne remplacent pas un travail aliénant et dévalorisé » (Ibid., p.127). Le Goff (2003) fustige le monde du travail à l'ère des compétences mais relève son ambivalence en consentant qu'il « est aussi un "monde" dans lequel l'individu se confronte aux limites du possible, entre en coopération et en conflit avec d'autres, acquiert des habitudes et des valeurs qui sont constitutives d'une identité individuelle et collective » (Le Goff, 2003, p.35). Lipovetsky (1989) fait l'étalage de ce monde sous la coupe de l'indifférence en soutenant que « plus il y aura de temps libre, de personnalisation, plus le travail risque d'apparaître fastidieux, vide de sens » (Lipovetsky, 1989, pp.181-182). Le travail en lui-même n'est pas déshumanisant, il est soumis à un cadre normatif portant les germes d'un travail dépourvu de sens, désubjectivé, placé sous le joug de la gouvernance par les nombres. Cette gouvernance, analysée par Supiot (2020), a évincé la question du sens du travail « au profit des seules considérations de rendement et d'efficacité à court terme » (Supiot, 2020, p.23). Même résultat obtenu par Stiegler (2019) qui confirme que « l'industrialisation tend désormais à formaliser toute tâche en vue de la prolétarianiser, le travail devenant pur labeur sans savoir ni saveur » (Stiegler, 2019, p.73).

À travers ces postulats, nous ne pouvons que nous soumettre à l'avis de Sadin (2018) lorsqu'il insiste sur le fait que « c'est une hérésie de penser que c'est le travail en soi qui est une malédiction, c'est bien davantage ce qu'il est devenu » (Sadin, 2018, p.267). Flichy (2017) reprend d'ailleurs l'idée de Gorz (cité dans Flichy, 2017), sans réellement la développer, que

« si la société fait tout pour “économiser le travail, [elle] ne peut pas, en même temps, glorifier le travail comme la source essentielle de l’identité et de l’épanouissement personnel” » (Gorz, 1988, cité dans Flichy, 2017, p.48). C’est bien le paradoxe de notre temps : d’une part, nous voulons nous libérer de ce travail qui nous semble aliénant et d’autre part, nous tenons à ce travail, source incontournable de notre identité et plus particulièrement de notre condition humaine.

3. TRAVAIL OU TRAVAIL ?

Il est indéniable qu’un travail n’en est pas un autre. Bien que la rétribution financière soit le point commun de toutes les activités marchandes, les valeurs et les finalités divergent incontestablement en fonction de l’importance qu’elles occupent dans la société. Après avoir remarqué l’indifférenciation de la notion de “travail” par bon nombre d’auteurs, Gorz (1988) propose de segmenter le travail et de le catégoriser afin d’en relever les disparités. Ainsi, il appelle “le travail rationnel au sens économique” le travail qui respecte les quatre critères suivants :

- « a) créent de la valeur d’usage ;
- b) en vue d’un échange marchand ;
- c) dans la sphère publique ;
- d) en un temps mesurable et avec un rendement aussi élevé que possible. » (Gorz, 1988, p.132)

Gorz (1988) distingue deux types d’activités : “les activités marchandes” et “les activités non marchandes”. Dans notre cas, nous nous intéresserons uniquement aux premières, car, comme il l’exprime lui-même, les secondes sont réduites :

1. aux corvées (travail pour soi) qui sont déplaçables dans la sphère marchande par une minorité privilégiée qui devient « le gagne-pain exclusif d’une nouvelle classe de serviteurs sous-payés, contraints d’assumer les tâches domestiques des autres en plus des leurs propres » (Ibid., p.151) ;
2. aux activités autonomes qui sont autant une source de satisfaction intrinsèque que le moyen d’arriver à un but poursuivi. Or, il est difficile de trouver un peintre, par exemple, qui va faire abstraction de l’hétéronomie de son activité pour retrouver des espaces autonomes, conditions de sa liberté. Autrement dit, un artiste qui va passer outre les tendances actuelles et faire correspondre son art à sa propre individualité au risque de ne pas pouvoir le vendre sur un marché.

Dès lors, précisons ce que nous entendons par le terme “activités marchandes” :

1. Le travail au sens économique comme émancipation [a) + b) + c) + d)] : c’est le métier classique, « un travail déterminé dans des conditions et à un prix déterminés » (Ibid., p.133), qui permet l’émancipation de la sphère privée par l’obtention d’une “identité” publique ;
2. Le travail de serviteur [(b) + c) + d)] : Le travail devient servile lorsque l’on retire la création de valeur d’usage, mais que l’échange marchand demeure. Le travail des cireurs de chaussures, des femmes de ménage ne se figure pas complètement dans la sphère publique, « il ne consiste pas seulement à fournir une quantité de travail contractuelle à un prix contractuel mais aussi à plaire, à payer de sa personne. » (Ibid., p.136) ;
3. Fonctions, soins, aides [a) + b) + c)] : le travailleur devient un fonctionnaire, il occupe une fonction pour laquelle sa présence est payée mais le rendement ne peut être pris en compte parce qu’il n’intervient qu’en cas de problème, ce qui par définition, est à éviter : le policier, l’ambulancier, le pompier, le médecin, etc. ;
4. La prostitution [a) + b) + d)] : le travail de la prostituée consiste à réaliser le plaisir du client sans raison et « se plier à ses exigences en y mettant du sien et non de façon routinière » (Ibid., p.142). Il se situe uniquement dans la sphère privée. Gorz (1988) rajoute qu’ « il y a prostitution chaque fois que je laisse n’importe qui acheter, pour en disposer à sa guise, ce que je suis sans pouvoir le produire en vertu d’un savoir-faire technique » (Ibid., p.144).

On comprend ici que les activités marchandes ne sont pas toutes considérées comme du travail, et, par conséquent, ne peuvent être désignées par les mêmes critères de rationalité ni même être englobées comme faisant partie intégrante de la sphère économique (Gorz, 1988).

4. EMPLOI OU TRAVAIL ?

Il est dorénavant temps de faire une distinction importante sans laquelle nous pourrions nous égarer à quelque digression involontaire à l’instar de Rifkin (1997) qui prévoyait de son temps la fin du travail. Stiegler (2015) brosse le portrait d’une société économique, résultat de cette séparation de l’industriel et du financier, qu’il nomme “l’économie de l’incurie”. Ainsi, comme le travail perd son statut d’objet de soin, « il tend à disparaître pour être remplacé par l’emploi » (Stiegler, 2015, p.16). L’auteur accuse la destruction des savoirs, résultante d’une mauvaise compréhension et utilisation des nouvelles technologies numériques qui n’ont de cesse de

prolétarianiser les diverses couches de la société. De ce fait, Stiegler (2015) nomme “emploi” « ce qui est sanctionné par un salaire » (Ibid., p.18) et il nomme “travail” « ce par quoi on cultive un savoir » (Ibid.). L’individuation émanant du travail est aux antipodes de ce qu’apporte l’emploi qui suppose l’enchaînement d’actions répétées et standardisées par un homme dont la zone de réflexion a été ablatée. Dépossédé, il devient un automate qui « subit sa propre activité plutôt que d’en être le créateur » (Ibid., p.21). Contrairement à l’emploi, travailler est la capacité d’intégrer pleinement les automatismes au point de pouvoir s’en défaire par une désautomatisation qui participe à l’idée de création. Après avoir établi cette distinction fondamentale entre les deux termes, nous utiliserons par la suite la notion de “travail-emploi”, employée par Gorz (1988), pour désigner « celui qui permet de gagner sa vie » (Clerc & Méda, 2009, p.99).

5. LE CAPITALISME FINANCIER : UN NOUVEAU PARADIGME ?

Aubert (2012) explique que « tout ou presque oppose l’esprit du capitalisme financier à celui du capitalisme industriel » (Aubert, 2012, p.19). Le rapport au métier, à l’œuvre, diffère tout comme le rapport au temps⁸. Alors que le capitalisme industriel a vu apparaître des figures de proue, telles que Bill Gates, Steve Jobs ou Marcel Dessault, le capitalisme financier n’est qu’un « produit financier que l’on valorisera au maximum avant de s’en séparer » (Ibid., p.20). Évoquons que « la diffusion de la norme néolibérale trouve un véhicule privilégié dans la libéralisation financière et la mondialisation de la technologie » (Dardot & Laval, 2009, p.283).

Aux balbutiements de cette pensée, Karpik (1972) fait le lien entre la technologie et le capitalisme financier en apportant la notion de “capitalisme technologique”, qui est défini « par *l’articulation de l’industrie et de la science et d’une concurrence nouvelle dans son rythme et ses formes* » (Karpik, 1972, p.19). Ce lien étroit entre la technologie et le capitalisme financier, Boullier (2006) l’affirme en précisant que la technologie du numérique, et plus particulièrement « les technologies d’information sont ainsi le cœur de ce nouveau mode de production qu’est le capitalisme financier » (Boullier, 2006, p.29).

Dans cette même perspective constructiviste dans laquelle se développe le néolibéralisme, rejetant le naturalisme et sa logique d’autorégulation, Orléan (2000) s’éloigne de la pensée orthodoxe de l’autorégulation des marchés financiers respectant des règles objectives basées sur la profitabilité des entreprises. Il insiste, en revanche, sur la volonté propre des marchés

⁸ Le rapport au temps, relevé par l’auteur indique le temps long dans lequel s’inscrivait l’attente du profit dans le capitalisme industriel. Inversement, dans le capitalisme financier, le profit doit être fait le plus rapidement possible. Ce rapport au temps n’est pas sans rappeler l’analyse de Hannah Arendt sur la substitution de l’œuvre par le travail.

financiers organisés « de faire émerger des croyances partagées là où, sans eux, n'existerait que l'infinie variété des manières idiosyncrasiques de déchiffrer l'avenir » (Orléan, 2000, p.52), tout en rajoutant plus loin que « la déconnexion entre l'évaluation financière et le monde productif [...] est inscrite dans la définition même du projet que poursuit la finance de marché » (Ibid., p.54). Supiot (2020) ne dit pas autre chose en affirmant que « l'amélioration de l'image comptable devient un but en soi, indépendamment de toute considération des performances réelles et des intérêts à long terme de l'entreprise » (Supiot, 2020, p.315).

De cette déconnexion, Boullier (2006) en retire une conséquence majeure, à savoir « la fluidité du capital et des biens et même des savoir-faire » (Boullier, 2006, p.25). Comme nous le verrons dans les chapitres suivants, les individus et les entreprises sont victimes de cette doxa, perçue comme inéluctable et l'horizon indépassable de ce que Aubert (2012) appelle « le capitalisme financier néolibéral » (Aubert, 2012, p.21).

Comme nous l'avons vu, les technologies numériques et le capitalisme financier évoluent en parallèle. Malgré tout, leur convergence, comme le précise Orléan (2000), résulte d'une volonté humaine d'acquiescer toujours plus de profit en transgressant les règles du marché réel de façon « voulue et programmée par la communauté financière » (Orléan, 2000, p.55). Ce que sous-tend cette affirmation, c'est que cette utilisation, à défaut de libérer du temps comme le prévoyaient ses précurseurs, sert uniquement « à gagner toujours plus de temps pour gagner toujours plus d'argent » (Aubert, 2012, p.26). Il est incontestable également que les nouvelles technologies sont directement liées à la profusion de la rationalité néolibérale.

Avant de poursuivre et de découvrir les impacts réels du néolibéralisme - et de tous ses composants - sur l'individu et l'entreprise, il est important de disjoindre la finalité objective des technologies numériques de l'utilisation que nous en faisons. Autrement dit, la déshumanisation du travail n'est pas le passage obligé que provoquerait implacablement les nouvelles technologies. Bien au contraire ! « Les nouvelles technologies de l'information peuvent être un formidable instrument de libération de l'Homme lorsqu'elles lui permettent de concentrer les forces de son esprit sur la part la plus créative de son travail » (Supiot, 2020, p.356). Cosme (2019) ajoute que :

L'avenir du travail n'est pas la résultante mécanique de l'introduction des nouvelles technologies et des bouleversements des modes de production liés au numérique. Il sera ce que les acteurs du monde du travail décideront d'en faire. (Cosme, 2019, p.12)

En effet, Dockès (2019) admet que les nouvelles technologies « portent le meilleur mais aussi la possibilité du pire, y compris, voire surtout en matière de pouvoir et de domination » (Dockès, 2019, p.272). Nous pouvons aussi choisir d'utiliser « ce “nouvel outil de production”, d'une manière conviviale, coopérative, et faite de confiance ! » (Vergès, 2017, p.137). Pour paraphraser Sadin (2018), c'est une hérésie de penser que ce sont les technologies en soi qui sont une malédiction, c'est bien davantage ce que l'on en fait.

Dans les prochains chapitres, nous allons tenter de comprendre les impacts concrets du néolibéralisme sur les entreprises et les individus d'après la définition et les caractéristiques que nous lui avons attribuées. Rappelons que, selon nos auteurs de référence, le néolibéralisme est à la fois le fruit de l'ordolibéralisme qui prône une politique de la concurrence dans un cadre constitutionnel ; la privatisation de la sphère publique ; l'abstraction du pouvoir populaire par la captation du pouvoir d'une élite composée “d'experts” et un retour de l'Etat fort. Mais, il est également le résultat d'une certaine vision de l'homme décrite par Hayek et Von Mises, celle de l'homme entrepreneur, et plus particulièrement, celle de l'entrepreneur de soi. Ensuite, nous nous sommes rendu compte que ni le travail ni les technologies numériques ne sont une cause endogène de l'asservissement et de son corollaire, la domination. En effet, la déshumanisation du travail, comme elle est présentée précédemment, n'est pas le résultat inéluctable de l'évolution technologique qui contraindrait naturellement l'homme à s'y conformer - quitte à en être substitué - mais, le résultat d'une utilisation volontaire d'une minorité de capturer les puissances d'agir des enrôlés afin de les enjoindre de suivre leur désir-maître.

CHAPITRE III : L'ENTREPRISE NÉOLIBÉRALE

Avant de commencer, il est important de noter que l'entreprise néolibérale n'est pas isomorphe, mais peut, au contraire, embrasser différentes formes d'organisation et y insuffler sa rationalité. Elle est représentée par un certain mode d'organisation dont la domination, somme toute réelle, n'élimine « pas nécessairement les formes précédentes, qui peuvent subsister dans des secteurs entiers de l'économie » (Coutrot, 1998, p.181). Coutrot (1998) décrit cinq formes d'entreprises⁹ encore fort présentes dans le paysage économique qui contredisent toute réduction hâtive de l'entreprise néolibérale à une forme singulière. Néanmoins, un modèle de firme néolibéral peut être identifié à travers les divers changements conjoncturels opérés ces cinquante dernières années. Avant de décrire l'avènement d'un nouveau modèle, il paraît indispensable de décrire brièvement le modèle précédent pour observer les changements politiques majeurs réalisés par certaines entreprises.

Ainsi, le fordisme « repose sur des marchés oligopolistiques, où la concurrence est limitée par de fortes barrières à l'entrée, liées à la lourdeur des investissements nécessaires pour obtenir les économies d'échelle indispensables » (Coutrot, 1998, p.201). Il émerge d'un compromis historique d'après-guerre liant le désir de sécurité exprimé par les travailleurs, valorisé par une solidarité collective représentée principalement par la force des syndicats et l'exigence des employeurs en termes de productivité. Victime de son succès, les bases fondamentales sur lesquelles le régime fonctionnait étaient en train de le mener à sa perte, à savoir le plein emploi et les salaires élevés. En effet, « le quasi-plein emploi stimule les revendications salariales et favorise le rejet de conditions de travail dégradantes, au moment où des générations mieux éduquées et plus exigeantes arrivent dans les entreprises : les profits baissent et l'inflation s'accroît » (Coutrot, 1998, p.20).

Une date clé a retenu l'attention des auteurs Boltanski et Chiapello (2011) : 1968. Lors de cette révolution, une double critique difficilement conciliable fait rage, à savoir la critique sociale et la critique artiste. La première, représentée par la révolte ouvrière, s'indigne face à l'inégale répartition des coûts de la croissance. La seconde, représentée par les étudiants et jeunes travailleurs sortis des hautes écoles, s'indigne devant « la déshumanisation du monde sous l'emprise de la technicisation et de la technocratisation, et, d'autre part, la perte d'autonomie » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.264). Après avoir opéré des changements bénéfiques sur le

⁹ Le néo-fordisme de l'autonomie contrôlée, Le toyotisme à la française ou la confiance protégée, Le néo-taylorisme assisté par ordinateur, Les modèles de contrôles directs (gestions très traditionnelles, gestions incompétentes)

plan social en « se centrant principalement sur la question des inégalités économiques et de la sécurité de ceux qui n'ont que leur force de travail pour survivre » (Ibid., p.309), le surcoût induit par ces concessions, la conjoncture économique se dégradant, ainsi que l'opiniâtre intensité de la critique, ont poussé les dirigeants à trouver des solutions se référant plutôt à la critique artiste. En effet, la dégénérescence du PCF, qui s'est approprié la critique sociale à travers son leitmotiv centré sur le thème de la lutte des classes, et la montée de la gauche dans les années 1980 - qui souhaitait à tout prix se dissocier radicalement de ce dernier – ont enterré la critique sociale au seul bénéfice de la critique artiste. Autrement dit, « *par un retournement de politique, l'autonomie fut, en quelque sorte, échangée contre la sécurité* » (Ibid., pp. 296-297), incriminant cette dernière en « louant les vertus de la mobilité et de l'adaptabilité » (Ibid., p.311). Le temps a permis de soulever des contradictions dans la nature même de cette autonomie. De fait, bien qu'il s'agisse d'autonomie, celle-ci est « contrainte, non choisie, [ce] qui est difficilement synonyme de liberté » (Ibid., p.573). Nous pouvons constater que la critique « agit ici comme aiguillon pour accélérer la transformation des modes de production » (Ibid., p.74). D'ailleurs, un changement idéologique s'est enclenché dans le courant des années 1970 à l'aide d'un néomanagement qui « entend répondre aux deux demandes d'authenticité et de liberté » (Ibid., p.161). Malgré une effervescence dans le sens de l'épanouissement au travail, « les chances offertes à l'épanouissement de soi sont allées de pair [...] avec un accroissement de la pauvreté et des inégalités » (Ibid., p.457). L'employabilité qui fait tant écho dans la littérature managériale ne concerne qu'une minorité de travailleurs bien rémunérés et protégés. « Les discours et efforts portant sur l'employabilité masquent donc dans le même temps une exclusion de fait des “inemployables” » (Ibid., p.341). Gangloff (2007), citant Villette (1996), fait référence au travail dans les années 1970 en décrivant les cadres, ingénieurs et ouvriers comme de simples exécuteurs d'ordres : « être professionnel implique être impersonnel. Être expert consiste à appliquer des procédures sans se poser de questions » (Gangloff, 2007, p.256). Cette période caractérisée par une période de croissance ralentie due au « choc pétrolier de 1973 va accroître la contrainte financière sur les groupes » (Batsch, 2002, p.42). Pour pallier cette difficulté, les entreprises se sont ouvertes à l'international, autrement dit, « elles portent la bataille concurrentielle à l'extérieur et accentuent l'internationalisation de leurs structures » (Ibid., p.42).

1. LA MONDIALISATION

« Le développement des marchés va prendre essentiellement trois formes : la suppression des monopoles publics, l'ouverture des frontières pour accentuer la concurrence et la soumission

au monde financier » (Simon, 2016, p.74-75). Cette ouverture des frontières à l'international est la principale raison pour laquelle les entreprises vont opérer le "recentrage", c'est-à-dire « un modèle de croissance fondée sur le délestage de tous les actifs non nécessaires à l'exercice du cœur de métier et sur la financiarisation des critères de performance » (Batsch, 2002, p.41). Cette pratique passe par l'allègement des structures, « de la mise en cohérence de leurs activités et de la domination de leurs marchés, sous l'effet de contraintes financières renforcées » (Ibid., p.51). Bien qu'il s'agisse également d'une mise en cohérence par la « correction de la "surdiversification" opérée pendant la vague d'acquisitions et fusions des années soixante et soixante-dix aux Etats-Unis » (Ibid., p.58), « il désigne plutôt un mouvement de redéploiement et de réorientation stratégique sous contraintes financières » (Ibid., p.51). La pratique la plus commune après avoir émis l'idée de recentrer l'entreprise sur son métier principal est la sous-traitance. Celle-ci permet au donneur d'ordres « de conserver son pouvoir de contrôle technique et économique sur un segment de la production, sans avoir à en assumer la responsabilité juridique » (Supiot, 2020, p.308). Cette pratique répond aux attentes des financiers qui souhaitent « comparer et stimuler la rentabilité financière des différentes "unités de profit" composant une chaîne de production » (Ibid.). Simon (2016) parle même de néocolonialisme en analysant le fait que l'entrée des entreprises transnationales conduit « les pays à des développements économiques axés sur des exportations » (Simon, 2016, p.77). Il précise que « ce modèle économique les rend totalement dépendants des marchés internationaux et des entreprises qui les maîtrisent » (Ibid.). Batsch (2002) énonce toutefois quatre avantages de l'externalisation qui résument l'engouement des entreprises pour la mondialisation :

1. Un gain sur le coût de revient : c'est-à-dire que le fournisseur arrive à écouler son produit à un prix inférieur que ce que pourrait obtenir le fabricant s'il décidait de le faire lui-même. « En externalisant la production, ce dernier impose à son sous-traitant une obligation de résultat sans égard quant aux moyens à prendre » (Batsch, 2002, p.46);
2. Un gain en flexibilité : « l'externalisation représente clairement un transfert de coût et un transfert de risque » (Ibid., p.47) ;
3. Gain sur la qualité : le sous-traitant, par sa spécialisation et l'exigence grandissante des donneurs d'ordres, acquiert des compétences dans son domaine et améliore ses services ;
4. Gain sur le management : « l'externalisation allège les organigrammes et supprime quelques facteurs de dispersion pour le management » (Batsch, 2002, p.48).

Il est intéressant de noter que la mondialisation ne s'arrête pas seulement à la hauteur des entreprises. Coutrot (1998) analyse la situation de son époque en notant que le couple mondialisation des marchés financiers / progrès des TIC amène à ce que les pays soient eux-mêmes comparés « par une multitude d'opérateurs financiers qui peuvent décider de sanctionner des écarts trop flagrants » (Coutrot, 1998, p.223). Cardebat (2002) analyse les nouvelles alliances entre les pays du Nord qui représentent le haut de gamme, « marqué par une intensité relative en capital physique et humain » (Cardebat, 2002, p.36) alors que les pays du Sud représentent, quant à eux, le bas de gamme caractérisé par « une intensité relative en main d'œuvre faiblement qualifiée » (Ibid.). Cette combinaison permet aux entreprises - d'en plus de diversifier leurs produits - d'intégrer davantage de choix dans la qualité proposée. Cette pratique n'est pas sans « pression constante sur l'emploi et les salaires dans les secteurs industriels des pays développés » (Ibid., p.10) dans lesquels se développent des inégalités entre les travailleurs qualifiés et non-qualifiés qui se différencient moins « *via* les salaires mais *via* l'emploi » (Ibid.).

2. LE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE NÉOLIBÉRALE

« L'un des arguments majeurs des politiques néolibérales a consisté à dénoncer la trop grande rigidité du marché du travail » (Dardot & Laval, 2009, p.304). La finance arrive à mettre les politiques et ses acteurs sous son joug. Des minima de rentabilité irréalistes et le mode d'organisation le plus efficient leur sont imposés pour le plus grand bonheur des actionnaires qui décrètent, en cas d'échec, la « destruction de valeur actionnariale » (Simon, 2016, p.91). En se référant à Piketty, Simon (2016) démontre que cette poursuite d'objectifs inatteignables ne peut se faire qu'au détriment des salaires et ainsi tendre vers une augmentation des inégalités. Les années 1980 renforcent inexorablement le pouvoir des marchés sur le fonctionnement des économies nationales et sur les politiques gouvernementales par la déréglementation des mouvements de capitaux (Coutrot, 1998). Ainsi, on y voit « une réduction des taux et des durées d'indemnisation dans la quasi-totalité des pays capitalistes » (Coutrot, 1998, p.149) dans le seul but d'inciter les chômeurs à accepter des emplois précaires alors que les patrons jouissent, quant à eux, de charitables subventions. La précarisation du travail et la sous-traitance agissent de pair pour permettre aux employeurs « *de ne payer que le temps effectivement travaillé* et de rejeter hors du temps payé tous les temps morts » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.361).

Nous pouvons ainsi dire que la réalisation des demandes émanant de la critique artiste a été tronquée par la scène néolibérale qui, consciente d'elle-même, joue à rideaux fermés, ne laissant qu'entrevoir au grand public, ce qui est nécessaire à la légitimation de la contradiction entre

l'espérance des travailleurs et la réalité (Boltanski & Chiapello, 2011). En effet, l'autonomie tant attendue est en réalité « une autonomie contrôlée [Appay, 1992], plus que d'une autonomie s'appuyant sur la bonne volonté coopératrice des salariés » (Coutrot, 1998, p.40). L'exemple typique de ce genre de contrôle est le management par objectifs qui, selon Peter Drucker (cité dans Dardot & Laval, 2009), permettrait l'autocontrôle (Dardot & Laval, 2009). Lordon (2010) explique cette méthode en partant du principe directeur de la rentabilité financière exprimé en objectifs intermédiaires adaptés à chacun des échelons, en sorte que l'ensemble du « produit capté des efforts remonte pour se totaliser sous la forme du gain de productivité global aussitôt converti en rendement pour l'actionnaire » (Lordon, 2010, p.45). Autrement dit,

Au lieu d'assujettir le travailleur au respect de règles qui définissent sa tâche par avant, on l'associe à la définition des objectifs assignés à cette tâche, objectifs en principe quantifiés, qui déclinent à son niveau les buts communs de l'organisation. (Supiot, 2020, p.302)

« Grâce à cet ingénieux dispositif, les patrons gardent le contrôle tout en opérant les réformes jugées nécessaires par les organisateurs » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.113). Ainsi, de même que le taylorisme fut instauré dans le but de surveiller les ouvriers, la direction par objectifs a été créée pour surveiller les cadres. « De nos jours les dispositifs du “corporate governance” sont destinés au contrôle des plus hauts dirigeants des grandes entreprises » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.134). Ce dernier dispositif « signifie avant tout une perte décisive d'autonomie des *managers* opérationnels, au profit des actionnaires » (Coutrot, 1998, p.226). Batsch (2002) analyse que la discipline des dirigeants passe essentiellement par la composition du CA et notamment l'introduction d'administrateurs indépendants ainsi que par la mise en place d'une direction bicéphale : « au DG revient tout le pouvoir opérationnel, au président échoit la responsabilité du CA » (Batsch, 2002, p.29). Mais, ce qui a modifié significativement le comportement des dirigeants, malgré une longue résistance de leur part (Coutrot, 1998), est la modification de la nature de leur salaire via les stocks-options, même si d'autres systèmes d'incitation sont préférés afin d'indexer « la rémunération des dirigeants sur des indicateurs de performance déconnectés de la volatilité des marchés » (Batsch, 2002, p.30). Le but étant d'éviter les comportements à risques visant à tromper le marché.

Pour comprendre le rapprochement paradoxal des dirigeants et des actionnaires, Gréau (2020) rappelle très justement que « dans un climat de plein emploi de toute-puissance des syndicats, de critique anticapitaliste dans les médias et la sphère politique [...], les salariés ont pu se croire installés au faite de l'édifice économique et social » (Gréau, 2020, p.28). Pour contrecarrer cette

puissance ouvrière et syndicale, incapables de comprendre leur rôle, les dirigeants ont obtempéré à l'idée de faire alliance avec les actionnaires plus à même de relier leurs attentes respectives. Les bénéfices dont jouissent les dirigeants sont corrélés d'une pression extrême due à la répartition unilatérale de la responsabilité qui agit telle l'épée de Damoclès (Gréau (2020) ; Batsch (2002) ; Simon (2016) ; Coutrot, (1998)). La pression des actionnaires est le nouveau paradigme que doit intégrer l'entreprise qui « continue d'être un sujet économique, mais un sujet programmé, qui pourra lui aussi faire l'objet, au sens le plus technique du terme, d'une dépropriation de soi » (Supiot, 2020, p.360).

« L'une des transformations majeures du capitalisme réside dans les objectifs poursuivis par les entreprises sous la pression des actionnaires » (Dardot et Laval, 2009, p. 284). « L'augmentation du cours de la Bourse [est devenu] l'objectif commun des actionnaires et des dirigeants » (Ibid.). Batsch (2002) explique que « tant que l'actionnariat est atomisé ou que les marchés financiers sont peu développés, les dirigeants échappent à la sanction des marchés » (Batsch, 2002, p.14). Il devient plus difficile de s'opposer face à un actionnariat « structuré par des gérants de fonds professionnels, formés à la finance et tenus par des objectifs de rentabilité élevés » (Ibid.). Gréau (2020) souligne qu'à partir des années 1970, les "SICAV" ou encore les fonds de pension sont « montés en puissance jusqu'au point de devenir des acteurs déterminants de la sphère boursière » (Gréau, 2020, p.22). Avec leur ascension, c'est une nouvelle représentation du monde sous l'apparence philanthropique qui est apparue. En effet, « la mondialisation nous a été présentée sous la forme d'une image irénique de peuples se tendant la main par-dessus les frontières et par-delà les siècles » (Gréau, 2020, p.26-27). Les entreprises se sont alors jetées à la conquête des ressources humaines à prix réduit que cette pratique offrait.

Lordon (2010) décrit le projet du désir-maitre capitaliste à l'ère de la mondialisation par la volonté de « rendre le volume de l'emploi global aussi fluide, réversible et facilement ajustable que les éléments d'un portefeuille d'actifs financiers » (Lordon, 2010, pp.68-69). Le salarié devient un objet parmi d'autres ou, comme le précise Supiot (2020), « actuellement le personnel salarié est composé comme un passif et une charge » (Supiot, 2020, p.182) qu'il convient de rectifier par des licenciements au nom de la création de valeur. Les entreprises sont alors obligées de faire preuve de flexibilité ainsi que l'imposer à leurs salariés sous une autre forme que la coercition, qui, par son incompatibilité avec l'histoire post-soixante-huitarde, serait contre-productive. Rappelons tout de même que le capitalisme a combattu pour sa survie en appliquant dans son fonctionnement les désidératas des militants défendant corps et âme la critique artiste. Il serait alors invraisemblable de pratiquer le simple retour en arrière sous

prétexte d'une concurrence accrue et d'une pression du marché financier « qui fixe directement la norme de performance à atteindre coûte que coûte » (Coutrot, 1998, p.224).

La flexibilité est devenue le maître mot. Askenazy (1998) souligne que « le développement des pratiques flexibles de travail s'est accompagné, à partir du milieu des années 80, d'une intense littérature de "propagande" qui les vantaient comme les solutions au retard américain par rapport au Japon » (Askenazy, 1998, p.135). Bardelli (2016) contextualise l'apparition de ces méthodes en expliquant que « la flexibilité du travail s'est développée dans un modèle global s'inscrivant dans le système concurrentiel du marché généralisé » (Bardelli, 2016, p.11). Coutrot (1998) fait remarquer que « certains auteurs (Boyer, 1986) ont popularisé l'opposition entre flexibilité interne¹⁰ et flexibilité externe¹¹ » (Coutrot, 1998, p.232). Selon Bardelli (2016), la seconde n'est efficace qu'à l'unique condition que des dispositifs internes permettent de compenser la première. Effectivement, le maintien de l'entreprise à niveau de compétitivité respectable sur le marché contraint à ce que « la variable salariale devienne la variable d'ajustement » (Bardelli, 2016, p.16), ce qui implique une flexibilité tant au niveau du temps de travail que de la marge salariale. Comme le précisent Boltanski et Chiapello (2011), l'utilisation des horaires de travail pour créer de la flexibilité ne passe pas forcément par le temps partiel. « Le mécanisme peut également fonctionner en sens inverse et passer par un accroissement de la charge de travail au-delà de l'horaire légal » (Boltanski & Chiapello, 2011, pp.330-331). Il s'avère que « la question des différences entre exigences des entreprises et des salariés quant aux formes de travail flexible reste ouverte » (Seifert & Tangian, 2008, p.43). En effet « dans un cas, la mobilité est choisie, elle est source de force, elle s'impose ; dans l'autre la flexibilité est imposée et se révèle être tout le contraire d'une liberté. La mobilité de l'exploiteur a pour contrepartie la flexibilité de l'exploité » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.503). Pour préserver les perdants de la flexibilité, il est apparu au Pays-Bas le terme de « flexicurité » qui consiste en « l'assouplissement de la législation protectrice de l'emploi et le renforcement simultané de la « "sécurité de l'employabilité" » (Conter, 2011, p.62). Sa

¹⁰ La flexibilité interne : « La mobilité interne entre services et entre établissement, la formation continue et la progression de carrière au mérite, les salariés et les entreprises s'engageraient dans une dynamique de construction de compétences collectives et de compétitivité hors prix » (Coutrot, 1998, p.232). « On inclut dans ces mesures l'adaptation par la durée du travail (flexibilité numérique), par le revenu (flexibilité monétaire), par l'organisation du travail et de la qualification (flexibilité fonctionnelle) » (Seifert & Tangian, 2008, p.45).

¹¹ « La flexibilité externe, qui vise avant tout la réduction des coûts par la gestion de la masse salariale au plus serré, favoriserait les ajustements de court terme et saperait la capacité d'innovation » (Coutrot, 1998, p.232-234). Elle « se fonde essentiellement sur l'adaptation « traditionnelle » du nombre de salariés (par licenciements et embauches), puis de façon croissante sur l'emploi à durée déterminée ou intérimaire ainsi que sur les sociétés « de transferts » » (Seifert & Tangian, 2008, p.45).

généralisation n'a pas été rendue possible, notamment par « la méfiance d'acteurs qui voyaient notamment dans la flexicurité un emballage de la seule flexibilité » (Conter, 2011, p.63).

3. COMMENT LES ENTREPRISES ARRIVENT-ELLES À MOTIVER LEURS TRAVAILLEURS ?

La motivation des travailleurs est un vaste sujet qui regroupe une multitude d'auteurs élaborant chacun de leur côté une « one best way » infaillible pour tenir les travailleurs à l'affût de techniques pour améliorer leur productivité. Il est intrigant de constater avec Coutrot (1998) que la raison pour laquelle les travailleurs acceptent l'enrôlement diffère selon la personne questionnée. En effet, les employeurs soulignent davantage les « ressorts symboliques comme l'amour du travail bien fait ou la reconnaissance des supérieurs » (Coutrot, 1998, p.60) alors que les représentants du personnel pointent davantage la crainte du chômage. Dardot et Laval (2009) reconnaissent, quant à eux, la prédominance de l'aiguillon du chômage. Selon eux, « pour faire agir les individus dans le sens souhaité, le levier du chômage et de la précarité a sans doute été un moyen de discipline puissant » (Dardot & Laval, 2009, p.310). Ils précisent que le climat concurrentiel créé à partir de l'individualisation des sujets sur base d'évaluations régulières ont participé au renforcement de cette crainte. Boltanski et Chiapello (2011) mettent en évidence que les régressions de plus en plus patentes et systématiques des conditions de travail « n'auraient pas été possibles avec une telle ampleur sans un marché du travail difficile alimentant une peur diffuse du chômage et favorisant la docilité des salariés » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.376). Pour Lordon (2010), l'utilisation volontaire de la pression du chômage par les employeurs « est le signe d'une libération du désir-maître tel qu'il ne se sent plus retenu par rien et se voit capable de toutes les impositions unilatérales » (Lordon, 2010, p.64). Autrement dit, « on nous laisse la triste alternative de choisir entre l'esclavage productif et la liberté improductive » (Arendt, 1961/2002, p.152). Cette crainte s'est intensifiée corrélativement à la soumission des entreprises à la norme néolibérale. Avant tout, « l'entreprise néolibérale veut la parfaite colinéarité [...]. Parce qu'elle veut l'identification totale des enrôlés à ses propres fins comme condition de la captation totale de leur puissance d'agir » (Lordon, 2010, p.107), nous parlons bel et bien de la « “mobilisation totale” de toutes les capacités de l'individu, y compris les plus personnelles [...]. Ainsi, la volonté de réalisation de soi est retournée par l'employeur en injonction » (Flichy, 2017, p.85).

L'épithumogénie néolibérale ajoute aux affects joyeux extrinsèques de la joie consumériste des affects joyeux intrinsèques afin d'exhorter l'enrôlé de diriger son conatus vers le seul désir-maître (Lordon, 2010). Ainsi, c'est « l'activité *elle-même* qu'il faut reconstruire objectivement

et imaginativement comme source de joie *immédiate* » (Lordon, 2010, p.76). C'est une véritable production artificielle de « désirs du travail heureux ou, pour emprunter directement à son propre lexique, désirs de "l'épanouissement" et de la "réalisation de soi" dans et par le travail. » (Ibid.). Toutes les techniques managériales utilisées pour faire accroire aux travailleurs au monde idyllique que l'entreprise leur offre sont démystifiées remarquablement par Gangloff (2007) qui conclut que, dans l'entreprise, la démocratie ne s'inscrit que « dans un simulacre destiné à couvrir les funestes desseins d'un certain patronat toujours davantage avide de pouvoir » (Gangloff, 2007, p.269). Coutrot (1998) rajoute que le néolibéralisme réussit « grâce au despotisme des marchés, à produire un simulacre d'activité communicationnelle qui déploie finalement les mêmes performances que la vraie » (Coutrot, 1998, p.261).

Comme nous l'avons vu, la pression se situe à tous les échelons mais à des degrés différents. Les dirigeants d'entreprises sont soumis aux marchés financiers mondialisés avec une telle pression que « cette pression est répercutée sur les salariés par l'intermédiaire des nouveaux modes de gestion du personnel » (Coutrot, 1998, p.15). Ainsi, les travailleurs font l'expérience de la communication manipulée, de la coopération forcée ou encore de la confiance, autre mot pour désigner l'auto-contrôle (Boltanski & Chiapello, 2011). L'adoption de nouvelles politiques de communication et de participation n'est donc rien d'autre qu'un stratagème pour les pousser à accroître leur efficacité. La culture d'entreprise et la diffusion des projets d'entreprise sont les matériaux indispensables des entreprises néolibérales pour « rendre tolérable la formidable pression qui s'exerce sur les salariés, en l'enrobant d'un discours "mobilisateur" autour des "valeurs" et de la "cohésion" de l'entreprise » (Coutrot, 1998, p.60). Finalement, l'autonomie, l'auto-contrôle, la confiance, la coopération, et tous ces mots tirés tout droit des livres de management pour renforcer la cohésion d'équipe au nom d'un objectif commun, ont réussi à dissimuler l'insidieux dessein des employeurs. En effet, « des salariés ayant à s'évaluer les uns les autres peuvent aussi plus difficilement faire front commun contre la direction centrale » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.395). Les syndicats ont perdu leur pouvoir depuis le développement de « l'écoute directe des revendications » (Ibid., p.396) concrétisé par la voie de l'individualisation des objectifs, des contrats ou encore de l'accroissement de la compétitivité entre travailleurs.

Enfin, la nouveauté historique apportée par la firme néolibérale « constitue selon nous la coopération forcée, et cet agir pseudo-communicationnel qui s'appuie non pas sur un substrat communautaire, mais sur la contrainte des marchés » (Coutrot, 1998, pp.244-245). Malgré tout, « les salariés qui d'eux-mêmes s'activent au service de l'organisation capitaliste, est

incontestablement le plus grand succès de l'entreprise néolibérale de colinéarisation » (Lordon, 2010, p.78).

4. L'UBÉRISATION, ENTREPRISE NÉOLIBÉRALE POUSSÉE À SON PAROXYSMES ?

Stiegler (2015) projetait que les salariés seraient un jour une espèce en voie de disparition et que la main d'œuvre prolétarisée deviendrait l'exception. Il convient de prendre cette assertion au sérieux lorsque l'on voit se développer à l'échelle mondiale des entreprises ubérisées. « Le terme ubérisation renvoie au développement des plateformes de services, symbole de l'économie numérique, et d'un nouveau rapport à l'activité professionnelle » (Blancheton, 2018, p.11). Le modèle économique et juridique utilisé est donc celui de la plate-forme, « faisant d'eux de simples intermédiaires dans la fourniture d'un bien ou d'un service "à la demande" sur un marché "biface", c'est-à-dire mettant en relation deux types de clientèles normalement séparées et indépendantes » (Soufron, 2016, p.52). La particularité de ce modèle, inspiré d'Uber, c'est que les entreprises « ne commercialisent rien de tangible » (Viot, 2018, p.26). En effet, elles « utilisent les biens appartenant à d'autres parties prenantes [...] et/ou livrent des biens produits par d'autres » (Ibid.). Ces plates-formes reposent « sur la minimisation des coûts fixes. Grâce au principe du *crowdsourcing*, les plates-formes n'ont pas de besoins en capital [...] et tentent de limiter au maximum le nombre de leurs salariés » (Viossat, 2019, p.68). L'auteur décrit l'avantage considérable de recourir à des travailleurs au statut d'indépendant. D'une part, c'est le résultat d'une tendance générale « de l'économie vers plus de flexibilité du travail » (Ibid., p.70) afin de limiter les coûts fixes en profitant pleinement des fonds d'investissements dans la technologie. D'autre part, le statut d'indépendant permet de contourner la législation liée au salariat. Pour ce faire, les entreprises substituent le contrat de travail par « des contrats de prestation de service, excluant ainsi l'application de la législation sociale » (Gomes, 2018, p.91). Les travailleurs ne sont donc ni couverts par la « législation du travail [...] ni contre le risque accidents du travail / maladies professionnelles ou le risque chômage » (Viossat, 2019, p.75-76).

Notons le désintérêt des entreprises à reconnaître leurs travailleurs comme des employés à part entière. Jamais elles ne se décrivent comme des entreprises s'inscrivant dans un secteur en particulier mais plutôt comme des intermédiaires, en sorte que « le personnel en contact est producteur du service offert par la plateforme, [...] et intervient comme le ferait un sous-traitant dans des relations BtoB » (Viot, 2018, p.33).

Il est temps de clarifier l'objectif réel de ces entreprises cachées derrière le voile de la philanthropie, œuvrant soi-disant d'arrache-pied pour rehausser les conditions de vie du plus grand nombre. Pour rendre compte de l'appropriation de ces entreprises du monopole de l'utopie réaliste, il suffit de constater comment ces nouveaux patrons partagent leur idéologie. Entre Brian Chesky, fondateur d'AIRBNB qui se compare à Gandhi ou encore l'avocat d'Uber qui fait une analogie douteuse entre son combat et l'histoire de Rosa Parks (Soufron, 2016), tout est bon pour dissimuler l'objectif phare de l'entreprise néolibérale : réaliser des « gains financiers importants » (Blancheton, 2018, p.14). L'enjeu principal est « d'acquérir, le plus vite possible, un grand nombre de prestataires et d'utilisateurs afin d'accroître l'attractivité de la marque et de tendre vers un service plus rapide » (Blancheton, 2018, p.21). Viot (2018) confirme que la seule et unique aspiration de ces fondateurs est le profit. Leurs appétences dépassent le cadre du monde de l'entreprise en s'étendant bien au-delà. C'est bel et bien « une stratégie pensée et organisée pour restructurer la société autour de services monopolistiques chargés de capter la valeur partout où il est possible de le faire » (Soufron, 2016, p.52). C'est pourquoi « ces *start-ups* de la Silicon Valley ont cessé d'être de petites entreprises combinant la croissance et l'ambition d'une multinationale avec le coût opérationnel d'une PME » (Ibid. pp.55-56).

Flichy (2017) définit ces nouvelles possibilités offertes par les plateformes par le terme de "travail ouvert". Nous avons affaire à « un nouveau monde qui utilise complètement les opportunités du numérique, en maintenant un continuum entre des activités privées (loisirs, passions) pratiquées pour soi et des activités réalisées pour les autres sous une forme marchande ou non marchande » (Flichy, 2017, p.14). Ce travail est caractérisé par le détournement des règles classiques d'accès qui obstruent le chemin de celui qui souhaite exercer. De fait, des tâches qui préconisaient des savoirs ésotériques deviennent réalisables par tout un chacun. « Le travail ouvert s'inscrit directement dans cette démocratisation » (Ibid., p.343). La plateforme devient l'endroit idéal pour libérer toute sa créativité et « travailler de façon autonome, pour le plaisir » (Ibid., p.385). Plus encore, le travail devient un passe-temps. Ainsi, « le passe-temps agréable se combine alors avec la nécessité économique » (Ibid., p.400). La société utopique sans travail de Marx selon laquelle « les activités s'exécuteraient d'une manière très semblable aux passe-temps » (Arendt, 1961/2002, p.178) se réalise devant nos yeux ébahis.

La réponse à la question posée dans le titre de cette section paraît désormais évidente. Selon Gomes (2018), les plateformes n'ont fait que suivre cette tendance de la décentralisation productive. « Le degré d'externalisation atteint avec elles un niveau paroxystique, puisque c'est

l'activité elle-même qui est externalisée » (Gomes, 2018, p.90). Une des caractéristiques de l'entreprise de plateforme est l' « externalisation poussée de la production et des risques associés auprès d'une multitude de producteurs indépendants, en conséquence de quoi la participation de la plateforme se limite à des tâches de coordination et à un rôle de tiers de confiance » (Montel, 2017, cité dans Viot, 2018, p.32).

La flexibilité est également poussée à son paroxysme, notamment par les contrats commerciaux établis entre la plateforme et le travailleur. La déresponsabilisation de l'entreprise induit par le refus d'engager ses travailleurs dans des termes imposés par la loi du travail apparaît comme une victoire des financiers qui ne voyaient en eux qu'une charge fixe néfaste pour l'entreprise. Malgré tout, ces entreprises ont réussi à garder la substituabilité de la force de travail sans jamais en manquer et la parfaite colinéarité des enrôlés qui travaillent avec entrain pour subvenir à leurs besoins. « Les plateformes fonctionnent au contraire en organisant massivement des phénomènes d'auto-exploitation » (Gomes, 2018, p.86). Il ne pourrait en être autrement dans un monde dominé par la concurrence instillée par ces mêmes entreprises qui prônent l'anéantissement des « barrières à l'entrée des marchés traditionnels qu'elles concurrencent » (Viot, 2018, p.45) tout en négligeant d'ériger les leurs. Autre point révélateur, « le travail de plate-forme complique, en effet, significativement les relations sociales et le dialogue social et professionnel » (Viossat, 2019, p. 76). Faisons état de ce « rapport de force favorable à la plateforme du fait du grand nombre de producteurs indépendants » (Montel, 2017, cité dans Viot, 2018, p.32).

En résumé, nous avons affaire à un exemple parfait de la parfaite entreprise néolibérale et l'injection à l'ensemble de la société de sa rationalité. Dérégulation, flexibilisation, externalisation, désyndicalisation, réduction des dépenses, maximisation des profits et concurrence sont les maîtres mots de l'entreprise néolibérale qui accentue de jour en jour son hégémonie. Les nouvelles technologies, très souvent accusées à tort d'être responsables des changements récents, peuvent désormais être repensées autrement. En effet, « Les NTIC jouent un rôle accélérateur dans un univers propice à les accueillir, mais elles ne sont pas le déterminant » (Batsch, 2002, p.96). Même s'il est vrai que « sans elles, les marchés financiers ne pourraient opérer comme ils le font, sans elles ils ne donneraient pas l'image d'un système unifié qui impose la globalisation comme une vérité factuelle » (Gréau, 2020, p.10), sans oublier la capacité d'organiser « le contrôle très serré des réalisations des travailleurs supprimant peu à peu les espaces "hors contrôle" » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.365).

Face à ces évolutions, Soufron (2016) identifie trois grandes visions différentes mais pas incompatibles :

1. Les “dérégulationnistes” qui estiment que le modèle d’Uber doit être appliqué à tous les pans de la société, protection sociale et droit compris ;
2. Les “néo-régulationnistes” estimant que ce sont des entreprises qui doivent, à l’instar des entreprises traditionnelles, avoir des obligations de transparence quand il s’agit de données d’intérêt général ;
3. Les “intégrationnistes” qui estiment, quant à eux, que ce sont des entreprises comme les autres, et qu’à ce titre, elles doivent respecter les obligations existantes et applicables par les entreprises traditionnelles.

Par cette énumération, nous voulons appuyer le fait qu’il ne s’agit pas d’un mouvement consensuel et inaltérable. Cette mouvance néolibérale fait face à un front timide mais qui a tout de même le mérite d’exister. Les solutions apportées par les intellectuels sont multiples mais nous ne les développeront pas dans le cadre de ce mémoire par le manque de réalisme de la plupart d’entre-elles.

CHAPITRE IV : L'INDIVIDU NÉOLIBÉRAL

Jusque maintenant, nous avons pu observer les effets délétères sur l'entreprise que provoquait la rationalité néolibérale dans son expansion. Il est important de noter que les individus sont également touchés par ces changements qui sont désormais devenus une réalité objective. Il devient impensable de ne pas prendre en compte ces paramètres nouveaux imposés par la loi intraitable des marchés. Mais quelles sont les répercussions sur l'individu en tant que sujet actif du capitalisme et en tant que membre à part entière de cette société redessinée sous les traits d'une vaste entreprise de production de main d'œuvre docile et compétente ?

La règle du jeu est donc de créer un nouveau mythe de l'entreprise autour des revendications passées basées sur la critique artiste. L'autonomie et la responsabilité individuelle sont ressorties comme les maîtres-mots à respecter pour imposer aux travailleurs des critères de performance répondant à la règle quasi-sacrée de la compétitivité. Cette volonté de performance est traduite par la fixation d'objectifs qui a « toujours pour corollaire l'établissement de procédures d'évaluation des performances des salariés » (Supiot, 2020, p.305). Partant de ce paradoxe, « dans les entreprises, la rhétorique sur l'autonomie et la responsabilité générale combinée à l'inflation des outils d'évaluation et de contrôle en constitue, à strictement parler, la dénégation » (Le Goff, 1996, pp. IX-X). Cette responsabilité est dirigée vers un objectif bien précis. Après avoir conclu que « la responsabilité individuelle relativement à la valorisation de son travail sur le marché est devenue le principe absolu » (Dardot & Laval, 2009, p.416), Dardot et Laval (2009) se réfèrent à Eric Pezet et son concept de "l'homme accountable". Les caractéristiques de cet homme sont celles de l'individu « à la fois responsable de lui-même, comptable de ses actes auprès des autres, et entièrement calculable » (Ibid., p.431). Avant d'ajouter que par cette reconfiguration anthropologique, « l'évaluation est devenue le premier moyen d'orienter les conduites par l'incitation à la performance individuelle » (Ibid., p.432).

Par le truchement d'une rhétorique managériale, la responsabilité des travailleurs a dépassé un seuil sans précédent. En effet, les méthodes consistant à imputer le risque économique sur les salariés sont utilisées au détriment de ces derniers. Ainsi, « les contrats atypiques et précaires, l'externalisation de l'emploi, l'individualisation des rémunérations, les accords emploi-compétitivité sont autant d'exemples de ce renversement fonctionnel » (Supiot, 2020, p.270). Coutrot (1998) accuse la volonté incessante de réduire les coûts de surveillance par la « réduction des disparités admissibles de performance, l'autonomie allouée aux équipes et la mise en concurrence des unités de travail » (Coutrot, 1998, p.231). En plus de réduire les coûts,

la concurrence interne est valorisée, répondant ainsi à un objectif double : augmenter la productivité mais également « réduire drastiquement les possibilités d'une action solidaire d'ensemble de ces collectifs contre la direction » (Ibid., p.232). C'est dans cette perspective que « le salarié devient un électron libre dans un vaste marché du travail » (Simon, 2016, p.74).

1. L'ÉTHIQUE

« L'appel constant au sens de la responsabilité des salariés et à leur autonomie passe ainsi par une codification de leurs comportements et par leur adhésion à la communauté d'appartenance qui serait devenue l'entreprise » (Le Goff, 1996, p.76). Cette codification transparaît dans l'éthique d'entreprise agencée selon les desideratas des financiers qui ont su percevoir l'intérêt de cette pratique classée aux antipodes de la morale kantienne. De fait, les différences subjectives qu'impliquent la pluralité des individus se retrouvent à contresens de l'idée que suppose une éthique commune. Dès lors, il convient de les dissoudre afin d'obtenir une homogénéisation utile à la codification des comportements. Cela répond à un double objectif : « développer le sentiment d'appartenance et établir dans le même temps une autorité d'autant plus incontestable qu'elle se présente sous les traits d'une éthique commune » (Ibid., p.96). Les chartes et les projets ne sont que les artefacts nécessaires à l'entreprise de colinéarisation. À défaut de faire référence aux figures traditionnelles de l'autorité :

La référence managériale à l'éthique présente l'avantage de se doter d'une image qui se démarque du moralisme traditionnel, en appelant à l'autonomie et au libre choix des individus. Cette référence conjugue en fait le retour réactif d'un courant paternaliste ancien et la modernité culturelle. (Ibid. pp.203-204)

C'est dans cette même perspective que Hunyadi (2019) affirme que l'individualisme, comme il est retranscrit dans nos textes légaux, produit « par agrégation des actions individuelles, un paternalisme des modes de vie qui, au final, retourne ces droits et libertés en leur contraire » (Hunyadi, 2019, p.63). Transposée dans le monde de l'entreprise, cette idée consiste à dire que « le management moderniste n'est pas un simple succédané du paternalisme » (Le Goff, 1996, p.279). Selon Le Goff (1996), l'individualisme implique une autre façon d'exercer le pouvoir :

Il se veut pure émanation d'une communauté consensuelle engagée dans la bataille de la compétitivité et de l'emploi. Il se déploie dans l'ensemble de l'entreprise par une intense activité communicationnelle placée sous le signe de la transparence. (Ibid.)

2. LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE L'ÉTHIQUE ?

Les nouvelles techniques managériales désubstantialisent les mots en même temps qu'elles déshumanisent le travail. Ainsi, « la créativité, la subjectivité et la passion ne servent plus le but de l'autonomie au vieux sens "moderne", elles sont désormais utilisées pour augmenter notre compétitivité » (Rosa, 2010/2014, p.111). Les nouvelles technologies, au service des entreprises, permettent d'accroître la convergence des sujets vers les diktats imposés par les dispositifs aléthéiques. Ces derniers « sont appelés, par leur sophistication sans cesse croissante, à imposer leur loi, orientant du haut de leur autorité les affaires humaines » (Sadin, 2018, p.16).

L'un des dogmes les plus irréfragables est l'innovation continue « adoubée par les dogmes conjugués de la croissance et du surcroît de confort supposé des personnes, qui, pour le bien de la société, ne doivent jamais cesser de s'intensifier » (Ibid., p.18). L'intelligence artificielle dans les rangs du management éviderait les mots de leur sens premier pour correspondre à une éthique étriquée qui privilégierait la flexibilité et l'adaptation à tout le reste. De fait, « qui verra l'intelligence artificielle, par son efficacité indéfiniment éprouvée et l'éclat de son aura corollaire, marginaliser l'intuition humaine, allant, à terme, jusqu'à la délégitimer » (Ibid., p.63). Il ne sera plus question de sublimer « la fable de la "prise d'initiative" et de l'"inventivité" des personnes, mais de leur seule disposition à rétroagir, sans manifester le moindre parasitage, à des signaux » (Ibid., p.124), autrement dit, des pratiques homogènes imposées « qui finissent par déposséder les personnes de leurs savoirs, au profit de l'exécution d'actions supposées les plus pertinentes rapportées à chaque occurrence spatiotemporelle » (Ibid., p.153).

L'utilisation des nouvelles technologies poursuit le travailleur au-delà des frontières de l'entreprise. Désormais, c'est l'individu dans son entièreté qui tend à être analysé, décrypté et reformaté. Plus question de laisser les individus périliter lorsqu'ils quittent les portes de l'entreprise, la résurgence du paternalisme agrémentée des injonctions émanant de la biomorale¹² incite les entreprises à se porter garantes de la santé de leurs employés (Cederström et Spicer, 2016,2016). Le Goff (1996) refuse l'image de l'entreprise soucieuse de l'unique bien-être de ses travailleurs et précise que « ce souci attentif des entreprises à la bonne santé physique et psychologique de ses salariés s'intègre tout naturellement dans les objectifs

¹² « La biomorale désigne à proprement parler l'obligation d'être heureux et en bonne santé (...) sous la plume du philosophe Slavoj Žižek » (Cederström, Spicer, 2016, p.11).

de productivité » (Le Goff, 1996, p.45). L'auteur va même un cran plus loin en précisant que cela « se gère désormais comme un capital qui appartient aussi à l'entreprise » (Ibid., p.46).

Les auteurs Cederström et Spicer (2016/2016) font référence à la nouvelle technologie utilisée pour mesurer la cote bien-être de chaque effort, chaque séance sportive, chaque plat ingéré. Toutes ces informations retranscrites directement dans un smartphone avec la possibilité de les partager, et ainsi, se mesurer à ses collègues, à sa famille, toujours sous l'œil attentif d'un coach de vie embauché par les soins de l'entreprise. Ce que les auteurs ont appelé "le syndrome bien-être" résulte, selon eux, « pour une grande part de la croyance selon laquelle nous sommes des individus autonomes, forts et résolus, qui devons nous efforcer de nous perfectionner sans relâche » (Cederström & Spicer, 2016/2016, p.12). Tout est fait pour circonscrire l'individu dans le cadre corseté de l'agent idéal. La reconnaissance des supérieurs passe par le respect de ces règles fondamentales qui ne peuvent être enfreintes sous peine de perdre de son employabilité et être aussi tôt remplacé par une personne plus conformiste. Il convient donc de « surveiller sa vie comme s'il s'agissait d'une véritable entreprise » (Ibid., p.117). Comme les auteurs le précisent, « les agents idéaux du néolibéralisme doivent surveiller et optimiser leur corps pour se positionner du mieux qu'ils le peuvent sur le marché » (Ibid., p.121).

Avant de conclure que « l'un des aspects les plus troublants du néolibéralisme est d'avoir réussi à élever la quantification de soi au rang de norme à laquelle nous devons tous nous conformer » (Ibid., p.122), il va sans dire que les nombreuses possibilités qu'offriront les nouvelles technologies dans un futur proche n'altéreront pas ce processus bien en marche de dépersonnalisation.

3. COMMENT LES INDIVIDUS LE PERÇOIVENT-ILS ?

Le Goff (1996) s'interroge sur l'effet de la phraséologie managériale utilisée en entreprise pour solliciter l'engouement des travailleurs. Partant de la phrase « à faire du travail de chacun un acte créatif » (Le Goff, 1996, p.87), il s'exprime sur la dissonance cognitive qu'éprouvent les travailleurs entre l'effort incessant des managers pour glorifier l'activité autour d'une éthique et d'une œuvre communes ainsi que la réalité effective de l'activité individuellement vécue. Pour lui, « l'éthique de l'entreprise semble transformer magiquement la nécessité contraignante en vertu » (Ibid.). Lordon (2010) développe l'idée de Spinoza selon laquelle « nous nous efforçons de promouvoir tout ce dont nous imaginons que cela conduit à la joie » (Lordon, 2010, p.92). Cette propension amène à ce que les travaux non valorisés offrent parfois « des marges au réinvestissement joyeux, le désir générique produisant en quelque sorte lui-même ses occasions d'actualisations spécifiques, en l'espèce comme travail trouvé "intéressant" ou

porteur de sens » (Ibid., p.93). Coutrot (1998) apporte une raison supplémentaire à l'engouement des travailleurs en évoquant les travaux de Burawoy qui affirment que s'ils vont au travail « c'est parce qu'ils doivent « “perdre leur vie à la gagner”, mais il y “jouent le jeu” pour obtenir prestige et estime des chefs et des collègues » (Coutrot, 1998, p.119). Cette constatation est partagée par Lordon (2010) qui affirme que « le désir du subordonné de rejoindre le désir du supérieur, pour le réjouir et s'en faire aimer, est *son* désir sans la moindre contestation possible » (Lordon, 2010, p.101).

Malgré son désir profond de reconnaissance, Le Goff (1996) insiste sur le fait qu' « au lieu de vouloir à tout prix donner un supplément de sens au travail en entreprise, il conviendrait de reconnaître avant toute chose que celui-ci correspond d'abord à une nécessité de subsistance » (Le Goff, 1996, p.88). L'idée est soutenue par Coutrot (1998), pour qui, « le salarié fait *comme* si il adhère au discours normatif de l'organisation, alors qu'il s'y conforme pour des motifs d'ordre instrumental » (Coutrot, 1998, p.240). Ainsi, les travailleurs ne sont pas dupes de cette pseudo culture d'entreprise qui diffuse des phrases toutes faites qui ne stimulent que ceux qui veulent encore y croire. Ils ont compris qu'elles n'avaient d'intérêts que pour celui qui les propage. Même le célèbre “le client est roi” est pour Boltanski et Chiapello (2011) un dogme qui présente un double avantage : « d'une part, celui d'orienter l'autocontrôle dans un sens favorable au profit [...] d'autre part, celui de transférer aux clients une partie du contrôle exercé dans les années 60 par la hiérarchie » (Boltanski & Chiapello, 2011, p.136). Et Le Goff (1996) de continuer : « la logique libérale du client roi renforce l'égoïsme du consommateur au détriment du citoyen : la condition de ceux qui travaillent importe peu en regard du prix et de la “qualité” du bien ou du service produit » (Le Goff, 1996, p.XI).

Le verbiage managérial n'est toujours pas assez abscons que pour dissimuler sa volonté première aux travailleurs. Pourtant, force est de constater qu'ils adhèrent majoritairement à l'entreprise de colinéarisation. « Adhésion à la faveur de laquelle, même sous la contrainte, émerge une liberté nourrie de cet amour d'un bien commun où l'on se sent partie prenante » (Chenu, s. d., comme cité dans Le Goff, 1996, p.239).

Coutrot (1998) reprend les écrits de Burawoy (1979) qui dit que :

Pour l'ouvrier, le but du défi de production n'est évidemment pas d'accroître les profits de la firme, ni même d'augmenter son salaire mais de s'affirmer comme un membre à part entière d'une communauté, d'un groupe de pairs. (Burawoy, 1979, cité dans Coutrot, 1998, p.116)

Dès lors, comment l'individu se sent-il en cas d'échec ? Dans un univers équilibré, l'échec côtoie la réussite et est même considéré comme formateur, alors que dans cet univers, les échecs sont tout bonnement considérés comme « insupportables, générateurs d'angoisse et destructeurs de la personnalité » (Le Goff, 1996, p.112). Pour les individus concernés, « la désillusion est souvent brutale. Elle peut entraîner la fureur et la révolte, ou une profonde dépression » (Ibid., p.113). En plus d'être répugné par l'être narcissique, l'échec est susceptible de le diriger tout droit sur la sellette, rejoindre le rang des inemployables. Paradoxalement la réussite ne garantit pas d'être exempt du même sort. « Oscillant entre dépression et perversion, le néosujet est condamné à se faire double : maître de performances que l'on admire et objet de jouissance que l'on jette » (Dardot & Laval, 2009, p.454). Quoi qu'il en soit, l'individu doit donner le meilleur de lui-même sans l'assurance d'être un jour reconnu à sa juste valeur. Or, « l'intensification des mouvements de puissance conative dans un contexte général de domination et d'instrumentalisation a nécessairement pour corrélat un relèvement du niveau de violence exercé sur les autres [...] aussi bien d'ailleurs que sur soi-même » (Lordon, 2010, p.44).

Abaidi et Drillon (2016) nous informent des conséquences réelles des pratiques utilisées en entreprise sur l'individu. Ainsi, celui-ci n'est jamais à l'abri d'un risque psychosocial que les auteurs renvoient « à la probabilité d'apparition du trouble psychosocial ayant pour origine l'environnement professionnel » (Abaidi & Drillon, 2016, p.148). Les RPS¹³ peuvent être considérés « comme le résultat d'un déséquilibre entre le système constitué par l'individu et son environnement de travail » (Ibid., p.149). Ils sont notamment liés « aux mutations de l'organisation du travail particulièrement l'individualisation, l'amélioration continue et la planification par objectifs et, aussi, à l'évolution constante du contexte économique, social et environnemental » (Ibid.). Les auteurs rappellent que les conséquences sont néfastes aussi bien pour l'individu que pour les entreprises, d'où l'importance de ces dernières de combattre l'apparition des premiers symptômes. Rosa (2010/2014) accuse l'accélération de la société causée par le dogme de la croissance illimitée couplée par l'innovation facilitant sa réalisation. Ainsi, « les découvertes scientifiques récentes indiquent que certaines formes de *dépression* psychopathologique doivent être comprises comme réactions individuelles (décéléatoires) à des pressions d'accélération démesurées » (Rosa, 2010/2014, p.46). Harari (2018/2018) émet l'idée qu'avec l'évolution des technologies, « la plupart des gens souffriraient non de l'exploitation mais de quelque chose de bien pire : d'être devenus inutiles » (Harari, 2018/2018,

¹³ Risques psychosociaux

p.14). Cette inutilité crée de l'ennui qui est ressenti par nombre de travailleurs. Le Goff (1996) explique cela par l'évolution du travail qui tend à remplacer la pénibilité physique par l'ennui. Tout en précisant qu'ils « ne peuvent simplement se comprendre comme de simples effets des conditions techniques, économiques et sociales. Ils révèlent un caractère inhérent au travail : cette “insensible perte de soi” dans cette activité objectivante limitée » (Le Goff, 1996, p.265). L'ennui provoqué par l'incessante répétition des tâches n'est pas une pratique surannée car « le progrès technique comme les nécessités économiques qui imposent la rationalisation et l'automatisation du travail industriel empêchent l'individu de s'exprimer dans son travail » (Flichy, 2017, pp.36-37). La réaction chez les individus de ce sentiment d'inutilité et de son corollaire l'ennui a été théorisée et décrite par Bourion et Trebucq (2011). Les auteurs nous présentent le concept du “bore-out” : « Cet état est composé d'une grande souffrance imputable au manque d'activité pendant le temps de travail. L'environnement mental des salariés qui s'ennuient parfois “à mourir”, émet alors différents signaux psychologiques proches de l'épuisement professionnel par l'ennui. » (Bourion & Trébucq, 2011, p.323) « Trop d'ennui conduit donc au bore-out, sorte d'anéantissement général et aboutissement d'un ennui chronique, sans espoir d'amélioration » (Baumann, 2016, p.35). Les études empiriques montrent que la population souffre davantage de bore-out que de burn-out alors que ce dernier prédomine dans toute la littérature scientifique. Laborith (comme cité dans Bourion & Trébucq, 2011), médecin chirurgien et neurobiologiste, évoque l'impact sur le psychique des personnes produit par le manque de stimulation, pouvant aller jusqu'à la destruction de la personnalité, tout en concluant que l'ennui peut être plus grave que le fait d'être submergé de travail, cause principale du burn-out.

Nous pouvons constater que l'individu est dans une position ambivalente, tiraillé entre la rationalité néolibérale qui constitue le tropisme autour duquel il doit se créer et sa propre volonté de persévérer dans son être, libéré de tout déterminisme. L'entreprise, bien que prépondérante dans la vie de l'individu, ne constitue pas l'ensemble des ressources nécessaires au décryptage du monde qui l'entoure. L'homme s'inscrit également dans une société dans laquelle il s'imprègne de la culture, des mœurs, des traditions qui sont autant de facteurs de personnalisation que de dépersonnalisation. La rationalité néolibérale étant totalitaire¹⁴

¹⁴ Selon la définition Rosa (2010/2014)

1. « Exerce une pression sur les volontés et les actions des sujets
2. On ne peut pas lui échapper, c'est-à-dire qu'il affecte tous les sujets
3. Il est omniprésent c'est-à-dire que son influence ne se limite pas à l'un ou l'autre des domaines de la vie sociale, mais qu'elle s'étend à tous les aspects
4. Il est difficile ou presque impossible de la critiquer et de la combattre. » (Rosa, 2010/2014, p.84)

n'épargne pas ce large pan de la société en refaçonant la vie autour de l'idée péremptoire qui consiste à considérer le travail comme la seule source de subsistance et de reconnaissance, et ce, malgré une déshumanisation totale de ce dernier. Difficile est la tâche d'analyser le travail sans faire un détour par une brève analyse de la société tellement ces deux facteurs sont devenus indissociables. Arendt (1961/2002), décrit une dystopie dans laquelle elle a envisagé une "société d'employés", exigeant « de ses membres un pur fonctionnement automatique [...] comme si la seule décision encore requise de l'individu était de lâcher, pour ainsi dire, d'abandonner son individualité, [...] et d'acquiescer à un type de comportement, hébété, "tranquillisé" et fonctionnel » (Arendt, 1961/2002, p.400). Cette vision des choses n'est pas sans conséquences sur la manière dont l'individu appréhende le monde. La société est le terreau idéal pour cultiver des idées dites culturelles - pour lesquelles le temps a plongé dans l'oubli les causes premières de leur apparition - qui se présentent comme le fruit d'une réflexion commune. Comprendre un minima les changements sociétaux survenus ces dernières décennies permettra de saisir la relation étroite qu'il y a entre l'évolution du travail et la société.

4. L'INDIVIDU DANS LA SOCIÉTÉ

L'individu doit s'adapter à une nouvelle ère, celle de la production et de la consommation en abondance. Les biens produits ne sont pas sans conséquences sur la façon dont l'individu conçoit le monde. Ainsi, « les produits [...] façonnent une fausse conscience insensible à ce qu'elle a de faux. Et quand ces produits avantageux deviennent accessibles à un plus grand nombre d'individus [...] les valeurs de la publicité créent une manière de vivre » (Marcuse, 1968, p.37). Cette fausse conscience est ce que Marcuse (1968) appelle "la pensée unidimensionnelle". Selon lui, celle-ci est « systématiquement favorisée par les faiseurs de politique et par leurs fournisseurs d'information de masse. Leur univers discursif est plein d'hypothèses [...] qui répétées de façon incessante et exclusive deviennent des formules hypnotiques, des diktats » (Ibid., p.39). Cette société unidimensionnelle ne fait pas qu'imposer une vision du monde, elle vide l'opposition de ce qu'elle a de subversif, sans utiliser des moyens coercitifs, ce qui, à défaut, aurait eu l'intérêt de préserver cette subversivité. N'étant plus une menace pour le statu quo, l'opposition fait désormais partie intégrante de son régime de santé. Pour l'auteur, « la rationalité technologique est en train de liquider les éléments oppositionnels et transcendants dans la "culture supérieure". Ces éléments sont victimes du processus de *désublimation*. » (Ibid., p.81). La facilité avec laquelle la société industrielle matérialise ses idéaux installe au premier rang le principe de réalité, qui n'exige plus de l'individu « un renoncement à ses besoins profonds » (Ibid., p.98). « Cette mobilisation et cette manipulation

de la libido expliquent en grande partie la soumission volontaire des individus » (Ibid., p.99). Alors que, « la désublimation procure des plaisirs, [...] la sublimation, elle, préserve la conscience des renoncements que la société répressive impose aux individus et elle préserve ainsi le besoin de libération » (Ibid., p.99). C'est bel et bien par ces plaisirs incessamment renouvelés que les formes numériques adoptées par le capitalisme consacrent « définitivement la souveraineté du sujet libidinal » (Hunyadi, 2019, p.124). Qu'importe la soumission tant que le plaisir dure, « enfermé dans sa bulle technologique, l'individu libidinal prend son plaisir pour la mesure de toute chose » (Ibid., p.127).

Le sentiment de liberté ressenti par les individus issus de ce monde unidimensionnel est dénaturé car « si l'individu renouvelle spontanément des besoins imposés, cela ne veut pas dire qu'il soit autonome, cela prouve seulement que les contrôles sont efficaces » (Marcuse, 1968, p.33). Dans la même idée, Hunyadi (2019) lève le voile sur l'anti-paternalisme de façade prôné par les adeptes du libéralisme alors que ce dernier « a implacablement imposé dans nos sociétés un *paternalisme des modes de vie* qui affecte au plus profond l'ensemble de nos existences, sans réplique possible » (Hunyadi, 2019, p.125). L'auteur précise que ce sont les droits individuels qui « ont favorisé une dynamique de l'extension marchande et de l'innovation technologique qui, conjointes, prennent aujourd'hui la forme d'un mode de vie technologique auquel nul n'échappe » (Ibid., p.126). Les individus devenus insipides et désengagés, ne peuvent que pleurer les effets dont ils chérissent pourtant les causes car « dans ce monde où la rationalité technologique est la seule dimension, la *conscience heureuse*¹⁵ tend à devenir prépondérante » (Marcuse, 1968, p.103).

Lipovetsky (1989) interprète ce changement à travers le « processus de personnalisation »¹⁶, la logique de personnalisation dépasse la velléité d'instaurer une éducation disciplinaire, répressive avec les récalcitrants. « Débarrassé des procès lourds de massification-réification-répression » (Lipovetsky, 1989, p.35), elle stimule :

[...] la communication et la consommation, en sacralisant le corps, l'équilibre et la santé, en brisant le culte du héros, en déculpabilisant la peur, bref en instituant un nouveau style de vie, de nouvelles valeurs, portant à son point culminant

¹⁵ « Elle abrite la croyance que le réel est rationnel, que le système établit, malgré tout, distribue les biens. » (Marcuse, 1968, p.103)

¹⁶ « Le processus de personnalisation : stratégie globale, mutation générale dans le faire et le vouloir de nos sociétés » (Lipovetsky, 1983, p.13). D'une part, « les formules de sollicitation programmée élaborées par les appareils de pouvoir et de management » (Ibid.) et d'autre part, « portée par la volonté d'autonomie et de particularisation des groupes et des individus » (Ibid. p.14).

l'individualisation des êtres, la rétraction de la vie publique, le désintérêt pour l'Autre. (Lipovetsky, 1983, p.285)

Ce désintérêt est, selon l'auteur, une « indifférence par excès, non par défaut, par hypersollicitation, non par privation » (Ibid., p.57). La société est vidée de sa substance, aseptisée par le procès de personnalisation qui n'a rien épargné. « Tout ce qui présente une connotation d'infériorité, de difformité, de passivité, d'agressivité doit disparaître au profit d'un langage diaphane, neutre et objectif, tel est le dernier stade des sociétés individualistes » (Ibid., p.32). Une indifférence pure dans laquelle le capitalisme trouve « une condition idéale à son expérimentation, laquelle peut ici s'accomplir avec un minimum de résistance » (Ibid., p.62). « Comme si, après les choses, le capitalisme se devait de rendre les hommes également indifférents » (Ibid., p.61). Ce désintéressement du public se fait au profit du privé, l'individu est au centre du monde, son narcissisme est sollicité et encouragé. Les valeurs et finalités supérieures font partie d'un passé funeste, il faut désormais faire place à la « prédominance de l'individuel sur l'universel, du psychologique sur l'idéologique, de la communication sur la politisation, de la diversité sur l'homogénéité, du permissif sur le coercitif » (Ibid., p.165).

Le néolibéralisme a su s'approprier cette société et lui injecter de sa rationalité. « Tout se passe comme si nous ne nous reconnaissons plus que dans l'éthique et la compétitivité, les régulations sages et la réussite professionnelle » (Ibid. pp.316-317). Poursuivant la voie de la responsabilisation, l'individualisme libéral n'est pas derrière nous. Sa forme outrancière, transgressive, est dépassée, laissant place à une phase plus tempérée, « réfractaire aux anathèmes contre le désir mais soucieux d'un espace public "propre" » (Ibid., p.319). À l'image de la société, l'entreprise tempère ses exactions par l'instauration d'une communauté, régie par une éthique, qui, par sa novlangue, s'entête à produire du sens tous azimuts pour perpétuer son entreprise de colinéarisation, au grand dam de l'individu.

CHAPITRE V : LE SENS DU TRAVAIL

Avant de parler du sens du travail, il convient de rappeler, avec Faes (2011), la complexité de la tâche : « apporter une réponse qui serait censée valoir pour tous les hommes dans toutes les situations et résoudre les contradictions rencontrées serait en fait parfaitement inopérant » (Faes, 2011, p.34). Dans la même idée, en citant Galbraith (2004), Davoine et Méda (2008) veulent souligner les différentes perceptions du travail qu'ont les individus selon leurs caractéristiques socio-professionnelles et familiales. Par cela, les auteures veulent faire remarquer que l'on attribue le même sens du mot "travail" à deux situations, pour ainsi dire antagoniques. En effet, Galbraith (cité dans Davoine & Méda, 2008) parle d'escroquerie lorsque l'on désigne le travail comme « à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent » (Galbraith, 2004, cité dans Davoine & Méda, 2008, p.82). Faes (2011) refuse l'idée d'un travail dénué de sens, en travaillant :

Il se soucie de sa propre vie en même temps qu'il s'occupe de fabriquer quelque chose et contribue à la réalisation de fins qui ne sont pas les siennes mais qui sont bien des finalités de son travail. Et il se positionne d'une certaine manière dans le jeu social et politique. (Faes, 2011, p.32)

Dès lors, il conviendrait de dire que le travailleur rencontre une « multiplicité des significations entre lesquelles il n'a pas à choisir et qu'il doit gérer » (Ibid., p.33). Selon Faes (2011), la responsabilité du sens est imputée sur l'individu même. La vision limitée des individus, qui ne voient dans leur travail que l'unique moyen de subsistance, empêche l'individu de saisir toutes les facettes de celui-ci. De plus, Arnoux-Nicolas (2019) confirme que « la perception est par essence toujours subjective et la question du sens éminemment personnelle » (Arnoux-Nicolas, 2019, pp. 4-5). Il nous fait également part de la multidisciplinarité que suppose la question du sens du travail. Néanmoins, nous allons nous cantonner à sa vision philosophique car c'est celle qui se rapproche le plus de la perception que nous nous faisons du travail humain. Ainsi, en reprenant, Marx (1835) qui énonce que « *le choix de sa profession permet d'approcher de plus près le but général de toute profession – la perfection* » (Marx, 1835, cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.14), l'auteur insiste sur l'idée de choix tout en précisant que « le travail, lorsqu'il constitue un sacrifice pour le bien commun de l'humanité, rend l'individu heureux » (Arnoux-Nicolas, 2019, p.14). Il reprend ensuite la vision d'Alain (1922) dans laquelle il « associe le sens du travail au fait que celui-ci soit effectué en toute liberté par l'individu, même si cela

suppose de sa part un effort et de la peine » (Ibid.). Cette pensée est partagée par Arendt (1961/2002) pour qui l'effort et la peine sont « plutôt les modalités d'expression de la vie elle-même, en même temps que de la nécessité à laquelle elle est liée » (Arendt, 1961/2002, p.169). L'auteur va même plus loin en ajoutant que « pour les mortels, “la vie facile des dieux” serait une vie sans vie » (Ibid.). Pour finir, faisons référence à Weil (1934) qui « voit le sens du travail dans les “obstacles” à surmonter » (Weil, 1934, cité dans Arnoux-Nicolas, 2019, p.15).

En partant d'une enquête européenne sur la satisfaction des personnes dans leur travail, Davoine et Méda (2008) analysent le paradoxe français qui est de considérer leur travail comme « très important dans leur vie, mais, plus que les autres, ils souhaitent que le travail prenne moins de place dans leur vie » (Méda, Davoine, 2008, p.3). Concernant cette attache singulière qu'ont les français de leur travail, les auteurs donnent deux explications à celle-ci qui sont, selon eux, les plus probables : « le haut taux de chômage et l'insécurité de l'emploi ressentie, qui font que le travail est d'autant plus désiré, d'une part, et la montée de fortes attentes de réalisation dans le travail, particulièrement intenses en France et chez les jeunes » (Méda & Davoine, 2008, p.81), d'autre part.

Nous nous rendons compte que définir ce qu'est le sens du travail n'est pas chose aisée. Les définitions sont légion dans la littérature mais aucune ne reprend l'ensemble des disciplines que cette question concerne. Cela dit, nous avons vu que le sens émane de l'individu même. De ce point de vue, l'analyse de Hunyadi (2017) sur le perspectivisme pronominal, qui repose sur une thèse ontologique, est somme toute très éclairante au regard de la question du sens. L'auteur explique que chaque point de vue, caractérisé par les pronoms personnels (Je, Tu, Il, etc.), dévoile une réalité singulière, en sorte que, « l'ontologie se diffracte ainsi en plusieurs ontologies pronominales » (Hunyadi, 2017, p.66). Bien qu'il définisse le travail humain comme celui qui prend en compte l'ensemble des perspectives pronominales, Hunyadi (2017) insiste sur l'importance du “Je”, seule véritable source de réalité pour le travailleur. En tenant compte de cette analyse, la question du sens est éminemment subjective et ne peut se traduire qu'à la première personne. L'effort, ressenti physiologiquement, ne peut être traité que par celui qui le vit, toute autre perspective est fallacieuse parce que son interprétation n'a pas les moyens de tenir compte de la réalité objective du sujet. La dualité entre le “travail concret” (“Je”) et le “travail abstrait” (“Il”) est révélatrice chez Marx par la prédominance du second qui utilise le premier, « ne lui laissant d'autre choix que de travailler à reproduire le système qui l'anéantit » (Ibid., p.72). Autrement dit, la réalité subjective du travailleur est bafouée par la vision objective du travail qu'incarne toute économie (Hunyadi, 2017). Par analogie, la question du “sens” ne

peut être imposée en injonction par un “Il” qui souhaiterait, à des fins purement instrumentales, s’immiscer dans la sphère du “Je” pour en modifier le substrat par lequel le “Moi” sensible interprète la réalité et en annonce un “sens”. Il peut tout au moins créer un “Je” alternatif dont la substituabilité dépend de sa pertinence intrinsèque et du degré de conformité avec la réalité apparente du sujet.

1. UNE PERTE DE SENS ?

Hanique (2019) remarque que la question de la perte de sens au travail est récente et fait partie du « registre privilégié de la plainte des salariés, en particulier des salariés du public » (Hanique, 2019, p.579). En partant du postulat que cela touche davantage les salariés du secteur public, l’auteur affirme que « le sentiment d’une perte de sens peut émerger lorsque la direction de l’action à mener est littéralement brouillée du fait qu’elle se décline en plusieurs exigences jugées contradictoires ou conflictuelles » (Ibid.). Cela peut également venir « d’une déliaison cognitive et, simultanément, affective » (Ibid., p.580). Toujours d’après Hanique (2019), une divergence se crée, provenant de la façon dont l’agent et le management conçoivent l’activité. Le premier achoppe à considérer favorablement la vision du deuxième. Phénomène de plus en plus exposé depuis la vague de privatisation du secteur public qui a forcé ce dernier à se penser à l’instar du privé. L’auteur rajoute une déliaison supplémentaire qui correspond à la conception propre à l’individu du travail bien réalisé et celle que de nouveaux critères d’appréciation semblent vouloir apporter. Il n’est pas sans rappeler la volonté des financiers d’imposer des critères qui ne correspondent pas aux valeurs initialement promues par le secteur public. D’ailleurs, Dardot et Laval (2009) avaient bien remarqué la propension du néolibéralisme « à occulter les finalités propres de chaque institution au profit d’une norme comptable identique, comme si chaque institution n’avait pas des valeurs constitutives qui lui sont propres » (Dardot & Laval, 2009, p. 395).

Parce qu’il est de bon ton de terminer sur une note positive, Lichtenberger (2011) ne voit, dans la situation actuelle, qu’une transition dans les manières de faire. En plus de rappeler le temps relativement long qu’a pris le fordisme à s’installer, se banaliser et de fait s’épuiser, il rappelle la souffrance ressentie durant tout le processus, notamment celle vécue par les paysans appelés à l’usine. Selon lui, le changement apporte avec lui son lot de souffrance que nous devons tous affronter. Même si d’aucuns voient un signe du libéralisme débridé, l’auteur n’y voit qu’une transition d’une entreprise « resté de nature féodale jusque dans les années 1970 » (Lichtenberger, 2011, pp.97-98). Selon l’auteur, ce modèle ne pouvait prospérer à partir du moment où les salariés et les clients s’attendaient à être reconnus dans leur individualité. La

perte de sens n'est finalement qu'un stigmate des changements « qui relèvent plus d'une transition que d'un nouvel état stable » (Ibid., p.90). Nous voilà rassurés !

SECTION II : PLAN DE RECHERCHE

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES

L'approche particulière qui consiste à partir d'une définition choisie du néolibéralisme pour ensuite en relever les répercussions dans le monde du travail démarre du constat qu'il est impossible de parler de sens du travail sans définir un cadre contextuel auquel se référer.

Comme nous l'avons vu, la question du "sens" est une question éminemment subjective. Outre la polysémie du mot, chaque individu a sa propre définition de ce qui donne sens à son travail. Nous savons néanmoins que l'individu s'inscrit dans une société dans laquelle il intègre dans son propre référentiel ses us et coutumes ainsi que ses valeurs. Loin d'être monolithique, la société n'est pas pour autant dépourvue d'une logique globale qui tend à homogénéiser les disparités idéologiques. Ainsi, ce qu'on a appelé "la rationalité néolibérale" dissout les éléments hétérogènes en les débarrassant de toute leur subversivité, tout en préservant leur existence pour faire accroire à une certaine pluralité, signe incontournable de liberté. Les comportements adoptés par les néosujets ne sont pas pour autant le fruit de leur propre individualité mais sont guidés par un mouvement qui entraîne la société tout entière. De ce fait, nous avons vu que la "compétitivité", la "performance" ou encore la "responsabilité individuelle" ne sont pas des mots qui ne font sens que dans le microcosme qu'est l'entreprise mais s'appliquent à l'ensemble de la population et à l'État lui-même. C'est pourquoi, il était essentiel de conjecturer sur ce qu'est le néolibéralisme et observer son impact sur l'ensemble de la société avant de poser la question du sens.

L'exercice qu'est de définir le sens du travail est une tâche difficile tant cette notion exige une approche multidisciplinaire et se révèle difficilement objectivable. Dans la littérature, cette notion est une ramification de diverses notions, telles que la motivation au travail, le bien-être au travail ou le bonheur au travail. Ces exemples permettent de contourner la subjectivité initiale, pour en déduire des méthodes dites rationnelles offrant au manager les clés de l'exhortation à la productivité. Dès lors, le management ne s'intéresse au sens du travail que dans la mesure où celui-ci peut amener à un accroissement de cette dernière. Autrement dit, plus la personne trouve du sens, plus elle est motivée, plus elle produit.

Notre volonté est de s'écarter de cet objectif productif et de se concentrer sur les diverses raisons qui poussent l'individu libre à s'agréger à une communauté qui n'a comme seule raison d'existence le seul profit des actionnaires.

Alors que la question du sens n'est pas assez évoquée dans la littérature, les déclinaisons de celle-ci précédemment citées sont étudiées par des spécialistes du management qui se gargarisent de grands mots et de phrases grandiloquentes pour démontrer la véracité de leurs propos. Ces sophistes 2.0, qui divergent des premiers par le manque de discernement, s'approprient la question du sens et la retourne en injonction, comme si l'individu devait préalablement trouver du sens avant la mise à l'emploi.

La volonté première de nos recherches est de replacer la question du sens à la première personne, "Je", qui se révèle dans l'expérience concrète des travailleurs et non de se référer au "Il" qu'incarnent les fervents défenseurs des différents substituts susnommés de la question du sens. Pour ce faire, nous formulerons notre question de recherche de la manière suivante : **En quoi le sens du "travail-emploi" éprouvé par les travailleurs est-il affecté par l'ère néolibérale ?**

L'état de la littérature dressé dans la précédente section nous offre des pistes de réflexion sur base desquelles nous avons établi les hypothèses suivantes :

H1 : Le néolibéralisme altère la question du "sens" en transformant le "travail" en "emploi" en le soumettant aux règles de la "compétitivité" ;

H2 : Les travailleurs ont une propension à promouvoir tout ce qui conduit à la joie et par conséquent à rechercher du "sens" dans leur travail, quelles que soient les modalités de celui-ci.

CHAPITRE II : LA MÉTHODOLOGIE

1. JUSTIFICATION DU CHOIX DE LA MÉTHODE

La démarche hypothético-déductive nous paraissait la plus appropriée pour la tâche qui nous incombait. En effet, le cadre théorique émanant de la littérature sociologique et philosophique nous a permis de comprendre le cadre conceptuel dans lequel évoluait la question du “sens”. Une compréhension partielle des impacts du néolibéralisme sur l’environnement des travailleurs était fondamentale pour mesurer l’influence de la rationalité néolibérale sur la société et ses sujets. À partir de ce cadre théorique, nous avons pu extraire une problématique à partir de laquelle la question du “sens” a été placée au centre de nos préoccupations. Après avoir défini une question de recherche et des hypothèses répondant à celle-ci, il nous a fallu définir le mode opératoire le plus pertinent pour récolter les données dont nous avons besoin.

2. LES ENTRETIENS

Après avoir émis le postulat selon lequel la question du “sens” ne pouvait qu’être personnelle, l’enquête qualitative sous forme d’entretiens semi-directifs nous paraissait le mode opératoire le plus judicieux. Le panel de questions qu’offre le guide d’entretien a l’intérêt de couvrir les différentes possibilités de réponses de l’interlocuteur tout en permettant un dialogue continu et en partie choisi par ses soins. La liberté de parole est un prérequis indispensable pour s’assurer du bon déroulement de l’entretien placé sous le signe de la confiance mutuelle. Les questions principales servent à donner le ton et une pré-direction à l’entretien et les sous-questions sont là pour aider la personne à approfondir ou éclaircir des points obscurcis par l’instantanéité des réponses.

2.1. OBJECTIF DES ENTRETIENS

Comme nous avons établi que la question du “sens” était éminemment personnelle, l’entretien doit amener la personne à discuter de son activité professionnelle en rapport avec sa propre définition du “sens”. Il nous paraît pertinent d’aborder cette question sous l’angle de la perspective temporelle afin d’établir des points de comparaison qui correspondent à l’évolution de la notion du point de vue de l’individu. Une référence au passé et au futur de la personne permettrait de limiter la force gravitationnelle du présent et obligerait la personne à se détacher de son propre vécu pour repenser la question du “sens” le plus objectivement possible.

2.2. RÉALISATION DES ENTRETIENS

Malgré les règles strictes imposées par le gouvernement concernant la COVID 19, les entretiens se déroulent sur “le terrain” en respectant les distances sociales et le masque obligatoire.

L'ensemble des personnes ont donné leur accord pour participer à cette enquête en personne et deux d'entre-elles ont refusé catégoriquement de participer à une vidéo conférence. Il a été convenu, pour chaque interviewé, une date, un lieu et une heure. Les informations essentielles concernant le déroulement de l'entretien ont été communiquées individuellement. Nous avons profité de ce petit échange pour juger de l'affabilité de la personne et de s'assurer de sa bonne foi. Les personnes ont été averties que toutes les informations personnelles données lors de l'entretien ne serviraient qu'à la réalisation de l'enquête pour laquelle elles ont participé. Pour ce faire, il a été convenu avec chaque participant, s'il le désirait, la discrétion la plus totale sur leur identité jugeant que certaines informations pouvaient leur porter préjudice.

3. PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON

3.1. POPULATION THÉORIQUE

La population est très élargie étant donné que cela peut potentiellement concerner toute la population active. Par souci de cohérence scientifique, un choix doit être fait en vue de limiter le nombre d'individus potentiels tout en gardant une variété de profils suffisants. Pour ce faire, les différentes catégories de travail présentées par Gorz (1988) semblent être pertinentes pour circonscrire notre étude.

Une population entre 45 et 65 ans nous a semblé être un idéal pour remplir l'objectif de l'entretien. En effet, si nous avons besoin du passé de notre interlocuteur, encore faut-il qu'il y en ait un qui corresponde à une époque antérieure. Toutefois, l'idée d'incrémenter l'avis de personnes plus jeunes pour "penser le futur" ou des personnes plus âgées pour rendre compte du changement dans la façon dont la personne imagine le "sens" dans une période plus longue nous a semblé être un atout dans notre enquête.

3.2. POPULATION CHOISIE

La distinction apportée par Gorz (1988) nous a permis de discriminer entre toute la population susceptible d'être sujet de cette enquête. Ainsi, reprenons les différentes catégories exposées par l'auteur :

1. Le travail au sens économique comme émancipation ;
2. Le travail de serviteur ;
3. Les fonctions, soins, aides ;
4. La prostitution.

L'auteur rajoute également deux autres catégories qui sont respectivement "le travail pour soi" et "les activités autonomes" mais qui n'ont pas été développées dans notre analyse théorique,

comme explicité dans la partie s’y rapportant. Pour des raisons évidentes, la catégorie (4.) ne peut être retenue, de ce fait, nous avons décidé de la remplacer par une catégorie non représentée par l’auteur : les chômeurs.

Il est évident que cette catégorisation fait l’impasse sur l’individualité et les situations singulières des personnes. Les différences significatives que peuvent revêtir deux singularités se retrouvant dans la même catégorie nous incitent à choisir des personnes ayant des parcours professionnels aussi éloignés que possible. Il ne s’agit donc pas d’utiliser la modélisation de Gorz (1988) comme seul critère de sélection mais bien de recouvrir partiellement les différents profils que nous pouvons retrouver sur le marché du travail. La généralisation à partir de cas individuels reste une tâche délicate qui exclut toute prétention d’établir des vérités absolues. Notre volonté ne va pas au-delà d’une tentative de remettre la question du sens au centre des préoccupations en nous basant sur l’expérience de profils variés pour la comprendre le plus objectivement possible sans en négliger la subjectivité intrinsèque et le nombre infini de réponses et d’interprétations possibles.

3.3. PRÉSENTATION DE LA POPULATION

De ce fait, nous avons eu l’occasion de rencontrer dix personnes qui ont été choisies méticuleusement en fonction de leur parcours professionnel et à la suite d’un échange introductif qui avait pour but de cerner la relation qu’elles entretiennent avec le monde du travail. Ces dix personnes sont composées de trois indépendants qui représentent le secteur privé : ces travailleurs sont ou étaient en première ligne lors de l’avènement du néolibéralisme et des changements qu’il a engendrés. Les sept autres personnes sont des travailleurs du secteur public : la diversité des métiers dans le secteur public et l’influence inégale du néolibéralisme sur les différents secteurs permettront de noter les différences potentielles qui existent entre eux. Nous allons dès maintenant les présenter en fonction de la catégorie dans laquelle elles se trouvent.

3.3.1. Le travail au sens économique comme émancipation :

Ce profil fait office d’exception dans cette liste. L’avantage d’avoir une personne qui a vécu pendant les trente glorieuses, et qui a, par conséquent, une longue relation avec le monde du travail et une vision évolutive sur une période plus importante que le reste de l’échantillon, est un avantage certain. Madame “Monique”, 79 ans, a travaillé trente ans dans une boucherie avec son mari, Michel, dans une période qu’elle considère complètement différente. Cette personne est, selon nous, un cas atypique parce qu’elle dit ne jamais avoir aimé ce travail, en rajoutant qu’elle ne pourrait réitérer cet effort à notre époque. Le rapport qu’elle entretient avec le travail

est très intéressant et paradoxal parce qu'elle le considère, d'un côté, comme nécessaire au bien-être et qu'elle semble, d'un autre côté, être défectée par lui.

Le profil du "chef" est tenu par "interviewé S", 41 ans, qui travaille en tant que contremaître dans un domaine provincial. Ce profil est très intéressant parce qu'en guise d'introduction, il a fait référence à son intérêt tout particulier à la rigueur, au travail bien fait, à la détermination, qui étaient ses leitmotivs pendant de nombreuses années durant lesquelles il avait la prétention d'accéder à un poste de responsable. Cependant, quelque temps après sa prise de fonction, la désillusion fut totale. Il nous confie même avoir regretté de croire en l'adage populaire : "le travail paie toujours". Pourtant, l'environnement de travail de "interviewé S" est à l'antipode des autres profils rencontrés, les règles du privé ne s'appliquent pas. Ce contre-exemple remet en perspective toute idée dogmatique allant à l'encontre des règles de compétitivité, établissant de facto la complexité du réel.

Un autre profil intéressant à prendre en compte est celui de "interviewé G", 57 ans. Ce monsieur travaille au TEC comme chauffeur de bus depuis plus de trente ans. C'est un homme révolté contre le système. Selon lui, les changements opérés depuis ces dernières années n'ont absolument aucun sens et n'aident pas les travailleurs du TEC. Indéniablement, son sens du travail s'est profondément modifié avec le temps. Toutefois, une ambivalence intéressante est à relever avec ce profil : malgré le dégoût qu'il éprouve pour le travail "de maintenant", le travail resterait une occupation nécessaire pour le bien-être de la personne s'il n'était pas altéré par des décisions irréalistes qui le rendent haïssable.

Le prochain profil est celui de "André", 56 ans, ancien fermier. Ce profil est une mine d'informations incomparable due au fait qu'il a vécu toute sa vie dans une ferme et a personnellement ressenti le changement survenu à l'avènement de la sacro-sainte compétitivité. André fait partie de ceux qui louangent les méthodes ancestrales, les pratiques désuètes qui faisaient la beauté et la splendeur du métier. La règle d'or du profit est antinomique avec le métier de fermier lorsque celui-ci se veut "traditionnel". Ce profil représente précisément cette perte de savoir-faire, cette technicité du travailleur au profit d'une technologie qui fait fi de pratiques séculaires et qui tend à faire disparaître toute la sagesse du métier.

Le profil suivant est celui de "Emilie", 25 ans, qui travaille depuis trois ans en tant que comptable dans le secteur public. Il s'agit du seul profil aussi jeune que nous ayons retenu et ceci pour une raison simple : "Emilie" est désappointée. L'idée qu'elle se faisait du travail a été tronquée par la réalité du terrain. Malgré un grand intérêt pour le travail proprement dit, le comportement des travailleurs révèlent une ambiguïté qu'elle ne peut supporter. En effet, d'un

côté, tout le monde veut réaliser son travail dans un environnement sain et sûr, et d'un autre, chacun dépense son énergie à en faire le moins possible tout en persuadant le groupe de leur utilité et de leur irremplaçabilité. À défaut d'être considéré comme un environnement propice à la collaboration, le lieu de travail se transforme en un terrain miné où chacun œuvre à sa sécurité quitte à spolier autrui pour s'assurer de sa propre prospérité.

3.3.2. Le travail de serviteur :

Dans cette catégorie, plusieurs profils ont été interviewés mais une seule personne a retenu notre attention : "Interviewé J", 54 ans, a démarré sa vie en tant que femme au foyer pour ensuite transiter vers un métier de femme de ménage (avec le refus catégorique de l'appellation technicienne de surface). Depuis de longues années, elle travaille au sein de sa propre commune et rencontre des difficultés à trouver du sens dans ce qu'elle fait. En effet, malgré un réel investissement chez ses clients et leur satisfaction évidente, Jocelyne ne se sent pas respectée par ses supérieurs hiérarchiques qui ne cessent de se déresponsabiliser de leur propre incompetence. Il en résulte un dégoût épidermique du monde du travail.

3.3.3. Les fonctions, soins, aides :

Le profil choisi est celui de "Interviewé E", 58 ans, pompier depuis plus de 35 ans à Bruxelles. Ce monsieur est un bourreau de travail. Il aime par-dessus tout son travail et pratique d'autres activités rémunératrices à côté. Conscient que la nature de son travail a changé depuis quelques années, il ne se sent nullement concerné du fait de son grade et de ses années d'expérience qui lui procurent une certaine sécurité. Malgré des changements dommageables, l'amour pour son métier reste immarcescible. Toutefois, il se dit être heureux d'avoir vécu "les bonnes époques" et regrette de voir un si beau métier péricliter au gré du temps.

Pascale, 60 ans, a travaillé pendant vingt-cinq ans pour la ville de Bruxelles et n'a jamais dédaigné à se salir les mains. Consciente que le travail fait intégralement partie de la vie, elle est l'archétype de la personne qui semble s'émanciper à travers lui. Toutes les activités quotidiennes semblent être une chance inouïe pour la personne qui les vit. Depuis deux ans, Pascale ne travaille plus, la situation sanitaire aidant, elle reste cloîtrée à résidence en attendant de pouvoir revivre "normalement", ce qui lui semble être la plus grande des servitudes.

3.3.4. Les chômeurs :

Le profil de "Nathalie", 50 ans, est particulier parce qu'il s'agit d'une connaissance proche. La difficulté de trouver des personnes en situation de chômage prolongé, couplée au fait de la crainte d'une immersion trop impétueuse dans l'intimité souvent délicate de la personne nous a conforté dans l'idée de prendre une personne que nous savons en paix avec sa situation. Ainsi,

Nathalie est au chômage depuis de nombreuses années avec quelques missions sporadiques. Après avoir vécu de longues années sans devoir travailler, Nathalie nous soumet son désir de retrouver un emploi. Dépourvue de diplôme, le salaire que lui offre le marché du travail se situe bien en-dessous de son salaire de réserve. Elle nous a confié la difficulté de se retrouver sans travail dans cette société où l'on juge l'appartenance d'autrui en fonction de son activité professionnelle. Cette ambivalence entre un travail faiblement rémunéré mais qui permet de s'intégrer socialement est tout l'enjeu pour Nathalie qui ne cesse de développer des idées contrefactuelles dans lesquelles elle s'imagine détentrice d'un diplôme qui lui permettrait d'accéder à des postes qui lui semblent prestigieux.

3.3.5. Les fonctions mixtes

Le cas de "Quentin", 42 ans, est assez atypique car, après avoir exercé en tant qu'instituteur primaire pendant vingt ans, il a décidé d'ouvrir sa propre entreprise de rénovation. Après avoir œuvré dans son ancienne maison avec son père, Quentin a développé une réelle passion qui dépassait le cadre purement instrumental. Le monde de l'éducation, commençant à le dégouter pour de multiples raisons, il a décidé de mener son propre projet. Son rapport avec le travail est particulier parce qu'il en est féru, il a besoin de travailler pour se sentir épanoui et œuvre avant tout pour son bien-être personnel. Malgré une pression au niveau des chiffres, sentiment inhérent au métier de chef d'entreprise, il était difficile de le placer uniquement dans la première catégorie tellement il parle de son travail comme un art à part. C'est pour cela que ce profil est un mixte entre le travail comme émancipation et l'activité autonome. Même si son activité professionnelle est objectivement réalisée pour subvenir au besoin de sa famille, nous ne pouvons dénigrer la partie artiste qu'il revendique explicitement. L'objectif chiffré survient de l'extérieur comme un rappel de la réalité mais qui est loin d'ébranler son sens du travail.

4. LES LIMITES DE LA MÉTHODOLOGIE

La première limite a déjà été évoquée : la difficulté de généraliser à partir de cas individuels. En effet, aucun sujet n'a été choisi dans le but de représenter la catégorie tout entière. L'idée est plus modeste en ceci qu'elle consiste à comprendre ce que le néolibéralisme a été en mesure de modifier dans la relation qu'entretiennent les travailleurs avec leur travail-emploi. Il aurait fallu un échantillon plus conséquent pour apprécier l'objectivité des réponses : les similitudes qui peuvent être faites, selon l'échantillon qui est le nôtre, peuvent être assimilées à des coïncidences heureuses. Malheureusement, le temps est un facteur déterminant à la réalisation d'un projet et il n'était pas en notre possibilité de réaliser davantage d'entretiens au vu de la profondeur que ceux-ci exigent.

La seconde limite est la subjectivité inhérente à l'interprétation des entretiens. Malgré la connaissance des biais à éviter pour favoriser l'objectivité des résultats, l'interprétation de données écrites reste une tâche ô combien subjective. La volonté est de relater les dires des interviewés à l'aide de verbatims et de ne pas nier le contexte dans lequel la phrase a été prononcée. Cependant, l'équivocité possible reste un danger auquel il est important de prêter attention pour ne pas s'aventurer dans des certitudes hâtives et malencontreuses.

La troisième limite est l'impossibilité de prouver de façon absolue la concomitance des faits. En effet, notre étude ne permet pas d'avancer avec certitude un quelconque lien entre le néolibéralisme et l'altération du sens du travail que pourrait éprouver le travailleur. Nous ne sommes pas capables de prédire si la personne aurait un avis opposé si la conjoncture en était autrement, bien que le voyage dans le passé du sujet nous permette de rendre compte du changement opéré, cela ne nous habilite pas à statuer avec objectivité. La psychologie, la physiologie, la sociologie de la personne sont tout autant d'études complémentaires que l'on devrait suivre en parallèle pour s'assurer du bien fondé de notre étude.

Une quatrième limite est dans la possibilité pour l'intervieweur de choisir ses interviewés. Ce qui semble une évidence tronque en partie l'étude en ce sens où chaque personne est interchangeable par une autre à l'envi. L'échantillon potentiel se résume à peu près à l'ensemble de la population active, ce qui offre une multitude de possibilités. Conscients que le choix des sujets peut sembler anodin ou arbitraire, nous avons préalablement réalisé une présentation précise des différents profils choisis. Toutefois, cela reste une limite non-négligeable à observer quant aux nombreuses réponses contradictoires que l'on aurait pu recueillir avec un échantillon plus important ou différent.

Une cinquième limite réside dans les réponses émotionnelles du sujet. En plus de sa propre subjectivité, il serait vain de nier la partie conditionnée par l'émotion qui fluctue selon l'état d'esprit dans lequel l'entretien est conduit. Les événements contingents vécus par la personne peuvent influencer considérablement jusqu'à la nature des réponses données. Le nombre de questions et le temps long de l'entretien font partiellement obstacles à toute réponse hâtive et pulsionnelle. Malgré tout, nous ne pouvons éviter toutes les limites que comportent un travail d'introspection, force est de le reconnaître.

SECTION III : APPROCHE PRATIQUE

CHAPITRE I : LES RÉSULTATS

1. LE TRAVAIL AU SENS ÉCONOMIQUE COMME ÉMANCIPATION

Cette catégorie regroupe six personnes que nous avons décidé de séparer en deux catégories distinctes. En effet, deux grands types de profils se sont dessinés à l'analyse de ceux-ci : les indépendants composés de "André", "Monique", "Quentin", et les salariés publics composés de "interviewé S", "interviewé G" et "Émilie". Bien qu'ils se retrouvent tous dans la même catégorie, les disparités dans leur manière d'appréhender le monde du travail révèlent l'existence de deux mondes parfois antinomiques. Chacun a ses propres codes, valeurs qui définissent l'individu en lui imputant des caractéristiques présumées qu'il va lui falloir intégrées sous peine de subir un phénomène de répulsion. L'assimilation progressive dans un monde donné modifie tacitement l'identité sociale d'une personne en la conformant aux idéaux de ce nouveau groupe d'influence. Par souci d'objectivité et bien que nous ayons préalablement réparti les sujets en différentes catégories, nous ne pouvons nous résoudre à prendre "les travailleurs" de celles-ci comme abstraction en prétendant qu'ils ne sont nullement influencés par leur appartenance à un groupe que nous avons perçu. C'est pourquoi, nous allons analyser chaque groupe de manière autonome et que nous confronterons ensuite afin d'en percevoir les possibles dissemblances.

1.1. LES INDÉPENDANTS :

Nous pouvons identifier certaines valeurs fondamentales, partagées par l'ensemble des participants, qui caractérisent leur travail :

1. *La responsabilité d'une grande variété de tâches* : Lors des entretiens, le mot "diversité" est revenu de multiples fois et a été défini comme l'essence même de l'indépendariat. Pour Quentin, ce fût même la raison de sa transition professionnelle : « Lorsque je me suis lancé dans cette entreprise, je savais que je voulais faire des choses aussi diversifiées que possible pour ne jamais me lasser » (Interviewé Quentin). Même si chacun ne l'exprime pas de manière aussi explicite, la diversité est inhérente à leur métier comme le décrit Monique par cette énumération succincte des tâches qui lui incombait : « le travail était complet bien sûr, il fallait entretenir la boucherie : les machines, le comptoir, les frigos, faire les viandes, accueillir les clients, etc. » (Interviewé Monique). Rajoutons encore la présentation d'André qui nous laisse pantois face à la quantité de travail que l'entretien de son domaine exigeait :

« ma ferme était composée de 80 bêtes au maximum, je cultivais l'orge, le froment, la betterave, le maïs, l'herbe préfanée, du foin, etc. J'ai fait aussi du lait pendant un temps, mais à l'ancienne » (Interviewé André). Force est de constater que la diversité n'est pas l'apanage des indépendants, - la lecture d'un profil de fonction suffit pour s'en persuader – les risques encourus et la responsabilité face à cette diversité restent consubstantiels au travailleur indépendant. L'entièreté des finances de la personne dépend de son travail, « si vous ne travaillez pas, vous ne gagnez rien » (Interviewé André). Toutes les tâches, même les plus anodines, sont sujettes à être méticuleusement prises en considération, comme nous le partage Monique : « Vous étiez obligés de tenir à votre image, donc à la propreté et à la qualité, sinon si les gens n'achètent pas, vous ne gagnez pas votre vie » (Interviewé Monique). Ceci montre une corrélation positive entre responsabilité et diversité des tâches, plus la personne a de tâches à réaliser, plus sa responsabilité augmente.

2. *Le savoir-faire et la souveraineté des actes* : Nous avons vu dans la littérature l'importance du savoir-faire dans la construction du "Moi", l'individu manipule des corps exosomatiques servant à transformer la nature pour s'approprier sa substantialité et, par cette manipulation, se voit transformer lui-même (Marx, 1867/2016). Seulement, nous voyons avec Marx (1867/2016) que ce qui distingue le travail réellement humain, c'est la représentation mentale du procès de travail et la subordination de sa volonté dans la réalisation matérielle de ce qu'était qu'une idée du réel. Cette subordination est, selon nous, cette souveraineté des actes, autrement dit, dominer sa corporéité et soumettre les objets à son propre savoir-faire. Cette capacité a été unanimement valorisée par nos indépendants. En effet, Monique, en parlant de son mari, nous partage la joie qu'il éprouvait à détenir une expertise : « il était bien content de couper ses viandes, c'était technique, tout le monde ne savait pas le faire » (Interviewé Monique). Ce contact direct avec la matière fût l'apanage des méthodes dites traditionnelles, dont André, par des exemples concrets, semble en être un fervent défenseur : « je travaillais de manière très traditionnelle et j'aimais ça [...] » (Interviewé André). Le temps où les avancées technologiques étaient lentes et à moindre conséquences s'est substitué un temps où tout va trop vite, où l'ingérence technologique empiète sur le travail humain. Cependant, la projection mentale et l'expertise humaine ne sont pas encore devenues désuètes comme le souligne Quentin : « quand vous réalisez un travail que vous avez imaginé, proposé à la personne et que vous voyez enfin le résultat, je me sens comme un artiste fier de son œuvre » (Interviewé Quentin). La nostalgie et la perturbation des habitudes semblent être deux éléments explicatifs du ressenti général. Des transgressions volontaires et exutoires dans l'exécution formelle du travail avaient des vertus eudémonistes

et contribuaient à la souveraineté de l'individu comme le décrit André : « le nombre de fois où on partait au champ et on décidait juste de prendre du bon temps et on se disait “ce qui n'est pas fait se fera demain” » (Interviewé André). Nous pouvons ainsi saisir que la pleine liberté dans l'acte et le procès de travail font partie intégrante du travail de ces indépendants.

3. *Le sens du travail* : L'argent est indéniablement source de sens pour celui qui travaille. Cela étant dit, le degré d'importance que les travailleurs lui accordent varie considérablement. Pour nos indépendants, il n'est qu'un moyen en vue d'une fin : « vous ne faites pas fermier pour l'argent, seules les grosses fermes font de l'argent sur plusieurs générations » (Interviewé André). « Tout le monde aime recevoir de l'argent pour un travail fourni mais faut aimer la production, aussi sinon je ne pense pas que ce soit tenable sur du très long terme » (Interviewé Quentin). Le cas de Monique est singulier, en ce sens, puisqu'elle revendique faire ça pour l'argent mais également pour une cause supérieure qu'elle définit comme le sens de sa vie : « je travaillais pour suivre mon mari et nourrir ma famille, le travail ne servait qu'à ça. Je pouvais nourrir toute ma famille gratuitement en viande [...] j'ai toujours aidé les autres comme ça, c'est le sens de ma vie » (Interviewé Monique). Le sens du travail a été compris par l'ensemble des interviewés comme son importance, son utilité pour soi et pour les autres. En plus de déterminer une identité sociale, il affirme l'utilité effective des individus : « sans travail, vous êtes inutile. » (Interviewé Monique) « Le travail c'est se sentir vivant, faire quelque chose de ses mains, s'occuper de bêtes [...] » (Interviewé André). Le sentiment d'utilité comme finalité du travail est à mettre en perspective avec l'importance dans la réalisation qui demande l'effort et la peine, sentiments valorisés comme fruits d'un travail humain : « la réalisation n'est pas non plus à dénigrer parce que les énigmes, les problèmes que l'on rencontre dans la construction, c'est extrêmement stimulant » (Interviewé Quentin).

1.2. LES SALARIÉS PUBLICS

À la différence des indépendants, les salariés publics interrogés s'expriment davantage à l'aide d'arguments négatifs, nous en avons relevés les principaux pour mettre au jour nos propos :

1. *Le manque de reconnaissance vers la déshumanisation* : l'expression d'un manque de reconnaissance diffère selon la capacité des personnes à mettre des mots sur des maux en accédant à ses propres sentiments et en déterminer la cause. Ainsi, Émilie a cerné précisément les problèmes qui sont la cause de son mal-être : « trop de responsabilités pour un manque de reconnaissance, plus le fait d'être accusée en cas d'échéance non respectée, de problèmes d'organisation, de commandes, etc. » (Interviewé Émilie). Quant à

l'interviewé G, il constate les conséquences et se soustrait à toute recherche causale : « je peux vous dire que tout le monde en a marre, tout le monde devient je-m'en-foutiste » (Interviewé G). Enfin, Interviewé S part de sa propre pensée limitante pour créer une généralité dont nul ne peut se préserver autrement que par la fuite du système : « malheureusement, quand on vous dit "le travail paie toujours", c'est faux. En tous cas pour moi, le secteur public n'est pas le meilleur environnement pour les gens qui veulent penser à leur carrière » (Interviewé S). Dans tous les cas, nous pouvons affirmer que le manque de reconnaissance est un fléau qui a des conséquences importantes sur le sens qu'accordent les individus à leur travail. « Aujourd'hui, je trouve mon travail déshumanisant. Je me suis sentie abandonnée alors que j'ai investi beaucoup de temps et d'énergie dans mon travail » (Interviewé Émilie). Le désinvestissement apparaît comme une étape obligatoire pour l'auto-préservation de l'être : « ce n'est ni déshumanisant ni humanisant, c'est vraiment la façon dont vous voyez les choses. Moi je ne supporte plus voir les gens [...] » (Interviewé G). Ce manque de reconnaissance semble être également tenu pour responsable des injustices ressenties. Si le travail n'est pas reconnu, c'est-à-dire identifié et évalué au regard de son utilité, alors il devient difficile d'évaluer celui qui l'exécute. De ce fait, les récompenses peuvent apparaître arbitraires et développer des sentiments d'injustice préjudiciables à la personne qui les subit : « je me sentais piégée par un système qui ne me correspondait pas, où chacun faisait ce qu'il voulait et que même les fautes les plus graves n'étaient pas punies » (Interviewé Émilie). « Voir des gens arriver à atteindre leurs objectifs sans rien faire mais avec l'aide de quelques copains bien placés, ça ne vous encourage pas au quotidien » (Interviewé S).

2. *Le sens du travail* : Au regard du point précédent, il est intéressant de constater que le sens que ces travailleurs pensent avoir du travail n'est que le fruit des manquements dans leur situation actuelle : « je pense qu'aujourd'hui ce n'est plus le travail parfait qui fait sens pour moi mais d'être reconnue, d'être utile mais valorisée, de faire partie d'un groupe dont le fonctionnement permet de nous épanouir » (Interviewé Émilie). « Moi je travaille parce qu'on est obligé de travailler pour subvenir à nos besoins, mais aussi pour être reconnu et valorisé. C'est le but de chaque travailleur finalement [...] » (Interview S). Cette recherche de ce qui manque à la complétude de leur bien-être est si ancrée dans leur pensée qu'elle détermine le sens global de ce que devrait être le travail idéal.

1.3. INDÉPENDANTS VS SALARIÉS PUBLICS

Une différence majeure que nous pouvons relever et qui, vraisemblablement, pourrait expliquer l'écart considérable entre ces deux interprétations est la notion de choix. Par définition, l'indépendant choisit son métier, sa technique, ses valeurs, en fonction de la conjoncture économique et de ses études prospectives ainsi que des contraintes technologiques, juridiques et institutionnelles. Le salarié, quant à lui, est dans une relation de dépendance avec son employeur qui a un pouvoir de subordination sur lui. Sa souveraineté est donc circonscrite aux règles strictes du contrat de travail qui dicte également la nature du travail demandé. Ces deux raisons sont suffisantes pour démontrer que l'individu s'avère initialement spolié de sa liberté de choix. Par conséquent, nous émettons l'hypothèse que c'est par cette notion de choix que l'indépendant trouve satisfaction *dans* son travail, dans le procès de travail lui-même, alors que le salarié public trouve satisfaction *par* son travail, par la reconnaissance d'autrui et plus précisément par un supérieur. De ce fait, le sens du travail est ostensiblement différent entre les deux groupes : les indépendants l'évoquent comme émanant de leur pratique, en sorte que l'activité se suffit à elle-même, alors que les salariés en perçoivent l'utilité en vue d'obtenir une récompense. La frustration qui provient de l'inassouvissement de ce qu'ils croient être considéré comme un dû : promotion, reconnaissance, modifient leur perception générale de ce que devrait être le sens du travail. Ainsi, c'est par leurs propres manquements que ces derniers définissent ce qui donnent sens à leurs yeux.

1.4. LE TRAVAIL DE SERVITEUR

Notre échantillon étant très faible, nous avons tenté de comparer de manière non-formelle, les caractéristiques traitées ci-dessous avec des gens du métier. Nous avons gardé ce qui transparaissait être une donnée généralisable pour ces différentes personnes questionnées.

1. *Déshumanisation par le manque de reconnaissance* : Cette déshumanisation semble être une fatalité tant l'image de la femme de ménage est dégradée par la relation étroite que chaque individu lambda vit avec ces travailleuses. L'utilité que chaque utilisateur tire de leur travail établit un statu quo irréversible. « Chacun trouve ça honteux qu'on soit traité comme ça mais tout le monde en demande quand même » (Interviewé J). Le sentiment d'exploitation est le point nodal de cette catégorie qui doit accepter sa situation comme une grâce du marché leur permettant d'accéder à l'émancipation sociale. Présents depuis des temps immémoriaux, ces serveurs contemporains n'ont, pour Gorz (1988), que la particularité d'être reconnus contractuellement. Cependant, la relation étroite qu'entretient ce métier avec son ancêtre ne disparaît pas aux yeux de notre interviewée : « il y a toujours eu des "boy", maintenant ce

n'est pas très bien en société de dire qu'on nettoie les crasses des autres mais, malheureusement, il en faut » (Interviewé J). La reconnaissance attendue est avant tout financière, la facilité supposée du métier transparaît dans le salaire qui leur semble être une ignominie. « Je défie n'importe quel ministre de nettoyer un jour comme je le fais, on verra s'il n'aura pas des problèmes de dos après » (Interviewé J).

2. *Le sens du travail* : « Je n'ai pas choisi ce travail, et je vais vous dire, aucune femme de ménage n'a choisi de faire ce métier. C'est plutôt par besoin financier » (Interviewé J). Voilà ce qui tend à résumer la situation dans laquelle ces personnes doivent prétendument s'émanciper. Le choix n'étant pas de leur ressort, c'est par d'autres biais qu'elles trouvent satisfaction : « je sors voir des amis, je travaille dans le jardin, j'aide des amis chez eux, je suis une manuelle, donc je peux faire plein de choses et j'aime ça » (Interviewé J). Il est intéressant de constater leur réflexion sur ce que devrait être le sens du travail dans un monde idéal : « un travail a du sens quand il permet de se sentir utile aux autres, soit en les aidant à faire différentes choses et être valorisé pour ça, soit parce qu'il permet de faire vivre correctement votre famille » (Ibid.). À l'instar des salariés publics, ce sont par les manquements que ces personnes se représentent l'idée du sens du travail idéal. Ainsi, le sentiment d'utilité, la diversité et la liberté dans les actes, la reconnaissance symbolique et financière sont ressentis par cette catégorie comme ne pouvant être réservés qu'aux autres.

1.5. LES FONCTIONS, SOINS, AIDES

Cette catégorie est caractérisée par le fait d'être entièrement surplombée par cette aura supérieure qui trouve un sens prédéfini à l'action. Rien que le statut d'aidant, détenant les clés pour améliorer la condition d'autrui, incite le travailleur à s'admonester de ses velléités d'apitoiement sur son propre sort. Les expériences racontées, mais non transposées dans l'entretien, tendent à prouver nos dires. Ramasser des morceaux de corps après un accident, subir des odeurs insoutenables ou encore la vue de scènes atroces sont autant d'exemples qui montrent ce à quoi sont confrontés les membres de cette catégorie. Cette auto-éducation semble résulter sur une abnégation et une capacité supérieure à relativiser. Les valeurs fondamentales partagées par ces individus ne diffèrent aucunement mais s'expriment différemment.

1. *La fierté* : le sentiment d'avoir participé activement à un projet au nom d'une cause supérieure fait surgir une fierté incommensurable : « mon travail a toujours été respecté et je pense avoir fait un super travail pendant ces nombreuses années, j'en suis très fière, ah ça oui ! » (Interviewé Pascale). « On a la chance de faire un métier très valorisé, on ne peut qu'être fier de faire pompier » (Interviewé Éric). La reconnaissance des personnes

extérieures se démontre par l'admiration implicite ressentie à la simple évocation de l'intitulée de l'activité. « Quand je dis que j'ai fait aide-familiale pendant si longtemps, les gens sont souvent surpris, comme si c'était un métier impossible pour eux, ça fait du bien d'entendre ça » (Interviewé Pascale). L'expertise acquise au gré des expériences contribue à asseoir sa supériorité par la démonstration ostentatoire des qualités tant valorisées en interne : « on en a vu des petits jeunes qui ne tenaient pas la vue des horreurs qu'on peut voir et ne pas tenir le coup physiquement » (Interviewé Éric). Dans cette catégorie, la reconnaissance et l'utilité semblent être absorbées par ce sentiment de fierté qui se cristallise par des discours dithyrambiques à l'égard de leur pratique.

2. *Sens du travail* : Il serait erroné de croire que l'argent n'est qu'un facteur secondaire, « tu peux aimer ce que tu fais, si ça ne suit pas au niveau financier, ce n'est pas possible. Mais le bien-être au travail, c'est tout aussi important » (Interviewé Éric). Seulement, n'ayant jamais été une source problématique, cette question est banalisée au regard des apports du bien-être qu'apporte le travail. « Quand vous vous occupez de personnes qui en ont réellement besoin, vous avez un sentiment d'utilité qui fait du bien à l'égo » (Interviewé Pascale). Ainsi, le sentiment d'utilité et la reconnaissance qui en résultent sont inhérents à cette catégorie qui combine à la fois la satisfaction *dans* et *par* leur travail. L'expérience médiatique à propos des infirmières montre toutefois que lorsque le "par" disparaît, le "dans" a des difficultés à remplacer la part manquante. De ce fait, lorsque la reconnaissance d'autrui s'amenuise, le sens du travail tend à se modifier par les manquements dus à la situation. Nous pouvons saisir ici toute l'ambivalence de cette catégorie qui d'un côté, se satisfait à elle-même par l'assujettissement à une cause supérieure porteuse de sens et d'un autre côté, réclame ce qui vient à lui manquer avec un pudique embarras.

1.6. LES CHÔMEURS

Nous n'avons qu'une seule présentation pour cette catégorie, nous partons du postulat qu'elle représente une partie de cette population sans pour autant en être l'archétype. Nous nous limitons à quelques traits caractéristiques qui nous paraissent les plus révélateurs de cette situation.

1. *Perte d'identité* : C'est la sensation la plus dominante que l'on peut retenir de l'entretien. Chercher du travail, c'est partir à la recherche d'une identité sociale : « quand vous travaillez, vous êtes quelqu'un, vous participez à quelque chose et vous voyez des gens » (Interviewé Nathalie). Cette non-identité présumée débouche sur une stigmatisation générale par des individus qui refusent catégoriquement de partager leurs privilèges : « parce que

quand vous ne travaillez pas et que vous voulez essayer de profiter de la vie, les gens sont méchants, vous entendez des : “elle est au chômage et pourtant regardez ce qu’elle s’achète, ce qu’elle fait” » (Interviewé Nathalie). Le travail apparaît ici comme un rite obligatoire auquel il faut daigner se soustraire sous peine de devenir un paria de la société. « Chercher du boulot, c’est encore plus déshumanisant, vous devez vous vendre et quand vous dites que vous êtes chômeur depuis 7 ans, on vous prend directement pour une fainéante et une incapable » (Interviewé Nathalie).

2. *Sens du travail* : Il est évident que dans un contexte aussi troublant, l’individu accorde une place éminente au travail et que la signature d’un contrat de travail ressemble à une situation onirique : « quand on ne travaille pas, on se rend compte de la chance qu’ont les autres d’en avoir un. Moi prochain boulot, je m’y mets à fond pour le garder » (Interviewé Nathalie). Le fait de considérer le sens du travail en fonction de nos propres manquements prend ici tout son sens : « une vie sans un travail fixe est une vie ratée pour moi » (Interviewé Nathalie). Les idées contrefactuelles imaginées par Nathalie démontrent son intérêt démesuré pour le travail, la quête de l’objet manquant accapare ses pensées jusqu’à saturation, ce qui la plonge dans un profond mal-être et contribue à l’entretien de sa réelle condition. Loin d’être singulière, la situation de Nathalie nous prouve la place primordiale du travail dans notre société.

CHAPITRE II : VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES

Jusqu'à présent, nous avons tenté de déceler le sens du travail d'individus catégorisés en fonction du modèle proposé par Gorz (1988). Nous nous sommes rendu compte de deux choses :

- 1) La reconnaissance est la notion centrale autour de laquelle convergent les autres notions. Qu'elle soit d'origine financière ou symbolique, la reconnaissance est recherchée de toute part par des êtres insatiables qui s'indignent auprès de leur conscience de n'avoir en leur possession ce qui leur paraît pourtant être un dû. Les manquements supplantent à l'acquis et prennent possession de la réflexion en y trônant en maître et conformant la croyance de l'individu à ses injonctions. Le sens du travail n'est plus ce qui est mais ce qui pourrait être dans un monde idéal.
- 2) La reconnaissance peut être inhérente à l'activité elle-même en sorte que la réalisation de l'activité suffit pour remplir la jauge minimale nécessaire à la propre satisfaction de l'individu. Dans ce cas-ci, qu'importent les stimuli extérieurs, le système interne se suffit à lui-même pour faire perdurer l'homéostasie.

Jusqu'ici, nous n'avons pas pris en considération les éléments extérieurs qui peuvent altérer le procès de travail ou en modifier l'environnement de sorte qu'il en perturberait la nature même.

H1 : Le néolibéralisme altère la question du “sens” en transformant le “travail” en “emploi” en le soumettant aux règles de la “compétitivité”.

Il s'agit donc de vérifier si le néolibéralisme est capable de modifier la nature du travail lui-même et de rajouter des manquements, ce qui, comme nous l'avons vu, aurait un impact sur le sens du travail. Deux tendances peuvent être mises au jour par la lecture de nos entretiens, une qui considère les changements comme conséquents, une autre qui soit en est dispensée, soit en est momentanément épargnée.

1. *Les changements conséquents* : Pour Monique, la société est responsable de la disparition des petits commerces, plusieurs raisons sont évoquées : « le métier a réellement changé à l'avènement de la TVA en 1971 » ; « problèmes au niveau des normes » ; « le pire c'est le magasin de proximité qui s'est installé avec une boucherie à l'intérieur. On a perdu beaucoup de nos clients ». La concurrence locale a toujours existé, mais les règles de compétitivité instaurées par le néolibéralisme naissant ont profondément changé la nature des relations entretenues entre concurrents. On est passé de : « on était solidaire entre nous malgré la

concurrence mais on va dire que tout le monde vendait ses viandes donc ça allait. » à « on a dû se battre entre les bouchers du coin pour obtenir des contrats avec des écoles par exemple ». Des normes de plus en plus strictes ont été entérinées et ont exhorté les petits commerces à s’y conformer pour rester dans la course, ce qui leur demandaient des dépenses extraordinaires tout en acceptant le fait que la concurrence avait un impact considérable sur les prix : « Vous devez investir plus mais vous devez descendre vos prix, ce qui est contradictoire ». La situation d’André est analogue à celle de Monique (quotas, normes, concurrence, etc.), à la différence que l’évolution désirée dans le secteur de l’agriculture modifiait substantiellement le travail exigé. « Il a fallu toujours investir plus, grandir plus, [...] pour vivre normalement », « mais pour survivre, vous devez augmenter la charge de travail, mais les méthodes pour gérer plus de travail doivent augmenter aussi ». Le rendement est devenu le leitmotiv pour celui qui désire survivre au détriment du savoir-faire et du bien-être au travail. À défaut de grossir son capital, donc son rendement et son profit, « le budget ne peut plus suivre et donc les plus gros ont fait couler les petits ». Autrement dit, la concurrence engloutit ceux qui ne suivent pas les règles du jeu au grand dam de l’individu qui se voit dépouillé d’un savoir-faire ancestral jugé archaïque au regard des technologies naissantes. La transformation d’un “travail” en “emploi” est résumée par cette remarque éclairée : « moi, au début je travaillais pour moi, à la fin je travaillais pour les autres ». Nous savons que le néolibéralisme tend à transformer le secteur public, soit par la suppression du monopole public par une vague de privatisation, soit en substituant les valeurs fondamentales par les règles du privé. Dans le monde de l’aide à la personne, l’individu est placé au centre des préoccupations, mais que se passe-t-il lorsque le profit s’immisce en enjoignant aux individus de le poursuivre ? Pascale a été victime de ce phénomène. Au fil des années, les exigences en termes de productivité se sont considérablement endurcies. Ce pourquoi elle adorait son métier s’est évaporé au contact de ces nouvelles contraintes, « plus le temps de faire connaissance avec les gens, plus le temps de créer des lien ». Le maintien des règles de productivité dans le temps s’est vu facilité par l’épiphénomène qu’est l’évolution technologique : « vous êtes contrôlés encore et encore, vous devez vous justifier de vos déplacements qu’ils voient sur leur ordi ». La réduction progressive des actions parasites à un système qui ne valorise que le profit a également transformé le “travail” de Pascale en “emploi”, comme elle le conscientise elle-même : « la différence avec avant, c’est que maintenant nous sommes des techniciennes. Nous faisons ce qu’on a à faire et basta. » La fierté qui autrefois donnait sens à son travail se retrouve annihilée par le mépris avec lequel son métier est réduit à n’être qu’une source de profit :

« maintenant on autorise des femmes de ménage à faire le même travail alors forcément entre choisir une aide familiale ou une femme de ménage, ça coute moins cher la femme de ménage ». Cette situation amène de nouveaux manquements irréversibles qui, comme nous l'avons vu, modifient le sens du travail.

2. *Les changements non-conséquents* : Force est de constater que le service public est encore épargné par cette rationalité néolibérale. La plupart de nos interviewés ne se sentent nullement concernés par les changements évoqués. Cependant, nous avons relevé un fléau qui gangrène l'être de la personne au point de lui faire perdre le niveau de vitalité nécessaire à l'action, ce qui est synonyme de désinvestissement : « l'endroit où je suis, on n'aime pas l'autorité, on œuvre plutôt à en faire le moins possible » (Interviewé S) ; « j'ai tendance à voir des collègues mieux rémunérés s'en tenir à en faire le moins possible » (Interviewé Émilie) ; « chaque échelon tente d'en faire le moins possible » (Interviewé G) ; « et puis, ils cherchent à se cacher pour éviter le travail, il ne faut pas se mentir, c'est l'appât du gain » (Interviewé E). Bien que nous ayons observé avec Lipovetsky (1989) que la responsabilité de l'individualisation de notre société peut expliquer ce phénomène, nous ne pouvons pas scientifiquement, dans le cadre de cette analyse, corréler l'individualisation et le néolibéralisme. Pour autant, partir du postulat selon lequel la rationalité néolibérale s'insère jusqu'aux tréfonds de notre société découle de l'idée simpliste selon laquelle tout phénomène décrivant la société émane inexorablement du néolibéralisme. Loin de succomber à cette facilité de raisonnement, nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses sur les causes possibles. Pour rendre compte de la difficulté, nous pouvons nous poser la question suivante : est-ce que c'est le manque de compétitivité qui explique le désinvestissement de l'individu, faute de stimulation ou le surplus de compétitivité qui rend la personne indifférente à la stimulation ? Nous laissons au lecteur l'opportunité de faire sa propre opinion sur la question. Avant de répondre que certains secteurs ne sont pas concernés par le néolibéralisme, encore faut-il se demander s'ils en sont totalement dispensés ou s'ils n'en sont qu'aux balbutiements :

- 1) *Secteurs aux balbutiements* : Ce sont des secteurs qui, manifestement, vont subir un changement dans la manière de pratiquer, voire pâtir d'une modification disruptive qui pourrait mettre en péril l'emploi actuel. « Plus tard, les chauffeurs n'existeront plus » (Interviewé G). L'exemple du bus qui roule en totale autonomie autour de Louvain-La-Neuve en est les prémices. L'avantage est économique : l'économie d'un chauffeur et la possibilité d'offrir un service qui n'a besoin d'aucun intermédiaire pour fonctionner participent à ce que promeut le néolibéralisme. Par

pure spéculation, nous pouvons envisager que les entreprises privées vont s'emparer de ce nouveau gisement de profit sous la bannière de l'utilité publique.

- 2) *Secteurs dispensés* : Ce sont des secteurs dont l'avenir n'est pas incertain et dépend intégralement du secteur public qui fonctionne selon ses propres valeurs institutionnelles. Tant que le public demeure, l'emploi demeure : « je sais que mon environnement de travail ne changera pas car il est ancré dans les valeurs institutionnelles » (Interviewé Émilie) ; « rien ne changera, à moins que le domaine soit racheté par un privé » (Interviewé S).

Ces deux tendances que nous venons d'analyser nous exhortent à ne pas nous aventurer dans une réponse négative trop hâtive. L'influence du néolibéralisme n'est pas proportionnelle dans tous les secteurs, cela ne veut pas pour autant dire qu'elle est inexistante. Coutrot (1998) avait déjà analysé que toutes les entreprises n'étaient pas enclines à poursuivre le même rythme d'évolution, l'hétérogénéité des formes possibles prouve donc que la rationalité néolibérale n'est pas un phénomène physique mais une tendance générale à analyser avec précaution.

H2 : Les travailleurs ont une propension à promouvoir tout ce qui conduit à la joie et par conséquent à rechercher du “sens” dans leur travail, quelles que soient les modalités de celui-ci.

Cette hypothèse est inspirée de Lordon (2010). Malheureusement, nous n'avons pas pu vérifier cela à l'aide de notre enquête pour la simple et bonne raison que toute notre méthodologie consiste à contourner cette propension aux croyances rassérénantes. Loin d'éprouver un doute quant à la véracité de cette proposition, nous n'avons aucun matériau empirique à notre disposition pour en analyser les fondements. Notre propre recherche montre plutôt que les individus sont conscients de leur situation et sont davantage dans l'expectatif que dans la contemplation de leur propre situation : « mon travail peut devenir déshumanisant si la situation que je vis actuellement perdure dans le temps mais je reste positif malgré tout, c'est le seul truc que je peux encore m'offrir pour garder ma motivation » (Interviewé S). Notre conclusion, qui consiste à affirmer que l'une des façons pour l'individu de s'exprimer sur son sens du travail se fait à l'aune de ses manquements, réfute la théorie selon laquelle l'individu se crée des simulacres pour préserver son être dans la joie. L'individu ne peut à la fois procéder à l'identification des manquements, qui, par définition, est la connaissance de ce qui manque à la satisfaction, et se représenter ces mêmes éléments comme faisant intégralement partie de sa réalité effective.

Il est temps à présent de répondre à notre question de recherche qui est : **En quoi le sens du “travail-emploi” éprouvé par les travailleurs est-il affecté par l’ère néolibérale ?**

L’ère néolibérale a considérablement changé l’environnement entrepreneurial en y instaurant des règles de compétitivité. De nouvelles normes et son corollaire, de nouveaux contrôles, apparaissent avec la seule volonté d’homogénéiser des secteurs entiers pour en favoriser la concurrence. Loin de s’astreindre à la seule sphère économique, Dardot et Laval (2016) lui imputent la volonté de s’insérer dans l’ensemble des sphères de la société pour en modifier le substrat. Le travail étant l’activité centrale de notre société, il ne peut être exempt des considérations néolibérales et du changement de paradigme opéré depuis son avènement. Les individus sont victimes d’un processus qui s’attaque à la fois aux données axiologiques qui sont le socle d’une culture commune, et aux activités qui participent au fonctionnement économique et social de cette même culture. Les modifications exclusivement économiques placées sous l’égide d’un État fort s’introduisent dans tous les interstices de la société pour en clamer la splendeur du renouveau. Les termes de “profit” et de “rentabilité” guident comme des leitmotifs l’individu qui serait voué aux gémonies en cas de résistance. L’objection de l’utilisation d’une vision réductionniste, voire caricaturale du néolibéralisme n’est envisageable que si l’on consent à considérer les exemples de Monique et André comme anodins. En effet, leurs cas apparaissent comme des exemples paroxystiques et probants de ce que l’on souhaite démontrer. Dans les deux situations, c’est bel et bien la concurrence mondialisée qui a transmué la pratique de leur métier et par conséquent, le sens qu’ils accordaient à sa réalisation. Tous les secteurs sont sensibles à la concurrence mais à des degrés ostensiblement différents. Certains restent essentiellement d’utilité publique, non soumis à la concurrence, d’autres sont des “niches” où les méthodes traditionnelles peuvent encore être pratiquées sans contraintes technologiques.

Quoi qu’il en soit, à des rythmes différents, tous sont amenés à côtoyer ne serait-ce qu’indirectement les foudres néolibérales. Le sens que nous avons identifié se manifeste soit *par* l’activité, c’est-à-dire la reconnaissance d’autrui dont les manquements sont les premiers indicateurs déterminant le sens du travail de l’individu, soit *dans* le travail, c’est-à-dire, par la réalisation du procès de travail d’où l’individu puise une reconnaissance inégalable. Dans les deux cas, nous avons prouvé à travers l’analyse des résultats et des expériences personnelles de nos interviewés que, lorsque la concurrence est prédominante, le nombre de manquements se trouve considérablement augmenté et la réalisation du travail pervertie par les nouvelles injonctions néolibérales. Ainsi, le néolibéralisme a une influence certaine sur le sens du travail

qu'éprouvent les travailleurs, notamment par la transformation du "travail" en "emploi", selon la distinction réalisée par Stiegler (2015).

Néanmoins, pour les secteurs où la concurrence est moins prononcée, nous observons un effet analogue que nous ne pouvons corrélérer avec les effets du néolibéralisme. Nous ne pouvons établir une relation certaine entre le changement sociétal et anthropologique amorcés par le néolibéralisme, influençant de fait l'ensemble des acteurs, sans égard pour le secteur dans lequel ils exercent professionnellement, et cette dégradation du sens du travail constatée à travers notre enquête. Au niveau qui est le nôtre, nous pouvons uniquement relever la ressemblance notoire entre l'ensemble des secteurs observés qui est la difficulté à trouver un sens au travail qui correspond à la réalité effective du travailleur. Il serait absolument nécessaire d'entreprendre un travail généalogique pour en étudier les causes profondes, mais cela dépasse le cadre de ce mémoire.

CHAPITRE III : DISCUSSION

Nous aimerions libérer le lecteur d'une question qui doit sans doute le tarauder : Pourquoi ne pas avoir interviewé des travailleurs du privé ? Outre la réponse insuffisante donnée en préambule, quelques remarques supplémentaires doivent être apportées pour justifier notre choix :

1. *La majorité de la littérature analyse le secteur privé* : Si nous avions uniquement pris en compte le secteur privé, nous n'aurions finalement que vainement répété ce que pléthore d'auteurs ont déjà analysé. Les changements du secteur privé sont avérés, une analyse n'aurait eu comme seule prétention que de confirmer les dires d'experts bien plus expérimentés que nous le sommes. Bien que cette intention soit louable, nous ne pouvons faire l'impasse sur un pan entier du monde du travail. C'est pourquoi, nous avons considéré les travailleurs indépendants comme des exemples paroxystiques du secteur privé, premières victimes du système néolibéral et donc, comme les plus à même de nous en parler.
2. *Vérifier le dogme* : Partir du postulat que la rationalité néolibérale n'épargne rien ni personne a un caractère dogmatique que nous nous devons de nuancer. Il nous incombait de vérifier cette assertion par l'analyse d'un secteur qui semblait, à priori, à l'abri de ses forces obscures. La privatisation étant dans l'agenda néolibéral, il était intéressant de constater que certains secteurs en sont totalement hermétiques alors que d'autres succombent à l'appel du profit. Bien qu'il soit complexe de réfuter les bien-fondés du dogme, nous pouvons néanmoins apporter des nuances par des exemples contradictoires.
3. *Une question de pertinence* : Pour atteindre un objectif atteignable, il nous était primordial de recourir à des retours d'expériences dans lesquels le néolibéralisme joue indubitablement un rôle essentiel. Malgré leur nombre minoritaire, les exemples sont assez pertinents pour se rendre compte de l'existence d'une rationalité néolibérale. Cependant, prendre en compte l'unique secteur privé aurait eu comme seule conséquence la généralisation de la prédominance du néolibéralisme au détriment de nombreux cas nullement concernés. L'analyse de ces cas nous paraissait être pertinente pour nuancer nos propos et notifier de l'état actuel des choses. Nous insistons sur le fait que cela ne prouve aucunement l'inexistence des effets néolibéraux sur ces secteurs mais permet, humblement, de réobjectiver sa puissance de pénétration.
4. *Le travailleur indépendant comme exemple parfait* : Nous avons vu que le travailleur indépendant trouvait satisfaction dans la réalisation de son activité, qu'il était responsable de son savoir-faire, qu'il avait choisi sa condition et que son sens du travail était caractérisé

par cette passion du faire. Il n'en est pas moins différent pour des personnes extrêmement qualifiées, voire les "talents" que s'arrachent les entreprises avides de performance. La personne dont l'employabilité dépasse un certain seuil est semblable à l'indépendant, il devient "l'homme-entreprise" décrit par Dardot et Laval (2009), c'est-à-dire qu'il est maître d'un savoir qu'il met à disposition des entreprises et qu'il valorise par sa rareté. Le contrat de travail perd de sa coercivité face à cet être supérieur qui en révisé les termes à sa guise. À l'instar de l'indépendant, le salarié très qualifié doit sans cesse s'adapter aux nouvelles normes, suivre les évolutions technologiques, être en avance sur son temps pour en contrôler les événements, bref, être flexible et adaptatif. Il devient, en quelque sorte, entrepreneur de lui-même et souffre des mêmes risques de perte de sens que son homologue indépendant. En effet, les évolutions pour lesquelles il doit prouver de sa malléabilité peuvent avoir des effets désastreux sur la réalisation de son travail qui pourtant est gage de satisfaction personnelle. Pour illustrer nos propos, prenons l'exemple d'un mécanicien reconnu mondialement pour ses compétences : qu'en adviendra-t-il lorsque les voitures seront majoritairement électriques ? La perte de son expertise, de son savoir-faire, peut déboucher sur une capacité de résilience qui l'exhortera à acquérir les nouvelles compétences nécessaires ou, au contraire, le poussera à devenir spectateur de son déclin par la perte du sens de ce qu'il lui donnait une identité propre.

5. *Le travailleur indépendant comme exemple parfait (2)* : Lordon (2010) explique que la volonté du management est de faire du travail une source de satisfaction, d'épanouissement et de réalisation de soi en offrant au travailleur des sources de réinvestissement joyeux. Leur capacité à créer artificiellement du sens dépasse l'incapacité du travailleur à en trouver pour lui-même. En l'inscrivant comme porte étendard d'une cause supérieure relative au désir-maitre, l'individu se résout à poursuivre un objectif hétéronome qui doit pourtant avoir l'air d'émaner de sa propre volonté. Pour être certain de contraindre les moins enclins à faire abnégation de leur "Moi" véritable, le premier commandement n'exige pas moins que l'entière dévotion à la tâche pour laquelle louanges et flagorneries managériales aplanissent les possibles mauvaises conditions de travail et conduisent l'individu désireux d'assouvir, en toute occasion, toutes les manifestations égotiques de son "Moi" fabriqué. Par accoutumance prolongée, l'échafaudage managérial qui soutient l'illusion n'aura plus d'intérêt et laissera place à la croyance indéfectible que l'activité elle-même est la source mère de toute satisfaction. Nous pouvons constater que le management s'adonne entièrement à produire cette transmutation des valeurs en attribuant au salarié une source de satisfaction fantasmagorique et des attributions exclusivement réservées à l'homo faber. L'individu,

entièrement dévoué à son activité, pour une cause qui le dépasse, choisit par simplicité de poursuivre sa quête onirique aux dépens d'une réalité qui le presse et qui l'opprime à rouvrir les yeux et rendre compte de la supercherie. À l'instar de l'indépendant, l'individu ensorcelé trouve satisfaction dans la réalisation de son travail, mais contrairement à lui, il a été programmé pour.

CONCLUSION

Difficile est la tâche de conclure un travail qui laisse tant de questions en suspens. Notre observateur, pourtant dépourvu de moralité, se questionne sur la dissonance tragique entre la société et ses individus, entre la marche du monde et la nature humaine. L'expansion lente et inéluctable de la rationalité néolibérale inquiète sur les priorités de demain où l'Homme ne sera définitivement plus qu'un moyen en vue d'une fin. L'utilisation d'individus, réduits à un nombre et à un coût pour réaliser des profits sur des marchés financiers, est devenue une norme à laquelle nul n'est enclin à repenser dans toute sa complexité. Les solutions proposées, aussi audacieuses soient-elles, restent de vaines velléités d'endiguer le problème de l'intérieur sans jamais remettre la nécessité du fleuve en question. Les individus sont priés de s'adapter au plus vite au monde instable qui n'ordonne d'eux que de profiter pleinement des affects extrinsèques de la joie consumériste et les exhortent, pour leur bien-être, d'également se réjouir des affects intrinsèques que leur offre le procès de travail. Dans cette déferlante d'injonctions, l'individu mène sa quête du bonheur à l'intérieur d'un système qui n'en a cure de sa faisabilité, jugeant que l'espoir suffit à le rassasier.

La confrontation intersubjective, confrontant l'expérience de l'un et la capacité d'interprétation de l'autre, interroge le bien-fondé d'une enquête qualitative qui se voudrait objective. Cependant, après avoir établi des réserves quant à la possibilité d'objectiver l'inobjectivable, les cas, bien que singuliers, sont étonnamment identiques. L'individu en quête de sens doit rechercher, à l'intérieur d'un environnement prédéterminé, des voies praticables à son humaine condition. Par le truchement de dix travailleurs et de leurs propres expériences, nous en avons identifiées deux : *dans* le procès de travail lui-même et *par* la reconnaissance d'un tiers du travail effectué. La première est réservée aux détenteurs d'un savoir particulier, une plus-value sur le marché de l'emploi qui permet de dépasser la coercition inhérente au contrat de travail. La seconde est, quant à elle, réservée à ceux qui sont employés et qui cherchent satisfaction par la reconnaissance d'autrui pour la bonne exécution de ce qui est expressément stipulé dans leur contrat de travail. D'un côté, sonne les cloches de la liberté, de l'autre, en sonne le glas.

Bien que nous ayons perçu ces deux manières d'appréhender le sens du travail, l'individu en quête de sens serait en droit de rétorquer notre première objection, à savoir que l'on recherche du sens à l'intérieur d'un système qui fonctionne indépendamment du sens qu'il produit. Dès lors, ne pourrait-on pas chercher le sens du travail à l'extérieur de l'emploi ? Se réconcilier avec le travail humain et se libérer de sa seule fonction rémunératrice ? Ces questions sont posées à

celui qui refuse de vivre dans l'aliénation au capitalisme en succombant à ses tentations captieuses. Cela étant dit, avons-nous réellement le choix ? N'est-ce pas une question qui dépasse la limite de notre réflexion ? Devons-nous nous sentir exclus d'une société pour nous sentir libres ? Ou au contraire, devons-nous comprendre cette société pour tenter de la surpasser ? Ce questionnement nous fait rendre compte de l'importance des *bonnes* questions. Alors que la question du sens n'est originellement traitée que dans sa seule dimension philosophique, de façon abstraite et complexifiée par un langage ésotérique, elle reste néanmoins la seule et unique question universelle.

En attendant, certains ont la prescience de la fin du néolibéralisme tandis que d'autres le voit éternel, mais aucun ne peut encore nier sa prédominance par l'analyse de ses effets. La recherche d'une dialectique implacable, qui pousserait en désuétude l'ensemble de ce système en proposant une solution de rechange qui garderait les bénéfices devenus irréfragables, tout en éradiquant les effets néfastes, relève d'une pensée onirique.

Quoi qu'il en soit, à notre niveau, nous ne pouvons que recommander de repenser la question du sens en la ramenant au statut privilégié de "bien commun" car nous pensons que la conscientisation générale reste la meilleure solution à un problème qui concerne l'humanité tout entière.

Ne récusons pas notre humanité au profit de la profitabilité.

BIBLIOGRAPHIE

- Abaidi, J. & Drillon, D. (2016). Les dimensions du bien-être au travail : axes de prévention des risques psychosociaux ?. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, (Supplement), 145-172. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs03.0145>
- Arendt, H. (2002). *Condition de l'homme moderne* (G. Fradier, Trans.). Pocket. (Ouvrage original publié en 1961).
- Arnoux-Nicolas, C. (2019). Chapitre 1. Qu'est-ce que le sens du travail ?. In C. Arnoux-Nicolas, *Donner un sens au travail: Pratiques et outils pour l'entreprise* (pp. 3-58). Dunod. <https://www.cairn.info/donner-un-sens-au-travail--9782100801107-page-3.htm>
- Askenazy, P. (1998). Le développement des pratiques « flexibles » de travail. In D.Cohen & M. Debonneuil (Ed). *Nouvelle économie*. La Documentation française. Retrieved from <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/004001709.pdf>
- Aubert, N. (2012). Le management à l'ère du capitalisme financier : un management hors sujet ?. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 17-30. <https://doi.org/10.3917/nrp.013.0017>
- Bardelli, P. (2016). La flexibilité du travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain. *Revue de l'organisation responsable*, 1(1), 5-20. <https://doi.org/10.3917/ror.111.0005>
- Batsch, L. (2002). *Le capitalisme financier*. La Découverte.
- Baumann, F. (2016). *Le Bore-out : Quand l'ennui au travail rend malade*. (2è éd.). Josette Lyon.
- Blancheton, B. (2018). Enjeux économiques de l'ubérisation : histoire, innovations, nouvelles frontières du salariat et de la firme, affaiblissement de la croissance économique. *Vie & sciences de l'entreprise*, 1(1), 10-22. <https://doi.org/10.3917/vse.205.0010>
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Bonnechère, M. (2008). *Le droit du travail*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.bonne.2008.01>
- Borello, C. (2018). Droit naturel, intolérance et tolérance à l'égard des huguenots au xviii^e siècle. *Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest*, 1(1), 71-82. <https://doi.org/10.4000/abpo.3773>
- Boullier, D. (2006). Capitalisme financier, innovations d'opinion et conventions socio-cognitives. *Quaderni*, (60), 25-34. <https://doi.org/10.3406/quad.2006.2055>
- Bourion, C. & Trébucq, S. (2011). Le bore-out-syndrom: La maladie honteuse d'un Occident où il n'y a plus assez de travail pour occuper les salariés, même talentueux, pendant leur temps de travail. L'absorption organisationnelle de l'inactivité concernerait maintenant 30 % des salariés. *Revue internationale de psychosociologie*, 41(41), 319-346. <https://doi.org/10.3917/rips.041.0319>
- Boyer, C. (2011). Nihilisme versus droit naturel : lecture de Léo Strauss. *Le Philosophoire*, 1(1), 213-225. <https://doi.org/10.3917/phoir.035.0213>
- Cardebat, J. (2002). *La mondialisation et l'emploi*. La Découverte.

- Caré, S. & Châton, G. (2016). Néolibéralisme(s) et démocratie(s). *Revue de philosophie économique*, 17(1), 3-20. <https://doi.org/10.3917/rpec.171.0003>
- Cederström, C. & Spicer, A. (2016). *Le syndrome du bien-être* (E. Jacquemoud, Trans.). L'Echappée. (Ouvrage original publié en 2016).
- Chaignot, N. (2012). Du salariat à la servitude volontaire : le capitalisme en question. In N. Chaignot (Ed.), *La servitude volontaire aujourd'hui: Esclavages et modernité* (pp. 163-191). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/la-servitude-volontaire-aujourd-hui--9782130594307-page-163.htm>
- Clerc, D. & Méda, D. (2009). 5. Emploi et travail chez André Gorz. In C. Fourel (Ed.), *André Gorz, un penseur pour le XXI^e siècle* (pp. 99-122). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.fourel.2009.01.0099>
- Conter, B. (2011). Origines et impacts de la flexicurité. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 10(10-11), 5-64. <https://doi.org/10.3917/cris.2095.0005>
- Cosme, C. (2019). Préface. In A. Supiot (Ed.), *Le Travail au XXI^e siècle* (pp. 9-14). Editions de l'Atelier.
- Coutrot, T. (1998). *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*. La Découverte.
- De Lagasnerie, G. (2013). Néolibéralisme, théorie politique et pensée critique. *Raisons politiques*, 4(4), 63-76. <https://doi.org/10.3917/rai.052.0063>
- Dardot, P. & Laval, C. (2009). *La nouvelle raison du monde*. La Découverte.
- Dardot, P. & Laval, C. (2016). *Ce cauchemar qui n'en finit pas*. La Découverte.
- Davoine, L. & Méda, D. (2008). Place et sens du travail en Europe: une singularité française?. HAL. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00276220>
- Dévoluy, M. (2016). L'ordolibéralisme et la construction européenne. *Revue internationale et stratégique*, 3(3), 26-36. <https://doi.org/10.3917/ris.103.0026>
- Dockès, E. (2019). Décomposition et recompositions du travail et de ses maîtres. In A. Supiot (Ed.), *Le Travail au XXI^e siècle* (pp. 271-285). Editions de l'Atelier.
- Drexler, J. (2011). La Constitution économique européenne – L'actualité du modèle ordolibéral. *Revue internationale de droit économique*, 4(4), 419-454. <https://doi.org/10.3917/ride.254.0419>
- Dufour, D. (2017). Qui est Bernard de Mandeville ?. In B. de Mandeville (Ed.), *La Fable des abeilles* (pp. 7-107). Pocket.
- Faes, H. (2011). Le sens du travail. *Transversalités*, 4(4), 25-37. <https://doi.org/10.3917/trans.120.0025>
- Fèvre, R. (2017). Le marché sans pouvoir : au cœur du discours ordolibéral. *Revue d'économie politique*, 1(1), 119-151. <https://doi.org/10.3917/redp.271.0119>
- Flichy, P. (2017). *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Le Seuil.
- Foessel, M. (2008). Néolibéralisme versus libéralisme ?. *Esprit*, 11(11), 78-97. <https://doi.org/10.3917/espri.811.0078>
- Gomes, B. (2018). La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail. *Actuel Marx*, 1(1), 86-96. <https://doi.org/10.3917/amx.063.0086>
- Gorz, A. (1998). *Métamorphoses du travail, quête du sens : Critique de la raison économique*. Editions Galilée. Retrieved from

https://monoskop.org/images/a/ab/GORZ_Andr%C3%A9_-_M%C3%A9tamorphoses_du_travail_Critique_de_la_raison_%C3%A9conomique_%28OCR_A5%29.pdf)

- Goyard-Fabre, S. (1992). Chapitre premier - La tradition jusnaturaliste et son ambivalence. In S. Goyard-Fabre (Ed.), *Les Fondements de l'ordre juridique* (pp. 31-94). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/les-fondements-de-l-ordre-juridique--9782130447689-page-31.htm>
- Gréau, J. (2020). *Le secret néolibéral*. Gallimard.
- Hanique, F. (2019). Sens du travail: (*meaning at work – sentido del trabajo*). In A. Vandeveld-Rougale (Ed.), *Dictionnaire de sociologie clinique* (pp. 579-581). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.vande.2019.01.0579>
- Harari, Y. (2018). *21 leçons pour le XXI^e siècle* (P-E. Dauzat, Trans.). Albin Michel. (Ouvrage original publié en 2018).
- Hunyadi, M. (2017). Le travail chez Marx : l'éthique du perspectivisme. *Les Temps Modernes*, 5(5), 64-78. <https://doi.org/10.3917/lm.696.0064>
- Hunyadi, M. (2019). Comment le libéralisme produit le paternalisme : Le cas de l'éthique minimale. *Études*, 5(5), 55-65. <https://doi.org/10.3917/etu.4260.0055>
- Hunyadi, M. (2019). Du sujet de droit au sujet libidinal : L'emprise du numérique sur nos sociétés. *Esprit*, 3(3), 114-128. <https://doi.org/10.3917/espri.1903.0114>
- Karpik, L. (1972). Le capitalisme technologique. *Sociologie du travail*, 14(1), 2-34. <https://doi.org/10.3406/sotra.1972.1857>
- Le Goff, J. (1996). *Le mythe de l'entreprise*. La Découverte.
- Le Goff, J. (2003). *La barbarie douce : La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.lego.2003.01>
- Laval, C. (2007). *L'homme économique : Essai sur les racines du néolibéralisme*. Gallimard.
- Lichtenberger, Y. (2011). Sens et valeurs du travail. *Esprit*, 10(10), 89-100. <https://doi.org/10.3917/espri.1110.0089>
- Lipovetsky, G. (1989). *L'ère du vide : Essais sur l'individualisme contemporain*. Gallimard.
- London, F. (2010). *Capitalisme, désir et servitude*. La Fabrique Editions.
- Marcuse, H. (1968). *L'homme unidimensionnel*. Editions de Minuit.
- Marx, K. (2016). *Le Capital, Critique de l'économie politique*. (J. Lefebvre, Trans.). Éditions Sociales. (Ouvrage original publié en 1867).
- Mongouachon, C. (2015). *Ordolibéralisme versus néolibéralisme : antagonismes idéologiques et conséquences pratiques en droit européen de la concurrence*. HAL. <https://hal.parisnanterre.fr/hal-01812370>
- Orléan, A. (2000). L'individu, le marché et l'opinion : Réflexions sur le capitalisme financier. *Esprit*, 269 (11), 51-75. <http://www.jstor.org/stable/24280042>
- Rifkin, J. (1997). *La fin du travail*. La Découverte.
- Rosa, H. (2014). *Aliénation et accélération* (T. Chaumont, Trans.). La Découverte. (Ouvrage original publié en 2010).

- Sadin, E. (2018). *L'Intelligence artificielle ou l'enjeu du siècle : Anatomie d'un antihumanisme radical*. L'Échappée.
- Seifert, H. & Tangian, A. (2008). Flexicurité : Quel équilibre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale ?. *La Revue de l'Ires*, 1(1), 41-59. <https://doi.org/10.3917/rdli.056.0041>
- Simon, C. (2016). *L'idéologie néolibérale : ses fondements, ses dégâts*. Editions du Temps Présent.
- Soufron, J. (2016). Ubérisation : la stratégie du choc numérique. In *Rapport moral sur l'argent 2015-2016* (pp.51-64). Association d'Economie Financière. Retrieved from <https://books.google.be/books?hl=fr&lr=&id=jxwuDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA51&dq=article+scientifique+ub%C3%A9risation&ots=KGTylKMdHA&sig=p2bT8Ou-RltM4BkoF-o4DfHj8iA#v=onepage&q&f=false>
- Steiner, Y. & Walpen, B. (2006). L'apport de l'ordolibéralisme au renouveau libéral, puis son éclipse. *Carnet de bord en sciences humaines*, (11), 94-104. https://www.unige.ch/sciences-societe/socio/carnets-de-bord/static/pdf/11_114.pdf
- Stiegler, B. (2019). L'ergon dans l'ère Anthropocène et la nouvelle question de la richesse. In A. Supiot (Ed.), *Le Travail au XXIe siècle* (pp. 73-85). Editions de l'Atelier.
- Stiegler, B. & Kyrou, A. (2015). *L'emploi est mort, vive le travail !*. Fayard/Mille et une nuits.
- Supiot, A. (2019). *Le travail au XXIe siècle : Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail*. Editions de l'Atelier.
- Supiot, A. (2020). *La Gouvernance par les nombres*. Fayard/Pluriel.
- Vergès, E. (2017). Ubérisation de la société ? Replaçons le politique au cœur de nos usages numériques !. *Nectart*, 1(1), 136-142. <https://doi.org/10.3917/nect.004.0136>
- Viossat, L. (2019). Quel travail à l'ère des plates-formes numériques : Les défis d'un nouveau contrat social. *Futuribles*, 6(6), 63-79. <https://doi.org/10.3917/futur.433.0063>
- Viot, C. (2018). Ubérisation des services : les clients sont-ils toujours gagnants ?. *Vie & sciences de l'entreprise*, 1(1), 23-47. <https://doi.org/10.3917/vse.205.0023>

ANNEXES

ANNEXE I : GUIDE D'ENTRETIEN

QUESTIONS PRINCIPALES ET SOUS-QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? : Où habitez-vous ? Quel âge avez-vous ? Où travaillez-vous ? Quel est votre parcours professionnel ? Quelles sont vos qualifications ? ...
2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? : Quelles tâches devez-vous réaliser ? Quel est votre rôle au sein de l'entreprise ? Depuis combien de temps travaillez-vous ? Quels sont vos horaires ? Avez-vous un CDI ? Quel est votre régime de travail ? Êtes-vous sous la pression de la hiérarchie ? Avez-vous des subordonnés ?
3. Quel est pour vous le sens de votre travail ? Pourquoi travaillez-vous ? Qu'est-ce qui vous motive dans ce travail ? Si l'on retire l'aspect financier, quel est l'apport principal de votre travail ? Ce travail répond-il à vos attentes / à vos objectifs ? Quels sont vos critères principaux pour qu'un travail ait du sens ? Pensez-vous que la notion de sens évolue avec le temps ? Quel est, selon vous, l'impact de la société sur votre travail ? Si vous gagniez une grosse somme d'argent, continueriez-vous de travailler / le même travail ? Décrieriez-vous votre travail comme déshumanisant / humanisant ? Si vous aviez l'occasion de faire n'importe quoi d'autre, changeriez-vous de travail ? Avez-vous l'impression que votre travail est respecté ? Êtes-vous fier de votre travail ? ...
4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ? Que vouliez-vous faire quand vous étiez plus jeune ? Pourquoi avoir choisi ce travail plutôt qu'un autre ? Qu'attendiez-vous de ce travail ? Vous rappelez-vous le sens que vous donniez à ce travail ? Quelles étaient vos espérances en termes d'objectifs ? Le fait de travailler répondait-il à un besoin ou une nécessité, pourquoi ? Si avant de commencer votre travail, on vous offrait le double pour réaliser un travail qui vous déplaît, auriez-vous succombé ? ...
5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ? : Votre travail a-t-il répondu à vos attentes ? Est-ce que son contenu a changé avec le temps ? Avez-vous ressenti des désillusions ou des non-dits au fil des années ? Accordez-vous la même priorité à votre travail ? Que diriez-vous à votre moi d'antan qui vous demande un conseil ? Pouvez-vous décrire l'impact de la réalité sur vos propres espérances ? Avez-vous ressenti un changement dans la manière

de réaliser votre travail au fil des années ? Pouvez-vous comparer le sens que vous donniez à votre travail avant de pratiquer et maintenant ?

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) : Comment pensez-vous que votre travail va évoluer dans le temps ? Pensez-vous que le sens que vous prêtez à votre travail, restera intact dans le temps ? Si vous aviez l'occasion de faire n'importe quel autre métier, changeriez-vous de travail dans un futur proche ? Imaginez votre travail dans une dizaine d'années, feriez-vous le choix de vous investir tout autant que vous l'avez fait ? Pensez-vous que votre travail est sujet à une déshumanisation latente ? Si oui, comment pensez-vous qu'il faudrait remédier à cela ? Si non, pouvez-vous nous dire les raisons pour lesquelles vous considérez votre travail comme humain ?
7. Pour vous, quel est le sens du travail ? : Quelle place le travail a-t-il dans votre vie ? Pensez-vous que le travail détermine l'identité d'une personne ? Préfériez-vous qu'on double votre salaire pour le même nombre d'heures prestées ou diviser votre horaire par deux et garder le même salaire ? Imaginez, le gouvernement instaure le revenu universel, continueriez-vous à travailler ? Si vous gagniez au loto, continueriez-vous à travailler ? Pensez-vous que le travail participe au bien-être de la personne ? Imaginez-vous un monde sans travail ? Pensez-vous que tout travail peut avoir du sens ? Pensez-vous que le travail est la source de reconnaissance primordiale ? Pensez-vous que le sens du travail est immuable dans le temps ? Que pensez-vous des personnes qui considèrent le travail comme une priorité absolue ? // Que pensez-vous des personnes qui considèrent le travail comme secondaire ? Comment imaginez-vous le travail en général dans quelques décennies ? Que vous inspirent ceux qui prétendent une "fin du travail" ?
8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Remerciements

Fin de l'interview.

ANNEXE II : ENTRETIEN ANDRÉ

RÉALISÉ LE 12/03/21

DURÉE : 1H25

ANONYMAT : PRÉNOM UNIQUEMENT.

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

Je m'appelle André, j'ai 56 ans, j'habite actuellement à Hannut mais j'étais fermier dans le village d'Orp-le-Grand pendant plus de 20 ans de 75 à 2000, même s'il a fallu le temps pour se débarrasser des machines, des terres, comptons 25 ans. J'ai commencé à travailler à 14 ans dans la ferme de mon parrain, c'est familial chez nous, comme dans la plupart des fermes avant d'ailleurs. J'ai ensuite arrêté, on en parlera après je pense pour ensuite travailler en tant que jardinier avant de tomber en dépression et ne plus être apte au travail. Tout vient de la ferme.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

Ma ferme était composée de 80 bêtes au maximum, je cultivais l'orge, le froment, la betterave, le maïs, l'herbe préfanée, du foin, etc. J'ai fait aussi du lait pendant un temps, mais à l'ancienne. Je vous parle de la traite quand c'était un pot avec des tétines directement dans l'étable. On passait le lait dans une passoire avec un filtre, c'était du travail à main. Quand vous êtes à la ferme, vous n'avez pas d'heures vous savez. Si vous ne travaillez pas, vous ne gagnez rien. Je travaillais parfois 16 heures parfois 4 heures par jour. A la fin je dois avouer que c'était plus 16 que 4. Tout ça pour gagner moins qu'un chômeur, alors bien sûr on compensait par une augmentation du capital mais enfin, quand vous êtes dans une ferme, vous vivez pour vos bêtes et vos terres, vous n'avez pas vraiment le temps d'aller au dancing.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

Je travaille parce que j'ai toujours travaillé, j'ai dit que j'avais commencé à 14 ans mais dès que je savais marcher, je m'occupais déjà dans la ferme. Je ne sais pas si c'était ma passion, c'était la règle à l'époque et on la suivait, le plaisir est venu ensuite. Quand j'ai démarré ma ferme, être avec mes propres animaux, travailler ses terres, ça apporte un bonheur, même si c'est beaucoup de travail, c'est une satisfaction personnelle. Vous ne faites pas fermier pour l'argent, seules les grosses fermes font de l'argent sur plusieurs générations. Je suppose qu'on en parlera mais le métier a évolué avec le temps quelque chose d'incroyable, on ne peut plus

comparer ce que je faisais et ce que les fermiers d'aujourd'hui font. Je travaillais de manière très traditionnelle et j'aimais ça, rien que les betteraves par exemple, il fallait les arracher au crochet, on coupait les collets avec une serpette, on chargeait les collets dans un petit chariot et on faisait des silos pour nourrir les bêtes en hiver. Maintenant, on ramasse même plus les feuilles, ce sont des machines automotrices qui font tout en même temps. Vous voyez, pendant qu'on faisait ça, on parlait, on rigolait, on va devoir parler de l'entente des fermiers ensemble parce que c'était comme ça, on s'entraidait, on n'avait pas de pression comme on a eu plus tard. Le nombre de fois où on partait au champ et on décidait juste de prendre du bon temps et on se disait "ce qui n'est pas fait se fera demain". C'était très humain, ça ne l'est plus. Je n'aurais rien fait d'autre pour rien au monde. Quand j'étais petit, on pensait que le métier n'allait jamais changer, les choses n'évoluaient pas beaucoup sur une vie, maintenant tout change trop vite. Le fermier c'est celui qui dérange sur la route *rires*, avant on était bien plus respecté mais c'est pour tout le monde ça, les gens sont de plus en plus pressés, mon bolide de 30 chevaux n'avancait pas vite, maintenant il y a des tracteurs avec 200 chevaux, c'est déjà une différence. Si je suis fier ? Je l'étais, je me considère encore comme fermier, j'ai des copains fermiers, on parle souvent, c'est de plus en plus dur d'être reconnu.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Comme je l'ai dit c'était une évidence d'être fermier, je connaissais le travail avant de naître. A vrai dire, quand j'ai commencé à travailler, je n'ai pas été surpris parce que les techniques n'étaient pas encore trop évoluées, la concurrence était faible, après ça été une autre affaire.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commenciez à travailler et maintenant ? :

Le métier a complètement changé avec le temps, ils ont commencé à nous imposer des quotas partout et surtout de lait (100.000 litres) et c'était strict, si on allait au-delà, le lait allait dans l'égout donc j'ai arrêté, j'ai revendu mon quota et mes vaches laitières. Vous savez ce qu'il en est du quota maintenant ? Sauter, pour faire profiter les grosses entreprises, c'est pour ça que les prix ont diminué jusqu'à en devenir ridicule. Le quota permettait de stabiliser les prix. Il a fallu se mettre aux normes aussi, j'ai dû passer aux vieilles étables à la stabulation. Dans les étables, c'était beaucoup d'ouvrages, il fallait blanchir avec de la chaux pour désinfecter, et ça 2x par jour ! mais ça attirait les hirondelles. Avec la stabulation, c'était fini, on s'en occupait 2x par an et par une entreprise externe. Pulvériser aussi, les pommes de terre doivent être pulvériser 26 x alors qu'avant, on ne le faisait pas. Pour payer tout ça, il a fallu toujours investir plus, grandir plus, il fallait, pour vivre normalement, 100 hectares de terres, des gros tracteurs

et au moins 150 bêtes, ben oui, les prix descendaient de plus en plus il fallait donc augmenter le cheptel. C'était comme un effet domino, je m'occupais d'engraisser les taureaux pour les boucheries, mais elles aussi commençaient à disparaître donc il a fallu arrêter l'activité et à la place j'élevais des veaux jusque 6 mois et je les vendais. Vous comprenez qu'il fallait s'adapter constamment. Imaginez-vous un peu, je charruais avec un tracteur de 30 chevaux et je faisais une ligne, j'ai dû passer à un tracteur de 75 chevaux pour charruer à 2 lignes mais ça ne cessait d'augmenter et un moment le budget ne peut plus suivre et donc les plus gros ont fait couler les petits, j'ai connu des agriculteurs qui se sont pendus parce qu'ils ne pouvaient plus payer ses dettes. Moi j'ai fait 3 épuisements à cause de cette obligation de se moderniser (exemple la traite des vaches), ce qui me plaisait dans le métier, le sens comme vous dites, c'était de travailler de mes mains et non de faire du rendement et toujours plus de rendement. Mais pour survivre, vous devez augmenter la charge de travail, mais les méthodes pour gérer plus de travail doivent augmenter aussi, vous arrivez à une situation où vous ne savez plus quoi faire et vous croulez. Je ne suis pas le seul, vous voyez encore autant de vaches dans les prairies vous ? Faut se demander pourquoi, ça coute trop cher. Des choses changées je peux vous en citer jusque demain, à la fin, on vivait grâce aux primes de vaches allaitantes et les primes pour les terres de la communauté européenne, sans ça, j'aurais abandonné bien avant.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Dans le futur, ce sont les plus gros cultivateurs qui vont continuer, la petite culture c'est fini. Maintenant ce sont surtout des multinationales. Le fermier seul n'existera plus dans quelques années, ce sont des sociétés de cultivateurs (donc avec des actionnaires). On passe tout de suite de 100 hectares à 2000 hectares, mais ce n'est pas tout ! Les tracteurs se conduisent seuls et mettent la dose de produits nécessaires automatiquement. Le travail c'est du H24 avec des gens qui se relayent. Tout ça pour produire plus. Comment voulez-vous que le petit cultivateur vive ? Ce qui est dramatique, c'est la disparition des villages avec les fermiers. Plus personne n'élève des vaches, les cultivateurs tentent plutôt de gagner des sous en transformant leurs prairies en lotissement. Donc j'imagine plus ce travail dans quelques années, c'est plus le même qu'avant, le fermier a disparu.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail est essentiel dans ma vie, vous avez vu en venant, les poules et les oies, je continue à m'occuper d'animaux mais uniquement pour mon plaisir. Financièrement je suis pensionné avant l'âge parce que je suis attrapé dans les nerfs donc je peux me permettre de passer mon

temps à travailler pour moi uniquement. Je ne peux même pas faire du bénévolat de toute façon donc je n'ai pas forcément le choix. Le travail c'est se sentir vivant, faire quelque chose de ses mains, s'occuper de bêtes... L'argent c'est devenu important malheureusement. Mon parrain avait 4 vaches et environ 10 bêtes en tout et il était rentable ! En même temps, dans les villages il y avait des petites usines à betteraves, des petits moulins pour les grains et tout ça a disparu au profit de grandes usines allemandes, c'est triste mais enfin. L'identité, je suis fermier même si je ne le suis plus, je le reste au fond de moi et aux yeux des gens que je connais. Je peux comprendre que les jeunes soient perdus ils ne vivront jamais ce que nous avons vécu. Moi au début je travaillais pour moi, à la fin je travaillais pour les autres. On pouvait partager du bon temps, le travail se faisait sans souci, maintenant c'est la course au rendement. Voilà toute la différence. Je suppose que certaines personnes trouvent encore du sens mais ça participe à la création de la technologie, ce qui tue les métiers traditionnels. Si j'étais jeune maintenant j'aurais peut-être fait des études d'agronomie, je ne sais pas, puis on n'est pas de la même génération, on ne met pas du sens dans les mêmes choses.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non merci d'être venu, travailler encore et toujours, le travail c'est la santé.

ANNEXE III : ENTRETIEN INTERVIEWÉ E

RÉALISÉ LE 17/03/21

DURÉE : 45 MINUTES

ANONYMAT : OUI

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ?

J'ai 58 ans je suis sapeur-pompier à Bruxelles, actuellement sergent major. J'ai fait mes 6 mois d'apprentissage pour l'incendie et médicale urgence (ambulance, réanimation) ensuite j'ai rejoint une des deux compagnies de la ville de Bruxelles auparavant segmentée en communes. J'ai commencé comme sapeur le 22 janvier 1982.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ?

L'intervention est trop compliquée à expliquer parce que ce sont des cas totalement différents à chaque fois. Quand on n'est pas en intervention, on fait l'inventaire des véhicules, de la gymnastique, théorie, exercice sur la théorie, entretien de la caserne, tout ça jusque 18heures puis repos, enfin temps libre. Nos horaires sont assez particuliers : 24h travail puis repos puis 24h puis repos, on ne travaille, finalement, que 10 jours par mois.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

J'ai commencé à travailler déjà parce qu'il fallait de l'argent, il n'y rien à faire, sans argent vous ne faites rien. Restez à la maison sans argent, c'est inutile. Hors l'aspect financier, j'adore mon travail. Je n'ai jamais raté un jour, sauf pour cas de graves maladies mais si ça représente 10 jours sur toute ma carrière c'est beaucoup. Mes objectifs, c'était de prendre du plaisir, ce n'est pas comme les jeunes qui ne pensent qu'à monter dans la hiérarchie, c'était avant tout prendre du plaisir avec les collègues, allez au bar après le travail, ça se fait encore, mais ce n'est plus du tout la même ambiance. Si parfois je parle au passé, c'est que je finis là, donc c'est déjà un peu derrière moi. Le sens change, oui, mais les gens changent beaucoup. C'est incroyable de constater le changement de mentalité avec les années, c'est peut-être moi qui deviens vieux remarque *rires*. Mon travail il est incroyable, quand vous allez éteindre un feu de cheminée, de cuisine, de cave, de poubelle, ou que vous allez sauver une personne en difficulté respiratoire, un bébé en convulsion, c'est un bonheur inouï de pouvoir participer à ça. Il faut bien évidemment le cran de le faire mais quand on l'a, c'est un réel plaisir. On en a vu des petits

jeunes qui ne tenaient pas la vue des horreurs qu'on peut voir et ne pas tenir le coup physiquement, d'où l'importance d'avoir des chouettes collègues avec qui déconner pour relâcher la tension. On a la chance de faire un métier très valorisé, on ne peut qu'être fier de faire pompier. Après c'est très sécurisé, il ne faut pas regarder à la télé les gens qui se jettent dans les flammes comme des héros, il faut d'abord penser à sa propre sécurité avant celle des autres, si c'est toi qu'il faut sauver à la fin, ça ne va pas hein. C'est déjà arrivé.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Toujours voulu être pompier et jamais déçu de l'avoir été, le double pour réaliser un travail qui me déplaît ? C'est exactement ce qu'il s'est passé. Un jour on me demande de travailler à l'OTAN à Bruxelles. J'ai accepté, j'ai demandé une pause carrière à la ville de Bruxelles pour être muté là-bas. J'étais très bien payé, quasiment le double, mais au bout d'un an j'ai vite fait marche arrière, je m'ennuyais à mourir, il n'y avait rien à faire. Une vie comme ça non merci, très content de mon choix initial.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ?

Le métier en lui-même n'a pas beaucoup changé, alors oui il y a des modifications technologiques, on a uniformisé les différentes zones de Bruxelles pour des raisons pratiques, en voilà une : Nous avons tous des raccords différents pour les tuyaux, ce qui veut dire que deux communes différentes ne pouvaient se brancher une sur l'autre, dans une intervention c'est dommageable tout de même ! Maintenant on a tous des DSP 70. On peut parler aussi des équipements qui sont bien mieux, on a rajouté la cagoule dans le casque pour éviter de se faire brûler la nuque, les masques obligatoires, ce qui n'était pas le cas avant. Mais on a aussi eu des problèmes avec ça. Tu connais, c'est toujours au moins cher, au plus pratique. Dernier exemple, les pompiers de Liège qui reçoivent des bottes venues de je ne sais où, première inondation, les bottes complètement trempées, bon pour la poubelle. Ça c'est pour tout, mais ce sont le ministère qui veut des équipements précis, alors ce qu'il se passe, c'est qu'on reçoit l'enveloppe et je ne sais pas avec quel fonds, on achète tout de même du matériel de qualité. Ne me demandez pas comment mais ça marche comme ça. Faut parfois voir, on nous oblige à acheter un certain type de camion, on le récupère, on le teste et on se retrouve avec des problèmes en tout genre. Je sais que nous sommes assurés contre ça mais enfin, s'il y a bien un domaine où on n'a pas le droit de faire les cons c'est bien celui-là. Ce qui a profondément changé, c'est la mentalité des gens comme je t'ai dit. Avant, on sortait tous du service militaire, on savait écouter, respecter, obéir, etc. Les jeunes de maintenant, on ne peut rien leur dire, ils n'ont plus

aucun respect pour le grade, chacun pour soi. Et puis, ils cherchent à se cacher pour éviter le travail, il ne faut pas se mentir, c'est l'appât du gain, on a la chance d'être très très bien payé.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne)

Les techniques vont changer mais dire si elles vont aller pour le mieux, je n'en suis pas certain. Dans les camions, il y a ce qu'on appelle des mitraillettes, des tuyaux à haute pression 40 bars, très malléable, mise en œuvre très rapide, maintenant il y a des tuyaux à basse pression, mais mise en œuvre bien plus délicate, ça dépend ce qu'on aime, je n'en sais rien. Il va peut-être avoir du bois qui ne brûle pas, ce qui limitera les incendies, mais il en faudra toujours je pense.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ?

J'ai toujours dit, tu n'as rien sans rien il y a qu'en travaillant qu'on ramène de l'argent. Tu peux aimer ce que tu fais, si ça ne suit pas au niveau financier, ce n'est pas possible. Mais le bien-être au travail c'est tout aussi important. Mais il faut le chercher le bien-être, il ne faut pas rester passif. Le travail c'est l'identité de la personne, je suis pompier, on me reconnaît comme tel et ça me rend heureux. Après le travail c'est très vaste, je ne fais pas que ça, je suis aussi jardinier, comme j'ai dit que je travaillais que 10 jours par mois, ça me laisse beaucoup de temps pour aller faire les jardins avec un ami. J'ai besoin de ça et je suis un bon vivant, j'aime bien manger, j'aime bien boire, et ça coûte cher, je sais pourquoi je travaille. En plus de ça, rester chez moi sans rien faire et regarder des émissions débiles à la télé, je ne m'y ferai pas. Je suis peut-être parmi les rares personnes qui ont peur de se retrouver à la retraite. Je compenserai en travaillant plus dans les jardins, mais mon corps n'est pas très jeune non plus *rires*. Le travail c'est la vie, c'est se faire reconnaître par lui, on se sent libre en travaillant. Tout travail a du sens, ma femme de ménage vient pour aider ma femme à faire le ménage, ça a du sens ! Il y aura toujours du travail même si les technologies avancent. Les gens auront toujours besoin de jardinier, d'homme à tout faire, si tu es courageux, tu auras toujours du travail. Il suffit de le vouloir.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Heureusement que je termine ma carrière, je n'aurai sans doute pas dit que je travaillais derrière *rires*.

ANNEXE IV : ENTRETIEN INTERVIEWÉ G

RÉALISÉ LE 18/03/21

DURÉE : 50 MINUTES

ANONYMAT : COMPLET

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

Interviewé G, j'ai 57 ans, j'ai deux enfants, je travaille au TEC depuis plus de 30 ans. J'ai fait des études de mécanos mais j'ai pu rentrer au TEC et j'y suis resté toute ma vie. Il faut savoir qu'avant c'était plus facile de rentrer au TEC, maintenant il y a quand même des barrières à l'entrée.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

Entre ce qu'on devait faire avant et maintenant il y a déjà quelques changements. Avant, en rentrant au dépôt, on était responsable de notre bus, on le nettoyait, on le choyait. Maintenant ce sont des entreprises externes qui s'occupent de tout ça, on se limite à faire notre trajet en temps et en heure. Je travaille au TEC depuis plus de 30 ans, j'ai commencé à 23/24 ans je ne sais plus exactement. Ce qu'il faut savoir au niveau des horaires c'est qu'ils n'ont pas forcément changé par rapport à avant, ça je dois dire que nous sommes assez tranquille par rapport à ça. Ce n'est pas comme dans le privé, d'ailleurs le TEC est semi privé et il y a des chauffeurs privés, eux ce n'est pas du tout la même chose que nous, nous n'avons pas la même convention collective et eux vivent la concurrence de manière bien plus accrue.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

Question délicate, mon travail ne me permet de ne pas rester chez moi à rien faire. Je travaille pour l'argent mais pas pour le travail à proprement dit. Je n'ai pas forcément d'objectifs, qu'on me foute la paix peut-être. Il faut que le travail soit intéressant, une passion rémunérée par exemple, ou que le travail vous apporte une fierté particulière. Je vous avoue que moi les gens je ne peux plus les encadrer, quand ils rentrent dans mon bus, c'est devenu du bétail, ils vont derrière et s'ils se taisent c'est encore mieux. Ce n'est ni déshumanisant ni humanisant, c'est vraiment la façon dont vous voyez les choses. Moi je ne supporte plus voir les gens, d'autres sont très heureux de pouvoir parler avec les gens qui montent dans le bus, c'est une question qui dépend vraiment de la patience et la sociabilité de la personne. C'est exactement ça, la

notion évolue avec le temps, au début, je prenais beaucoup de plaisir à parler aux gens parce que c'étaient toujours les mêmes personnes et les discussions étaient intéressantes. Maintenant, c'est à peine bonjour, les gens restent sur le GSM et les têtes changent. Au début vous constatez le changement, et un moment vous voulez même plus en entendre parler et vous vous déconnectez totalement des autres. Dans le dépôt c'est pareil pour être honnête, au début il y avait 10 bus maintenant 45, le dépôt grandit, ça devient une usine, les gens se croisent mais ne se parlent pas forcément. Maintenant, je conduis, et tout ce que je demande c'est qu'on me foute la paix. J'ai la chance d'être dans la partie public, le TEC ne vit pas la concurrence, en tous cas, je ne la ressens pas à mon échelle. J'ai même tendance à croire qu'ils ont des trop grosses enveloppes, ils dépensent dans n'importe quoi et le plus gros problème du TEC c'est qu'ils ne suivent pas leur évolution technologique. Par exemple, pour être sûr qu'on conduise, ils ont une tonne de solutions (badge à l'entrée, capteur dans le bus, caméra, les clients qui passent leur abonnement dans la machine, etc.) mais non, ils ont fait appel à un inspecteur qui se cachait derrière un poteau pour noter les heures d'arrivées et de départs pour le premier trajet des chauffeurs. Où allons-nous ? Encore un, depuis que les chauffeurs ne s'occupent plus de leur bus, ce sont des entreprises qui viennent et qui règlent les problèmes mais les techniciens ne sont pas assez compétents que pour régler tous les problèmes et donc vous restez avec vos problèmes des semaines durant et tout le monde trouve ça normal. Je peux vous dire que tout le monde en a marre, tout le monde devient je m'enfoutiste, les inspecteurs, les contrôleurs, sont au courant des problèmes mais ils ne vont pas tout rapporter sinon ça leur donne du travail, ils préfèrent les nier pour se libérer du temps. Chaque échelon tente d'en faire le moins possible. Enfin bref ça n'a aucun sens, j'aurais difficile d'en trouver un dans ce contexte-là. Si je pouvais, je changerais bien entendu mon travail, mon rêve est de faire mécano dans le monde du rallye ou de la formule 1 mais entre ce qu'on veut et qu'on peut faire, il y a un monde. Je ne suis ni fier de ce que je fais ni honteux, je m'en fous

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

J'ai choisi ce boulot parce que j'aime conduire et on m'avait proposé de rentrer, comme je l'ai déjà expliqué, c'était bien plus facile de rentrer avant et à l'époque, une fois que vous étiez quelque part, vous n'aviez pas forcément l'envie de partir. Au début tout est beau, on s'entendait super bien avec les collègues, le climat était plus apaisé je dois dire, même si maintenant, on n'est pas sous pression, c'est plutôt les gens qui ont changé, ils ont peut-être plus de problèmes qu'avant. Si on m'offrait le double, j'aurais sans doute changé oui, l'argent c'est le nerf de la guerre comme on dit. Je ne sais que dire de plus mis à part qu'avant de pratiquer, j'espérais une

sécurité pour avoir des enfants et avoir une vie de famille. Mais malgré tout, l'ambiance était géniale, moins de monde sur les routes, une conduite plus agréable, des gens plus sympas en général, même si moi-même je suis devenu antipathique à certains moments, je le confesse. Et puis, on avait aussi une puissance syndicale, on se sentait énormément soutenu en cas de problèmes. Comme je l'ai dit, tout le monde commence à s'en foutre maintenant, les syndicats les premiers, le temps qu'il faut pour organiser une grève, ça décourage d'avance. Je peux vous dire qu'on passait de bon temps en grève à l'époque, ça avait le mérite de créer des liens entre collègues.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ? :

Déjà répondu à cette question dans les questions précédentes.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Grande discussion, plus tard, les chauffeurs n'existeront plus. Je ne sais pas si vous êtes au courant mais à Louvain-la-Neuve, un bus autonome roule, alors certes à très faible allure mais les choses vont s'accélérer à une vitesse folle et ce ne serait pas étonnant que d'ici 2030 on annonce aux chauffeurs qu'ils doivent se reconvertir en technicien ou je ne sais pas quoi. Personnellement, je serai pensionné donc je m'en fous. Après la privatisation, bien que ce soit fait à moitié, je ne sais pas si ça va se faire, je sais bien que c'est une demande européenne de rendre tout privé mais ce serait bizarre en sachant qu'ils veulent rendre tout autonome. Ce ne serait pas rentable, enfin je dis ça parce que vous posez des questions, en réalité je n'y réfléchis pas, comme je vous ai dit, ça ne me concerne plus maintenant

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail est là pour pas qu'on s'ennuie seul chez nous. Je dirais que c'est important mais je ne suis pas un travailleur moi, je fais à manger, je nettoie mais je ne fais pas de travaux chez moi par exemple, c'est une perte d'argent et de temps. Je pense que les gens doivent travailler sinon il ferait quoi ? J'ai quand même du mal à croire qu'un travail peut être tout aussi intéressant au début que 30 ans après. L'identité, oui c'est clair, le respect derrière n'y est plus cependant, enfin, je me rappelle une époque où les instituteurs étaient respectés, ce n'est plus le cas maintenant. Quand je dis que je suis chauffeur de bus, je n'ai pas l'impression qu'on me catégorise, après je ne suis pas dans la tête des gens. Moi je me fous de ce que l'autre fait, je ne lui colle pas une étiquette, si la personne me dit qu'elle est au chômage et qu'elle profite du

système, j'ai même tendance à la féliciter. Tout travail ne peut pas avoir du sens, non. Je ne veux pas être dans le cliché, mais quand vous travaillez à l'usine ou vous faites le ménage, difficile de trouver du sens dans ce que vous faites. Être exploité sans avoir la possibilité de répondre, c'est le pire pour moi. Je travaille encore parce que personne ne me dit rien, j'ai la sécurité derrière moi donc même s'ils veulent me virer, va falloir payer cher, et ce n'est pas vraiment dans la politique du TEC. Le travail source de reconnaissance ? Oui mais ça dépend de la personne encore une fois, si vous n'avez que le travail comme 80% des gens, oui sans travail pas reconnaissance. Cela étant, il y a des gens qui se définissent par le bénévolat, leur sport, leur club, etc. Pour moi, je n'ai pas besoin de reconnaissance, c'est gentil *rires*.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non.

ANNEXE V : ENTRETIEN INTERVIEWÉ J

RÉALISÉ LE 10/03/21

DURÉE : 1H05

ANONYMAT : OUI

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

J'ai 54 ans, j'ai deux enfants, célibataire, je travaille en tant que femme de ménage (j'insiste sur le terme parce que technicienne de surface fait trop pompeux pour un métier qui ne l'est pas) à la commune de mon village depuis 4 ans. J'ai d'abord été femme au foyer mais lorsque j'ai divorcé, j'ai dû retrouver un job, ce qui n'a pas été facile étant donné que j'ai aucun diplôme. J'ai donc dû trouver des petits boulots divers : j'ai bossé dans une boucherie, dans des restaurants à la plonge ou à la cuisine mais rarement de manière officielle si on peut le dire ainsi. Ce qui n'est pas durable dans le temps, j'ai donc pris le boulot facile qui est femme de ménage.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

Ma tâche est évidente, laver les crasses des autres. À la commune, c'est assez spécial comme système, vous travaillez comme une indépendante : vous devez aller chez vos clients, et si vous plaisez vous pouvez rester sinon on vous retire les heures que vous avez perdues. J'ai commencé avec un 13 heures, augmenté à 25 et descendu à 20 heures, impossible de faire 38 heures par semaine, c'est trop de boulot et pour le peu que vous gagnez en plus...

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

Vous m'avez dit qu'on allait parler de ça oui, j'ai réfléchi et finalement j'en ai conclu que je travaille uniquement pour gagner de l'argent, rien d'autre. Si j'avais assez d'argent pour arrêter croyez-moi que ce serait déjà fait depuis longtemps. Sans l'aspect financier, comme je vous l'ai dit, j'ai mes clients, je tisse des liens avec eux et j'essaie qu'ils soient à chaque fois contents de moi, c'est la seule satisfaction que j'ai mais c'est déjà pas mal de se sentir utile. Un travail a du sens quand il permet de se sentir utile aux autres, soit en les aidant à faire différentes choses et être valorisé pour ça soit parce qu'il permet de faire vivre correctement votre famille. Après les artistes eux vivent pas le travail de la même manière que nous, si je pouvais être payée à

restaurer des meubles anciens, ou faire de la poterie, je ne vous répondrais pas la même chose. Je pense que le sens dépend de l'âge qu'on a, j'ai découvert beaucoup de choses qui auraient pu être une activité pour moi mais vous savez, quand vous avez des crédits, des factures, le temps avance et les espoirs reculent. On se retrouve à 50 ans en faisant quelque chose qu'on n'aime pas mais c'est ainsi. La société contribue à faire que c'est de plus en plus difficile mais c'est pour tout le monde vous savez, pas forcément que pour les petites gens même si l'impact est bien plus fort pour nous parce que le salaire est très bas. Quand vous gagnez 1000 euros par mois vous vous préoccupez plus de comment vous allez terminer le mois, vous ne réfléchissez pas sur pourquoi c'est comme ça, c'est ainsi. Mon travail est déshumanisant je suppose, il y a toujours eu des "boy", maintenant ce n'est pas très bien en société de dire qu'on nettoie les crasses des autres mais malheureusement il en faut. Chacun trouve ça honteux qu'on soit traité comme ça mais tout le monde en demande quand même. Quand je vais chez une femme de 85 ans, nettoyer sa maison, je me sens déjà plus utile que quand je vais chez des jeunes qui pourraient le faire eux-mêmes donc ça dépend... Je ne suis pas fière de ce que je fais parce que pour être fière, faut avoir choisi et ce n'est pas mon cas. Mais chez certaines personnes, disons que ça ne me dérange pas, vous savez ça dépend aussi de comment les gens vous respectent ou non.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Vous allez rire mais avant je voulais être puéricultrice pour m'occuper des enfants mais j'ai arrêté mes études 4 mois avant la fin. Cela étant, je n'aurais pas su faire ça toute ma vie parce qu'après avoir eu ses propres enfants, on commence à ne plus supporter ceux des autres *rires*. Je n'ai pas choisi ce travail, et je vais vous dire, aucune femme de ménage n'a choisi de faire ce métier. C'est plutôt par besoin financier. Cela dit, j'ai choisi de travailler à la commune au lieu de travailler dans des grands bureaux où vous devez aller le soir pour ne pas déranger ceux qui travaillent. Vous ne trouvez pas ça honteux, vous ? on nous demande de ne pas être un parasite. C'est le cas aussi pour les femmes de ménage dans les hôpitaux, on les voit mais on ne les remarque pas. Maintenant c'est d'autres problèmes que d'être tout le temps dans une maison différente, toujours devoir recommencer, être critiquée pour avoir oublié une toile d'araignée qui reste. J'imaginai le travail comme épanouissant, c'est le mot. Des problèmes, j'en avais à la maison, en étant femme au foyer, j'imaginai le travail comme émancipateur comme vous dites. Vivre dépendant de quelqu'un ce n'est pas non plus une partie de plaisir.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ? :

J'ai vu qu'il n'était pas épanouissant du tout *rires*. On devrait payer les gens en fonction des critiques qu'ils peuvent recevoir, croyez-moi, on serait bien plus riche. Les gens deviennent de plus en plus aigris, moi j'ai la chance d'avoir des bons clients mais ça n'a pas toujours été le cas. Je me suis simplifiée la vie en apprenant à m'imposer : le client est roi, non si le client est un roi il n'a qu'à me payer comme n'importe quel autre professionnel 30/40 euros l'heure. Mais alors on vous répond, à ce prix-là, je le ferais moi-même. Je me sens exploitée à ce niveau-là. Mon travail n'a pas forcément changé non, on a un boulot qui va durer dans le temps, il faudra de plus en plus des gens pour servir les "gros". Ils n'iraient pas travailler pour 10 euros l'heure hein *rires*. Si je pouvais me donner un conseil, ce serait de terminer ces études. Je ne sais pas trop, j'ai commencé à travailler tard donc je n'ai pas vraiment eu le temps de changer d'avis. Quand je vois les problèmes qu'ont les autres, je me dis que le problème est global, vous avez vu les dépressions, les suicides et tout ? Quand on voit ça on peut juste se dire que c'est le bordel pour tout le monde.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Plus tard je m'imagine ne plus travailler *rires*, le travail va évoluer dans le mauvais sens, on va tout le temps essayer d'engager les gens le moins cher possible. Quand on vous dit que votre salaire va augmenter de quelques cents, on devrait dire merci ? Plus tard, on va obliger les gens à aller travailler pour des queues de cerises et on va les obliger de le faire avec le sourire en plus. S'ils n'ont pas créé des robots d'ici-là. A ce moment-là on pourra dire qu'il ne sera pas humanisant. Pour remédier à cela, j'ai des solutions oui : payer davantage, respecter davantage, dire merci, c'est si simple et ça fait plaisir. Quand je vais chez mes clients à Noël et que je reçois une bouteille de vin, ce n'est pas grand-chose mais ça fait plaisir, surtout quand vous en avez quelques-uns *rires*. Sinon quand je vois les problèmes au boulot, je me dis que ça ne peut pas tenir dans le temps ça. On nous reproche d'être malade mais je défie n'importe quel ministre de nettoyer un jour comme je le fais, on verra s'il n'aura pas des problèmes de dos après. Donc voilà ma solution : faire un stage de vie au ministre au lieu d'un stage militaire pour qu'ils mettent les mains dans la saleté au moins une fois dans leur vie et pour comprendre les femmes qui font ça tous les jours avec un salaire de misère.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ?

Le travail est là pour gagner de l'argent mais j'aurais aimé avoir un travail que j'aime bien, dans lequel je puisse évoluer parce que cela détermine l'identité de la personne. Quand vous êtes femme de ménage on vous regarde de haut ou on vous parle comme si vous étiez bête.

Avec le revenu universel, je ne travaillerai plus officiellement mais je ferai ce qu'il me plaît : poterie, peinture, menuiserie, sans la pression de savoir si cela fonctionne ou pas, ce serait un bonheur ça c'est vrai. Le travail participe au bien-être oui, mais surtout au mal-être. Après ça ne veut pas dire qu'il faut penser que travail, travail, travail, il y a d'autres activités qui existent pour exister justement. Un monde sans travail ce n'est pas possible, les tâches à la maison sont du travail aussi, je peux vous le dire, quand vous avez une famille, c'est un travail aussi de prendre soin de tout le monde. On ne s'en rend pas compte mais être une maman c'est déjà un boulot à plein temps. Tout travail ne peut pas avoir du sens non, certains métiers sont plus gratifiants que d'autres mais celui de maman comme je disais est pas payé et pourtant, il est gratifiant. Comme quoi ce n'est pas l'argent qui fait le bonheur *rires*. Les personnes qui se donnent à 100% dans leur travail, c'est qu'ils aiment ça, écoutez... tant mieux pour eux. Moi c'est secondaire, je sors voir des amis, je travaille dans le jardin, j'aide des amis chez eux, je suis une manuelle donc je peux faire plein de choses et j'aime ça. C'est peut-être bien l'obligation de travailler qui me dégoûte et avoir des ordres de gens qui n'ont pas idée de ce que c'est de faire mon travail.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non pas forcément, je suis contente d'avoir contribué à votre enquête et je vous souhaite de réussir.

ANNEXE VI : ENTRETIEN MONIQUE

RÉALISÉ LE 14/03/21

DURÉE : 1H40

ANONYMAT : PRÉNOM

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

Je m'appelle Monique, j'ai 79 ans, j'ai toute ma vie tenu une boucherie avec mon mari, jusqu'à son décès. J'ai commencé par travailler en tant que couturière, j'ai travaillé à la mécanographie à la pharmacie centrale de Bruxelles, j'ai ensuite eu le choix entre être concierge à Bruxelles, un travail bien payé et le soir donc pas dérangé par les gens mais j'ai rencontré mon mari et à l'époque on suivait son mari quand c'était possible. J'ai arrêté l'école très tôt mais à cette époque, le travail était à tous les coins de rue. Le 22 février 1963 j'ai donc commencé la boucherie avec mon mari jusqu'en 1995.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

On était indépendant donc on n'avait des horaires et des tâches précis. On a commencé avec un comptoir en bois, un frigo, une machine à hacher, et une machine à couper le jambon. Le travail était très varié bien entendu mais en gros, on achetait la bête sur pied (c'est-à-dire à la ferme), on transportait la bête à l'abattoir de Hannut ou de Jodoigne, puis elle revenait morte à la boucherie. De là, on la découpait pour vendre les morceaux la semaine. Le travail était complet bien sûr, il fallait entretenir la boucherie : les machines, le comptoir, les frigos, faire les viandes, accueillir les clients, etc. On travaillait la nuit pour que tout soit prêt, je tenais beaucoup à la propreté, aucun client ne s'est plaint de ça de toute ma carrière. Vous étiez obligé de tenir à votre image donc à la propreté et à la qualité sinon si les gens n'achètent pas, vous ne gagnez pas votre vie. Le boucher c'était mon mari mais je décidais de tout, il me laissait faire, il ne faut pas m'expliquer 10x comment faire, je le faisais même si je n'aimais pas ça.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

Je travaillais pour suivre mon mari et nourrir ma famille, le travail ne servait qu'à ça. Je pouvais nourrir toute ma famille gratuitement en viande, 13 personnes, chaque semaine, j'ai toujours aidé les autres comme ça, c'est le sens de ma vie. Sans l'aspect financier, le métier était vraiment

compliqué, maintenant c'est beaucoup moins fatigant, le métier n'est plus du tout le même, on a évacué les parties qui prennent trop de temps, faut que ça aille vite. Ce travail répondait à mes attentes, je gagnais bien ma vie, j'ai pu aider mes enfants financièrement. Avec le temps, on s'habitue au travail et on ne pense plus à faire autre chose, à l'époque on ne pensait pas à changer de boulot aussi vite. La société a eu un grand impact sur le travail, il y a eu beaucoup de problèmes qui ont fait que c'était plus possible de faire comment on faisait. Au début, c'est très humain comme travail, vous travaillez de vos mains, parler aux clients, je préférais faire ça que de travailler à l'usine, là c'était horrible quand vous avez l'habitude comme moi de tout prendre en main. Avec le recul, j'aurais sans doute eu une vie différente que celle que j'ai eue, j'aurais accepté le travail de concierge mais bon je n'aurais pas eu mes enfants, c'est compliqué de répondre. Mon travail était très respecté, à l'époque le boucher était une personne très importante dans le village, comme l'instituteur, désormais c'est une personne comme une autre et on ne respecte plus autant qu'avant leur travail. J'étais fier d'avoir le courage de travailler, le travail c'est un travail, j'étais plutôt fière de pouvoir aider toute ma famille.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

On ne se posait pas autant de questions, on devait travailler, que ce soit dans l'agriculture, à l'usine, en ville, ou en boucherie, les gens y allaient même si ça ne leur faisait pas plaisir. Quand j'étais plus jeune, je voulais devenir couturière, heureusement que je ne l'ai pas fait, ce métier a incroyablement changé, ce que je faisais n'a plus rien à voir avec ce que font les gens actuellement. J'ai travaillé 30 ans dans une boucherie sans aimer le travail, j'aurais pu faire n'importe quoi d'autre si vous voulez.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ? :

Quand j'ai commencé à travailler dans la boucherie et quand je suis quittée, c'était deux mondes complètement différents. Quand on travaillait avec mon mari au début, on prenait un certain plaisir parce qu'on n'était pas pressés par l'argent, on en avait besoin, comme tout le monde mais on n'avait pas le désir d'être plus riche qu'il ne le faut. On rigolait dans la boucherie malgré que le travail fût pénible, enfin pour moi, lui il était bien content de couper ses viandes, c'était technique, tout le monde ne savait pas le faire. Le métier a réellement changé à l'avènement de la TVA en 1971, il a fallu faire des livres d'entrées, de sorties, on ne pouvait plus mettre les prix qu'on voulait. Je pense que ça été le problème pour tout le monde parce que les abattoirs ont commencé à fermer, ceux de Jodoigne et Hannut en tout cas, il fallait donc aller à Saint-Trond ce qui était bien trop loin. On a donc arrêté d'acheter chez les fermiers mais

directement au chevilleur, ce qui était très grave pour les fermiers mais on n'avait plus le choix. Rajouter à cela de nombreux contrôles, le noir n'était plus possible, l'argent devenait la priorité numéro 1. Le pire je pense, ce qui a détruit complètement les bouchers, on était 6 dans le village pendant des années, et on était solidaire entre nous malgré la concurrence mais on va dire que tout le monde vendait ses viandes donc ça allait. Pour vous dire, à la fin il restait un boucher et heureusement qu'il avait ses parents qui étaient très riches sinon il coulait aussi. Je disais, le pire c'est le magasin de proximité qui s'est installé avec une boucherie à l'intérieur. On a perdu beaucoup de nos clients, on les voyait passer devant notre boucherie et s'il y avait un petit peu trop de monde, ils s'en allaient au "central cash". Mon mari a dû retourner travailler là où il a été formé et j'ai repris la boucherie toute seule, même s'il m'aidait après journée. Avec le temps, les gens revenaient petit à petit et nous disaient qu'ils étaient partis parce que la viande était beaucoup moins cher que chez nous, ce qui était vrai mais pour quelle qualité ? Ensuite on a eu des problèmes au niveau des normes, il fallait tout changer et quand on avait tout changé il fallait de nouveau tout changer, même quand j'ai arrêté, si je voulais continuer il aurait fallu que je carrelle toute ma boucherie. On a dû se battre entre les bouchers du coin pour obtenir des contrats avec des écoles par exemple mais on a dû descendre fameusement nos prix pour avoir le contrat sinon elles allaient chez "macro" et on perdait encore des clients. C'était intenable, vous commencez par vous disputez avec les bouchers du coin, puis vous voyez les grosses entreprises et vous savez que c'est fini, vous ne pouvez plus suivre, vous devez investir plus mais vous devez descendre vos prix, ce qui est contradictoire. Encore maintenant, on apprécie la bonne qualité, à l'époque on regardait le portefeuille surtout. Ce n'était pas très chouette d'entendre qu'on faisait de la bonne qualité mais trop chère. Finalement ce sont les grosses entreprises qui ont gagné. Donc je dirais que les dernières années, j'ai détesté, et on peut dire que ça a déclencher le cancer de mon mari.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Le travail a changé depuis 20 ans, les bouchers vont généralement dans les grands magasins, ils ne travaillent plus de la même façon, le travail est complètement divisé. Prenez Delhaize par exemple, il y a des gens qui s'occupent de couper les morceaux qu'ont besoin les différents magasins, ces personnes s'occupent de ça toute la journée, ce n'est pas être boucher ça, c'est qu'une partie. Ceux au comptoir s'occupent que de vendre les morceaux, ça non plus ce n'est pas le métier, enfin bref vous avez compris, il y a différentes personnes pour toutes les tâches que je faisais avant, ce qui coute moins cher pour produire plus. Regardez une fois ce que font

les bouchers maintenant, ce sont généralement des plats préparés donc ils ont dû devenir traiteur pour compenser la perte. Plus on avance, plus il faudra trouver des techniques, rajouter du boulot, se diversifier pour subvenir à ses besoins financiers mais nourrir les gens de votre famille gratuitement, c'est plus pensable.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail a une place très importante dans ma vie, je travaille encore bien que je sois pensionnée, j'ai ma besogne de la journée, faire à manger, les lessives, etc. Sans travail, vous êtes inutile alors tant que je sais encore travailler, je le fais. Je serai toujours la bouchère de mon village, même si je n'y vis plus mais je suis connue pour faire plaisir aux gens de ma famille, et je suis fière de pouvoir le faire, c'est ce que je suis. Quand on fait des enfants et qu'on devient vieille, on vit à travers nos enfants, ils continuent l'arbre généalogique. Tout travail peut avoir du sens à partir du moment où vous savez pourquoi vous le faites, moi c'était pour nourrir ma famille, si vous le faites pour votre plaisir et que le travail ne change pas avec le temps, vous allez toujours être heureux mais s'il change vous allez baisser les bras. Moi j'ai décidé de pas en tenir compte et faire ça pour mes enfants. C'était secondaire ce travail, mais mon travail de maman c'était primordial. On va toujours de plus en plus travailler, demander toujours plus jusqu'au jour où des robots feront à notre place, mais je ne serai plus là pour le voir et tant mieux.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non si vous n'avez plus de questions, je pense avoir tout dit, dites-moi s'il vous manque une information.

ANNEXE VII : ENTRETIEN NATHALIE

DATE : 10/03/21

DURÉE : 40 MIN

ANONYMAT : PRÉNOM UNIQUEMENT

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

Je m'appelle Nathalie j'ai 50 ans, j'habite à Hannut centre, je suis actuellement au chômage et je ne cherche pas dans un domaine particulier. J'ai commencé à vivre comme femme au foyer, j'ai 5 enfants donc ça demande pas mal de travail puis suite à des problèmes personnels j'ai été obligée de chercher du travail. Je suis passée par technicienne de surface, puis dans un home où j'allais porter la nourriture, et je fais souvent des missions que ce soit dans des magasins comme l'inventaire au "brico" ou des missions plus longues mais jamais de CDI malheureusement. Je n'ai pas de diplôme, ce qui est pour moi mon plus grand regret.

2. Pouvez-vous me parler de ce que vous faites en tant que "chômeur" ?

En étant au chômage votre travail est de chercher du boulot. Ce n'est pas possible de faire ça 8 heures par jour, et entre nous, je fais ça quelques heures par mois mais chercher du boulot est la chose la plus humiliante parce que plus ça dure plus vous devez vous justifier de ne pas trouver et plus vous avez du mal à trouver du boulot, c'est un cercle vicieux. Je cherche toujours le CDI avec un salaire décent, trouver du boulot ce n'est pas si difficile quand vous êtes prêt à tout accepter mais je n'ai pas envie d'aller travailler pour gagner 50 euros en plus par mois, c'est malheureux mais c'est comme ça. Plus j'avance plus je vais avoir du mal d'avoir un supérieur qui me crie dessus, déjà, j'ai 50 ans et j'avoue que de me faire donner des ordres par des gens qui ont l'âge de mes fils, je peux avoir du mal. Malheureusement, je n'ai les diplômes nécessaires pour être moi-même cheffe donc ma situation est compliquée *rires*.

3. Trouvez-vous du sens dans les différentes activités professionnelles que vous avez exécutées ?

Oui quand vous travaillez, vous êtes quelqu'un, vous participez à quelque chose et vous voyez des gens. Même si ce que je faisais n'était pas très valorisant, j'y trouvais quand même du plaisir mais on ne va pas mentir, personne ne veut travailler pour ne rien gagner et c'est mon

cas. Par exemple je suis allée à un entretien, enfin une vidéo-conférence, il y a deux semaines, le salaire proposé était de 1100 brut par mois pour un mi-temps. Je gagne 900 euros au chômage, ce qui est très peu mais au moins je suis chez moi. J'ai déjà accepté ce genre de contrat pour sortir, voir des gens mais vous n'êtes pas aussi respecté que vous croyez. Quand vous n'avez pas de diplôme, vous êtes remplaçable donc on profite pour proposer les salaires les moins élevées. Le travail est déshumanisant à mon avis mais parfois je m'imagine être médecin ou vétérinaire, leur vie doit être incroyable, tu dois être toujours valorisé, tu sauves des vies donc on n'a pas tous les mêmes chances d'accéder à ces boulots valorisants. Chercher du boulot c'est encore plus déshumanisant, vous devez vous vendre et quand vous dites que vous êtes chômeurs depuis 7 ans, on vous prend directement pour une fainéante et une incapable, on ne vous le dit pas comme ça mais on vous le fait comprendre. J'aimerais pouvoir prouver que je suis encore capable de faire du bon travail mais ça doit être récompensé par un salaire respectable, c'est un respect mutuel.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Je m'imaginais faire partie d'une équipe, ne pas faire quelque chose de très satisfaisant avec des gens qui rigolent, ça compense. J'imaginais aller boire des verres avec mes collègues et prendre du plaisir à aller au travail pour être avec des gens chouettes. J'avais des objectifs de monter, reprendre des études en cours du soir et évoluer mais j'ai eu trop de problèmes personnels à l'époque et je suis tombée en dépression, ça m'a pris des années pour m'en sortir et après vous perdez la motivation ou l'espoir d'avoir ce que vous imaginiez avoir au début. Lorsque vous gagnez très peu d'argent, n'importe quel autre job avec un peu plus d'argent est bon à prendre. On peut dire que je m'imaginais que le travail apporte un environnement valorisant même si le travail en lui-même ne l'est pas. Concernant le chômage, on ne se dit pas à l'avance, tiens je vais rester des années au chômage, ce sont les gens qui croient ça mais ce n'est pas le cas, c'est un cercle vicieux. Moi si tu m'offres un CDI bien rémunéré je signe à deux mains. Même être serveuse, oui c'est dur mais c'est satisfaisant de voir tout le monde manger grâce à toi, enfin tu as compris que je pense que beaucoup de métiers sont valorisants, mais je n'en ai pas forcément accès.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ?

Moins je travaille, plus j'ai envie de travailler, une vie sans un travail fixe est une vie ratée pour moi, je le dis sans peine, je n'ai juste pas eu la même chance que les autres. Mais je me vois bien travailler dans un bureau ou dans un bar, peu importe mais faire quelque chose qui rapporte

de l'argent et de la satisfaction. Parce que quand vous ne travaillez pas et que vous voulez essayer de profiter de la vie, les gens sont méchants, vous entendez des : "elle est au chômage et pourtant regardez ce qu'elle s'achète, ce qu'elle fait". Et quand vous ne faites rien, que vous survivez, les mêmes gens vous poussent à ne pas vous laisser abattre. En plus, même les gens du Forem ou de l'Onem vous accusent de ne rien faire, ils s'en foutent eux, ce n'est pas eux qui doivent aller faire des jobs mal payés, c'est toujours la même chose, les gens jugent sans savoir.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Je m'imagine travailler quelque part où je me sens bien, que les gens fassent l'impasse sur mon âge, parce que ça aussi, je suis en compétition avec des jeunots de 20 ans, comment voulez-vous que l'on s'intéresse à un profil comme le mien ? Après il ne me reste pas tant d'années que ça, enfin, je n'aurais surement pas droit à la pension ou si mais une somme ridicule donc je devrai travailler toute ma vie. J'espère trouver quelque chose d'intéressant.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail est très important, il donne l'identité d'une personne, ça il y a aucun doute. Pourquoi on appelle un docteur, docteur quand on le croise dans la rue ? C'est une étiquette collée à votre peau et ne vous inquiétiez pas tout le monde sait que je suis au chômage depuis longtemps. Je dois sans cesse me justifier. Le travail permet de développer des compétences, de partager des expériences, rencontrer des gens, oui le travail a du sens pour moi. Le seul moyen d'avoir du sens c'est d'aimer ce que tu fais, le fait de choisir aide à ça. Tu as déjà vu un médecin dire qu'il n'avait pas de sens dans son travail ? Impossible. Si je gagne au loto, j'irais plus travailler c'est clair, parce que je pourrais voyager, partir en vacances, m'acheter tout ce que je veux donc non je n'irais pas perdre mon temps dans un boulot. Ceux qui considèrent leur travail comme priorité, je les comprends, quand on ne travaille pas on se rend compte de la chance qu'ont les autres d'en avoir un, moi prochain boulot, je m'y mets à fond pour le garder. Si j'avais 18 ans maintenant, je referais des études, je ne sais pas en quoi mais je trouverais ce qu'il me plaît pour profiter de la vie avec un boulot que j'aime.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non.

ANNEXE VIII : ENTRETIEN PASCALE

RÉALISÉ : 18/03/21

DURÉE : 1H20

ANONYMAT : PRÉNOM + LIEU DE TRAVAIL

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

Je m'appelle Pascale j'ai 60 ans je travaillais à la ville de Bruxelles jusqu'il y a deux ans comme aide familiale. La ville de Bruxelles correspond à Haren, Laeken, Bruxelles ville. J'ai commencé à travailler à 14 ans parce que je n'aimais pas l'école dans un magasin de tissu que je suis devenu maman et j'ai rejoint le ministère soin public dans l'Horeca pour les horaires. J'ai arrêté pour la venue de mon deuxième enfant qui a eu des soucis de santé. Un jour, j'ai vu une affiche pour une formation en aide familiale, ce que j'ai fait et après un an d'apprentissage je suis devenu aide familiale.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

Chaque lundi matin, j'allais au bureau, je prenais mon horaire et je savais où je devais aller. Je m'occupais de la personne en gros, faire les courses, la nettoyer, coup de fil administratif, opérations bancaires, etc. J'ai fait ça pendant 25 ans plus ou moins je prenais le train à 6h j'arrivais à 8h et j'avais mes deux places par jour pour repartir à 16h06 (train de Bruxelles). On est dans le public, les chefs se sont des chefs sans l'être. Au début, était tous chef on décidait un peu tous.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

J'aime le contact avec les gens, leur parler, rire, c'est super important pour moi. Je sais que dans ce boulot il ne faut pas trop s'investir émotionnellement mais moi c'est ce que j'aimais donc je faisais tout avec le cœur. Il y a aussi le côté financier, à l'époque, il fallait un diplôme absolument donc on gagnait bien notre vie. Pour avoir un sens, faut que le travail nous plaise, qu'on se lève le matin avec la bonne humeur. Moi j'allais à mon travail avec un sourire énorme, déjà dans le train, nous étions avec des habitués avec qui on rigolait déjà, je vous parle d'au début, maintenant c'est terminé ça mais on essaye de rattraper le contact ailleurs. La notion de sens change avec le temps je n'ai plus du tout la même vision du métier maintenant qu'avant,

c'est certain ça. La société, et les gens surtout, tout change, ça devient pénible avec les smartphones et toute la technologie, le travail a changé radicalement. Très humanisant, je m'occupais de l'humain donc c'est certain ça, quand vous vous occupez de personnes qui en ont réellement besoin, vous avez un sentiment d'utilité qui fait du bien à l'égo. Mon travail a toujours été respecté et je pense avoir fait un super travail pendant ces nombreuses années, j'en suis très fière, ah ça oui !

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Avant que je le pratique, j'étais à la maison pour m'occuper de mon deuxième enfant, je peux vous dire qu'aller travailler était une libération pour moi. Voir des gens, communiquer, et rire, c'est trop important que pour rester bloquer chez soi pour des raisons de santé. Mais je l'ai fait pour mon enfant, on sait pourquoi on doit le faire mais très contente de retourner dans le monde du travail et de nouveau retourner au resto avec les collègues, faire des courses, tout ça me manquait énormément. Je n'avais pas d'objectifs, j'étais très heureuse comme ça, je voulais juste continuer à faire mon travail le plus longtemps possible, et c'est ce que j'ai fait, j'ai dû arrêter avec la covid, depuis je suis de nouveau cloîtrée à la maison, ce qui est déprimant je peux vous le dire. J'ai choisi ce travail parce que c'était très peu d'études pour avoir un bon salaire et un travail intéressant. Je voulais faire architecte d'intérieur, mais on ne choisit pas la vie qu'on veut, enfin on ne pouvait pas à l'époque, c'est peut-être plus facile maintenant. Le salaire, c'est important mais en sachant ce que j'allais vivre ? Jamais ! Sans savoir, j'aurais succombé oui, on commence par le travail, l'intérêt pour le travail vient en travaillant. Rarement avant.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ? :

Ho ça oui... vous n'imaginez même pas à quel point et quelle tristesse. Au début, j'allais le lundi au bureau je voyais des gens, je me marrais avec mes collègues, à la fin, l'horaire était sur le smartphone, il n'y avait plus aucun contact et vous pouviez recevoir des messages à 20h. Ça je ne supportais pas, moi quand je clos la porte de mon boulot, il faut savoir que c'est une deuxième journée qui commence, j'ai pas envie d'être dérangée le soir avec un message concernant une personne que je ne connais pas. Parce que oui, au début, j'avais des gens que je voulais, dès que la personne était désagréable je demandais de changer, et c'était très souvent accordé. Avec ça j'ai gardé des gens pendant 15 ans, vous imaginez le lien que j'avais avec eux ? Un jour un nouveau règlement qui stipulait que nous devions changer de gens quasi à chaque fois, donc en gros, j'allais dans des places que je ne connaissais pas, avec des gens pas

sympas, j'ai perdu quand même ma motivation à ce moment-là. En plus entre les deux places, il faut courir maintenant, la majorité du temps vous ne savez pas où la personne habite vu que vous changez tout le temps et Bruxelles, ce n'est pas petit. Plus le temps de faire connaissance avec les gens, plus le temps de créer des liens mais même les clients n'ont plus ce besoin-là. Il leur faut quelqu'un, il préférerait peut-être toujours la même personne aussi ça je ne sais pas, mais le nombre de gens avec qui on ne peut plus parler, c'est hallucinant. Autre remarque, au début, j'allais faire les courses pour les personnes, j'allais aussi pour moi, je faisais mes emplettes, je prenais le temps pour moi aussi, ça faisait partie des bons côtés du job, ça me rendait heureuse. C'est fini maintenant, vous n'oserez plus faire ça, vous êtes contrôlé encore et encore, vous devez vous justifier de vos déplacements qu'ils voient sur leur ordi. On vous demande pourquoi vous êtes resté 30 minutes dans un magasin, on nous demande ce qu'on a acheté, etc. Tout devient plus rapide, la différence avec avant, c'est que maintenant nous sommes des techniciennes. Nous faisons ce qu'on a à faire et basta. Même au niveau hiérarchique, je vous dis c'est complètement changé. Je suis très fière de ce que j'ai pu apporter à la ville de Bruxelles, j'ai proposé qu'on engage un homme à tout faire, un commissionnaire (chauffeur avec camionnette), un laveur de vitre parce que mes clients me demandaient ça. Ils l'ont fait et ça a super bien marché et maintenant, vous n'oserez plus rien demander, on vous répondra que ce ne sont pas vos oignons. Pour finir je dirais, la mentalité des gens. Avant on prenait le temps de se connaître, de travailler ensemble. Maintenant on appelle directement quand il y a un problème et ça retombe sur les travailleurs. A la fin, je ne faisais plus que mon travail et tant pis si ça ne plaisait pas aux gens. Mais j'aimais mon travail tout de même j'ai pris un plaisir incroyable à le faire. Si je pouvais, j'y retournerais quand même parce que rester chez soi à ne rien faire est la pire des prisons pour moi.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Moi je suis trop vieille maintenant, je vais être pensionnée mais le travail va se perdre. C'est déjà en train de se produire. Au début, il fallait avoir un diplôme, maintenant on autorise des femmes de ménage à faire le même travail alors forcément entre choisir une aide familiale ou une femme de ménage, ça coûte moins cher la femme de ménage. On a eu des propositions de faire des formations d'aides-soignantes pour se reconverter, pour vous dire que le métier est quasi en train de disparaître. Toujours dépenser le moins possible, c'est devenu une règle et même la première à respecter. Sinon je n'en sais rien, je ne me suis pas posée des questions comme ça, façon pour moi c'est fini alors maintenant les autres se débrouilleront bien.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail c'était absolument toute ma vie, c'est ce qui me rendait heureuse, j'étais quelqu'un et quelqu'un que j'aimais être. Le travail c'est une identité, tout le monde te juge sur ce que tu fais. Quand je dis que j'ai fait aide-familiale pendant si longtemps, les gens sont souvent surpris, comme si c'était un métier impossible pour eux, ça fait du bien d'entendre ça. Si je gagnais au loto, je travaillerais toujours oui, je n'ai pas un manque d'argent, mon mari et moi on a bien gagné notre vie, on a aucun problème à ce niveau-là. Pourtant ça me rend quand même malheureuse de ne plus me sentir utile. Tout travail peut avoir du sens oui, parce que ça dépend de la personne, même si le travail est inintéressant, vous pouvez parler avec des gens ou rejoindre les amis au bistrot, bien que ce soit beaucoup moins le cas maintenant, il faut le dire. Je donnerais tout pour pouvoir retourner travailler, malgré tous les problèmes que j'ai dit, ça ne me freinerait pas, je suis plus forte que ça.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non, si tu as d'autres questions n'hésite pas.

ANNEXE IX : ENTRETIEN QUENTIN

RÉALISÉ LE 18/03/21

DURÉE : 1H15

ANONYMAT : PRÉNOM SEULEMENT.

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Quentin, j'ai 42 ans, je suis entrepreneur, je suis tout seul dans mon entreprise donc on ne peut pas réellement parler de chef d'entreprise, qui insinue que j'ai des subordonnés. J'ai exercé pendant plus de 20 ans en tant qu'instituteur dans une école dans la région liégeoise.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

Je m'occupe de toute la rénovation, ça passe de refaire des salles de bains, des toits, des terrasses, je suis un peu l'homme à tout faire si on veut. Je suis devenu entrepreneur en 2019, avant ça je faisais des boulots à gauche et à droite pour m'essayer à toutes les différentes disciplines que j'avais déjà pratiquées à mon compte lorsque j'ai refait entièrement ma maison que j'avais à Liège. Avec mon père, on a tout refait et c'est là que j'ai fait mes armes et développé la passion pour le travail manuel.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

J'ai longtemps travaillé avec passion, même quand j'étais dans l'enseignement. Malheureusement, vous êtes sujet à des contrôles de plus en plus réguliers et des méthodes qui marchent doivent être abandonnées au profit de méthodes confectionnées par des gens qui ne savent pas de quoi ils parlent. Entre théorie et le terrain, c'est un monde complètement différent. J'ai vu des instituteurs qui ne savaient pas gérer leur classe devenir inspecteur, quelle ironie ! Je ne vous parle pas du rapport avec les parents qui ont changé avec le temps, avec les collègues... Aujourd'hui, certes je travaille pour gagner de l'argent et ça comporte des risques parce que je suis le seul responsable de mon entreprise mais j'adore ce que je fais, je n' imagine plus faire marche arrière. Quand vous réalisez un travail que vous avez imaginé, proposé à la personne et que vous voyez enfin le résultat, je me sens comme un artiste fier de son œuvre. La réalisation n'est pas non plus à dénigrer parce que les énigmes, les problèmes que l'on rencontre dans la construction, c'est extrêmement stimulant. Ça peut paraître bizarre parce que je ne sais

pas si vous avez déjà posé la question à un maçon mais je suis prêt à parier qu'il n'aura pas la même approche, déjà parce qu'il est possible qu'il n'ait pas choisi d'être là mais aussi parce que chaque jour se ressemble. Lorsque je me suis lancé dans cette entreprise, je savais que je voulais faire des choses aussi diversifiées que possible pour ne jamais me lasser. En tant qu'indépendant, je peux faire une salle de bain pendant 2 jours puis passer sur un autre chantier placer des plaques pour sonoriser une pièce, et le lendemain, ouvrir une baie en créant un plus grand espace de vie, enfin voilà vous m'avez compris. Je fais ce que je veux et les contraintes liées à l'entreprise, c'est secondaire. Il faut bien des inconvénients *rires*. Lorsque vous travaillez au noir, je peux le dire c'est anonyme, vous pouvez demander 20 euros l'heure ce n'est pas choquant mais lorsque c'est déclaré, il faut payer les frais fixes de l'entreprise, l'usure des équipements, il n'est plus rentable de demander des prix aussi bas. C'est la partie de mon boulot que j'apprécie le moins bizarrement, pour le client c'est pareil *rires*. On respecte toujours la personne qui va travailler pour vous et qui doit vous facturer son travail, mais de manière générale, les personnes sont très bienveillantes et ça se passe très bien. Il faut toujours des personnes qui manquent d'éducation mais j'ai la chance d'avoir assez de chantiers que pour me permettre d'éviter ces personnes. D'ailleurs voilà quelque chose qui me gêne, le fait de devoir dire à une personne que je ne pourrais commencer son chantier que 3 voire 4 mois après parce que je n'ai pas une journée disponible. Quand ce sont des étrangers, les choses sont dites et ils acceptent ou refusent mais quand ce sont des personnes proches, c'est plus difficile à expliquer. Quant à l'administratif, c'est une part comme une autre, faut savoir que c'est là que je détermine si un chantier me sera rentable ou non. Au moment du devis, il faut prendre tout en considération, le prix des matériaux, la main d'œuvre, les heures, etc. Mais vous ne pouvez pas savoir exactement ce qu'il va se passer, surtout quand vous devez casser pour reconstruire, les surprises sont nombreuses et vous devez prévoir pour ne pas perdre de l'argent. Donc pour conclure, j'aime mon métier pour sa diversité, l'administratif faisant intégralement partie de mon travail, j'essaye d'y trouver un maximum de plaisir.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Alors, c'est marrant parce qu'avant de le pratiquer, les gens autour de moi ne cessaient de me tenter de me décourager en me disant que c'était difficile de trouver les clients, d'avoir un rythme rentable, les impôts, le statut d'indépendant, etc. Avec beaucoup de bienveillance certes mais partir dans un projet en se demandant ce qu'il pourrait se passer de mal n'a jamais aidé personne. Malgré tout, je pense que je suis parti avec une crainte de l'échec qui s'est très vite dissipé au moment où j'étais sur chantier et que je faisais correctement mon boulot. Le risque

est inhérent au boulot d'entrepreneur, on doit l'accepter. Donc pour vous répondre, j'étais tiraillé entre mon envie de faire les choses et tous les risques que je prenais, qui sont pour finir, supportables à partir du moment où vous prenez du plaisir à faire ce que vous faites. Mes objectifs étaient de survivre la première année, même si je n'avais pas prévu de me payer, le plus difficile quand on se lance c'est de survivre financièrement. J'ai dû m'équiper en matériel, acheter une camionnette, des machines spécialisées. Ça s'est fait avec le temps mais effectivement vous ne pouvez pas arriver chez le client avec des outils de monsieur tout le monde sinon votre plus-value n'est pas réelle. Pour rien au monde, j'aurais fait quelque chose de différent, j'arrivais à un moment de ma vie où mon métier d'instituteur ne me plaisait plus et il était hors de question de faire une activité dans laquelle je ne retrouvais pas ce plaisir de créer, de travailler. Après j'ai eu la chance de pouvoir prendre une pause carrière, j'ai oublié de le préciser effectivement, je n'ai pas plongé la tête la première mais j'ai bien évidemment pris mes précautions, j'ai une famille avec des enfants à nourrir et ce sera toujours ma priorité.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ? :

Comme je vous ai dit, avec le temps, tout a été pour le mieux. Je ne dis pas qu'il y a eu aucun problème parce qu'il y en a eu bien entendu, je me suis blessé, le coronavirus, etc. mais aucun problème n'est de taille face à ma positivité *rires*. Mes attentes ont été surpassées, je vis de mon métier, tous les jours je suis sur chantier, je rentre souvent à 20h/21h. Je suis comme un artiste dans son atelier, mais le tableau est dans ma tête et je tente de le reproduire à taille réel. Ça fait du bien de maîtriser quelque chose que les gens ont réellement besoin. Je n'ai pas ressenti des désillusions mais des réalités que je ne pouvais échapper, on en a déjà parlés mais la pression financière est inhérente à l'indépendariat. Même si vous n'êtes pas à fond là-dessus, vous avez normalement un comptable qui est là pour vous remonter les bretelles au cas-où. Alors l'impact de la société, je ne la ressens pas pour tout vous dire parce que j'ai énormément de demande pour des chantiers trop petits pour des grosses entreprises de construction. Vous ne pouvez appeler un chapiste pour réaliser une chape de 15m², vous allez payer beaucoup trop pour le peu qu'il doit réaliser. Pour répondre assez objectivement, il y a assez de travail pour tout le monde, enfin en tous cas, moi j'en ai assez et dans un sens, les gens n'ont pas le choix, quand vous avez un problème dans votre maison, vous devez le régler, plus vous attendez, plus le problème s'agrandit. Les gens font bien plus attention à la qualité qu'au prix final, même si bien entendu, il reste important. Sinon en commençant, vous acceptez un peu tout ce qui vient parce que vous devez d'abord vous préoccuper de l'argent qui rentre, ce qui peut être assez

frustrant mais quand l'entreprise tourne correctement, vous pouvez commencer à prendre ce qui vous intéresse et à laisser de côté les chantiers moins intéressants, je dis ça avec de très grosses pincettes parce que c'est pas toujours le cas, il faut toujours trouver une excuse pour ne pas accepter un chantier, sinon c'est au niveau de votre réputation que ça va coincer et je ne marche qu'avec le bouche à oreille.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Mon travail ne changera pas forcément, il restera toujours des fuites, des murs à renforcer, des plafonds à refaire, etc. Pour ma part, je m'imagine bien acheter des biens immobiliers avec ma société et les refaire pour la vente ou la location. Je m'imagine trouver un hangar pour tous mes outils parce que mon garage n'est plus vraiment adapté. Je m'imagine faire ça jusque ma pension, c'est un fait certain. J'ai ce besoin de travailler, c'est un choix, vous pouvez me donner des millions, je continuerais à travailler, de manière différente certes. Je travaillerais plus sur mes propres bâtiments que je restaurais mais je ne suis pas sûr que je travaillerais foncièrement moins. C'est peut-être difficile à entendre mais les jeunes aiment Netflix, popcorn, moi je trouve mon bonheur sur chantier. Quand vous allez sur chantier, il y a deux choix, soit c'est pour régler un problème, soit c'est pour créer quelque chose qui participe au bien-être de la personne, comment voulez-vous que ce ne soit pas humanisant ?

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le sens du travail n'est possible qu'en faisant ce que voulez faire, mais ce n'est pas tout, il faut que ce métier vous apporte de la joie en le réalisant. Tout le monde aime recevoir de l'argent pour un travail fourni mais faut aimer la production aussi sinon je ne pense pas que ce soit tenable sur du très long terme. Je pense que peu de gens trouvent du sens dans ce qu'ils font parce que beaucoup sont obligés de travailler pour nourrir leur famille, ce qui est très noble mais ça ne participe pas à avoir du sens. L'identité c'est essentiel dans mon travail, je dois être reconnu comme un spécialiste. Être reconnu par l'autre c'est bien entendu important dans un métier où l'on crée quelque chose mais on peut très bien s'autosatisfaire à ce niveau-là. J'ai presque envie de dire que c'est parfois plus facile d'avoir la satisfaction de l'autre que le sien. Je suis très exigeant avec moi-même et je sais que je peux sans cesse m'améliorer, c'est ce qui me booste aussi. Je sais qu'en tant qu'instituteur, à la fin du moins, je ne trouvais plus du tout le sens de mon travail parce qu'on refusait que je le pratique le plus efficacement possible. Rien de plus frustrant de savoir l'efficacité de quelque chose sans pouvoir l'appliquer parce que des faux experts tentent de vous prouver le contraire. La liberté, voilà un mot qui donne du sens, je

résumerai ma réponse comme ça : liberté, argent nécessaire, joie, satisfaction personnelle, compétences. Posséder une compétence, c'est très gratifiant. Savoir ce que l'autre ne sait pas, savoir faire ce que l'autre ignore, c'est ça la plus-value. Quand vous ne pouvez rien apporter à personne, c'est le sentiment d'inutilité qui se développe et là c'est destructeur.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non je pense avoir assez parlé *rires*.

ANNEXE X : ENTRETIEN INTERVIEWÉ S

RÉALISÉ LE 16/03/21

DURÉE : 1H00

ANONYMAT : COMPLET

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ? :

Bonjour, j'ai 41 ans, je suis contremaître dans un domaine provincial. Je travaille depuis une vingtaine d'années, je suis passé par plusieurs places mais toujours à l'intérieur du système provincial : barman, garde-pêche, administration, contremaître. J'ai continué des études dans l'administration provinciale pour accéder à tous les postes de direction.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ? :

Mon travail consiste en la gestion d'équipes d'ouvriers : l'ensemble des ouvriers présents sur site : les femmes d'entretiens, les ouvriers parcs et jardins, et les techniciens. Je fais office de GRH mais je m'occupe principalement de la gestion du parc, c'est-à-dire, faire des marchés publics pour couper les arbres malades, réaménager la plaine de jeux, l'entretien général du parc pour que les visiteurs puissent profiter en toute sécurité. J'ai ce poste depuis 2 ans, mon horaire fluctue pas mal. Dès qu'un problème survient au sein du château, on m'appelle et je dois trouver des solutions donc même quand je suis chez moi avec ma famille, je dois souvent être sur le qui-vive pour répondre. À la province, le système est différent que dans le privé, le graal c'est la nomination, ce qui n'est toujours pas mon cas après de très nombreuses années. C'est un endroit assez spécial, il faut avoir les nerfs solides mais on aura l'occasion d'en parler après.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

Moi je travaille parce qu'on est obligé de travailler pour subvenir à nos besoins, mais aussi pour être reconnu et valorisé. C'est le but de chaque travailleur finalement, être reconnu pour le travail fourni, il n'y a pas plus valorisant qu'une personne qui vous félicite pour ce que vous faites 350 jours par an. Je suis particulièrement attentif avec mon équipe, je les félicite pour le travail bien fait, j'aime la rigueur, les gens qui en veulent. J'essaye donc de suivre ces valeurs pour moi-même. Pour qu'un travail ait du sens, il faut qu'il vous apporte de la satisfaction en

le faisant, que vous pourriez ne pas vous rendre compte qu'une journée complète est passée. Il faut qu'il vous représente, rien de pire que se retrouver à une place qui ne vous ressemble pas. Je veux dire, quand vous êtes un intellectuel, il serait horrible pour vous de vous retrouver sur un chantier en tant que main d'œuvre. J'avais l'impression d'avoir enfin trouvé la place qui était la mienne quand je suis devenu contremaître, malheureusement l'endroit où je suis, on n'aime pas l'autorité, on œuvre plutôt à en faire le moins possible. En passant chef, j'ai cru naïvement pouvoir remettre de l'ordre mais ce n'est pas possible. Vous voyez quand je vous parlais de la nomination comme étant le graal ? La plupart des hommes sont nommés et donc intouchables, en tous cas difficilement, ce qui leur donne un pouvoir dans la relation chef / subordonné. Donc à la question trouvez-vous ça humanisant, je suis perplexe. Le métier en lui-même l'est bien sûr mais quand vous avez des "manches" comme subordonnés, ça peut vite tourner à l'harcèlement. Par exemple, je demande qu'un travail soit fait, on va faire tout le contraire ou encore on va me dire fin de journée qu'il n'a pas pu être fait parce que c'était trop lourd pour la personne. Quand la plupart de vos ouvriers ne peuvent pas porter plus de 5kg sous les conseils du médecin, ça commence tout de suite à devenir compliqué de faire son travail correctement. Je suis fier de mon travail, oui et non. Avant d'être chef, j'étais garde et j'avais beaucoup moins de problème. Vous allez me dire que c'est la rançon de la gloire mais non, je ne gagne pas un balles en plus. Alors je veux bien être fier de ce que je fais mais quand vous devez vous battre avec vos ouvriers pour qu'ils fournissent un travail, ça devient vite fatigant et vous arrivez à regretter d'avoir accepté autant de responsabilités.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

Quand j'étais plus jeune, j'ai fait des études d'ingénieur que j'ai arrêtées à cause d'un problème familial. La vie a fait que j'ai dû trouver un boulot et ce fut celui-là. Mais oui, je voulais être ingénieur dans la construction. Quand je suis rentré à la province, j'avais des appréhensions mais je connaissais déjà pas mal de monde donc j'imaginai une chouette ambiance et c'était le cas pendant tout un temps. J'avoue avoir commencé à la buvette du domaine et mes horaires étaient absolument géniaux : on travaillait 6 mois et on était en congé 6 mois. Après, je ne vous dis pas les heures qu'on réalisait mais c'était réellement agréable, l'ambiance était totalement différente. Le fait de devoir aller travailler ne m'a pas démoralisé, je me disais qu'il y avait d'autres moyens que l'école pour arriver à ses fins et la réussite professionnelle en faisait partie. J'ai toujours travaillé avec l'espoir d'arriver un jour à une place comme j'ai maintenant. Si on m'offrait le double du salaire que j'avais au début ? Non parce que dans le public vous commencez très bas mais vous montez très vite, donc c'est juste une question de patience. Je

préfère voir mon salaire évoluer chaque année plutôt qu'un gros chiffre qui ne bouge pas au fil du temps.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commenciez à travailler et maintenant ?

Quand l'environnement a commencé à changer, le sens a changé, c'est certain. Pendant tout un moment j'avais perdu espoir d'un changement dans ma carrière professionnelle et voir des gens arriver à atteindre leurs objectifs sans rien faire mais avec l'aide de quelques copains bien placés, ça ne vous encourage pas au quotidien. Lorsque la buvette était terminée, j'ai été déplacé dans la fonction de garde et je me suis retrouvé au milieu des requins qui se bouffaient entre eux. Non pas parce qu'il fallait se tirer dans les pattes pour gagner en importance mais je pense que dans un milieu où la compétence n'influence rien à votre réputation, les gens trouvent des moyens de se divertir, et le plus simple c'est de créer des histoires pour monter des gens contre les autres. Quand vous essayez d'être impartial dans ce genre d'environnement, vous vous retrouvez vite la victime du système. Alors ça n'a pas forcément d'influence sur votre travail ou votre sécurité, bien que certaines personnes se sont fait virées à leur insu, mais ça rend votre travail dénué de sens. J'allais à mon travail, en essayant de croiser le moins de gens possibles, en me faisant le moins remarquer possible, bref en m'effaçant complètement, et ce, pendant des années. Malheureusement, quand on vous dit "le travail paie toujours", c'est faux. En tous cas pour moi, le secteur public n'est pas le meilleur environnement pour les gens qui veulent penser à leur carrière. Honnêtement, je ne pense pas que la société ait un quelconque impact sur mon environnement, c'est un endroit assez fermé, en dehors de la concurrence comme vous dites. Nous avons des salaires plus que respectables, peu importe le travail d'ailleurs. C'est un travail où on a des rapports sociaux donc fatalement la société doit avoir un impact mais je ne serais vous dire lequel. Lorsque la place s'est ouverte, j'ai postulé directement et sans surprise j'ai été pris. Ce qu'on me demandait de faire, c'était quelque chose que j'avais déjà fait par le passé, par remplacement. Mais lorsque j'ai dû appliquer l'autorité en plus, ce n'était plus possible, beaucoup de gens l'ont mal pris. Il faut imaginer que certaines personnes sont planquées là depuis 15 ans et en font le moins possible durant tout ce temps, alors les déranger dans leur petite routine, c'est impensable.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Rien ne changera, à moins que le domaine soit racheté par un privé. Je vous parlais de naïveté, je pense encore que je peux réussir à créer quelque chose de positif sur une base mauvaise. J'ai

l'impression que tant que j'ai cet espoir-là, mon travail est crédible et je me sentirai légitime dans mon travail et donc le sens que j'en ai peut se maintenir dans le temps. Cela étant, j'ai l'espoir aussi de monter et pourquoi pas de devenir directeur. Si j'avais l'occasion de changer de boulot, je le ferais sans doute pour un poste à responsabilité dans une autre section de la province. Je voudrais vous dire au sein du privé mais toutes mes années d'expériences sont dans le secteur public et mes diplômes sont directement liés au secteur public donc je n'ai plus forcément le choix que d'essayer de trouver ma place au sein du public. Mon travail peut devenir déshumanisant si la situation que je vis actuellement perdure dans le temps mais je reste positif malgré tout, c'est le seul truc que je peux encore m'offrir pour garder ma motivation. Vous savez, on me parle souvent du privé, on me parle de concurrence entre les entreprises, entre les travailleurs. Nous on est dans une situation complètement opposée et vous voyez que ça ne marche de toute façon pas, les gens ne se rendent pas compte de la chance qu'ils ont et n'arrivent pas à vivre en communauté et en deviennent méchants. Donc, dire que la concurrence est mauvaise dans le privé, entre guillemets, ils se battent pour une raison qui peut paraître légitime au moins.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail a une place énorme dans ma vie. C'est très difficile de ne pas être dans un environnement normal, de devoir me battre pour le faire. Le travail détermine complètement l'identité oui, quand on se présente à quelqu'un, la première question c'est "que faites-vous dans la vie". Savoir répondre à cette question, c'est déjà gagné du crédit face à la personne. Ben écoutez, si je peux doubler mon salaire, ce serait magnifique, j'ai pas mal de factures en ce moment *rires*. Si je gagne au loto, non j'arrête directement. Ne vous inquiétez pas pour moi, je trouverais du sens dans autre chose que dans le travail. Avec de l'argent, tout a plus de sens. Le travail détermine mon humeur, quand j'ai eu une journée difficile, je rumine, je deviens désagréable alors que quand ma journée était normale, eh bien, je le suis aussi, je dirais qu'il participe plus à mon mal-être en réalité parce que soit je suis triste ou fâché soit je suis neutre mais jamais heureuse en rentrant du boulot ça c'est sûr. Dans quelques décennies, je ne pense pas que mon travail changera, sauf si les gens deviennent encore plus cons *rires*. Tout travail ne peut pas avoir de sens, non, il ne faut pas être hypocrite. Certains travaillent pour survivre, point. C'est typique des employeurs de penser que tout a du sens. La fin du travail c'est un mythe je pense, la fin de certains métiers probablement comme le forgeron à l'époque oui.

8. Avez-vous une suggestion, une remarque, un conseil à rajouter ?

Non mis à part de m'assurer que tout ça reste anonyme. Si une personne me reconnaît et lit ce que je dis, je risque d'avoir des problèmes.

ANNEXE XI : ENTRETIEN EMILIE

RÉALISÉ LE 16/03/21

DURÉE : 1H10

ANONYMAT : NON (ÉTUDIANTE EN SCIENCES DU TRAVAIL 120)

QUESTIONS

1. Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Emilie M., j'ai 25 ans, j'habite à Nivelles et je travaille dans une institution médico-pédagogique (I.M.P. d'Hévillers) dépendante de la Province du Brabant Wallon (secteur public).

J'ai débuté ma carrière professionnelle en octobre 2018 à la Ligue Equestre Wallonie Bruxelles en tant qu'agent administratif (CDR). Ensuite, j'ai signé un contrat à durée indéterminée le 02 mai 2019 auprès de mon employeur actuel.

En juin 2017, j'ai obtenu mon baccalauréat en assistantat de direction et ai repris des études en cours du soir à l'UCLouvain en septembre 2019.

2. Pouvez-vous me parler de votre travail ?

Je suis comptable extraordinaire sur avances de fonds (CDI) et agent administratif depuis presque 2 ans. Mes horaires de travail sont variables mais une journée de travail doit correspondre à 7h36. Le Directeur de l'institution est mon N+1. J'ai la charge de la comptabilité générale (des liquidités, des budgets, du traitement des factures et des comptes AVIQ, etc.). Toutefois, la réalité du terrain fait que je suis beaucoup plus polyvalente que ma fonction ne l'exige puisque j'ai été écolée par une collègue, pensionnée en décembre 2019, qui connaissait l'instruction sur le bout des doigts. J'ai donc été formée dans le but de pouvoir assister ou remplacer mes collègues travaillant en tant qu'agent administratif.

3. Quel est pour vous le sens de votre travail ?

Malgré mon jeune âge, j'ai toujours eu énormément confiance en mes compétences professionnelles. Je pencherai donc pour dire que mon premier objectif est de pouvoir mettre en application celles-ci et qu'elles contribuent à améliorer la vie quotidienne de mon entreprise. Sinon, le relationnel est aspect du travail qui compte tout particulièrement pour moi. J'aime

beaucoup échanger avec mes collègues. D'ailleurs, ma collègue directe et moi entretenons de très bonnes relations, ce qui impacte très positivement le travail. Malheureusement, celle-ci s'est vue mise en arrêt de travail en raison d'un burn-out. Dès son départ, j'ai commencé à ressentir les effets négatifs de son absence et a remarqué les problèmes organisationnels auxquels je devais faire face seule. En effet, mon Directeur, étant psychologue de formation, n'a pas de trait à l'administratif et délaissait volontairement cet aspect de sa fonction. Nous étions là pour l'assurer, le travail était fait et bien fait malgré que nous devions parfois endosser ses responsabilités de Directeur vis-à-vis de certains collègues. Aujourd'hui, je suis moi-même en burn-out, ayant été amenée à endosser les responsabilités de la fonction de ma collègue en plus des miennes, à devenir la personne de référence pour tous et à toujours vouloir viser la perfection dans le travail. Trop de responsabilités pour un manque de reconnaissance, plus le fait d'être accusée en cas d'échéance non respectée, de problèmes d'organisation, de commandes, etc..., j'ai vu les exigences de tous mes collègues et de mon supérieur hiérarchique vis-à-vis de mon travail devenir de plus en plus difficile à atteindre, quitte à y délaissé mon propre travail. J'étais devenue la personne à qui on pouvait tout demander sans que je ne puisse dire non puisque la crise sanitaire a eu aussi un impact important sur la répartition des tâches. Par exemple, les agents administratifs devaient obligatoirement bénéficier du télétravail alors que moi et ma collègue, avant que sa maladie se déclare, étions considérées comme des agents indispensables, au même titre que l'infirmière ou les éducateurs. Ce ressenti s'est accentué de plus en plus, j'étais épuisée et on me sollicitait même durant mes congés ou après mes heures de travail. Il n'avait plus de limite.

Aujourd'hui, je trouve mon travail déshumanisant. Je me suis sentie abandonnée alors que j'ai investi beaucoup de temps et d'énergie dans mon travail. Je ne respectais plus les heures de bureau et restait jusqu'à 20h00. Lorsque j'ai demandé une réunion pour redispacter le travail, le procès-verbal n'a pas été respecté, ce qui n'avait l'air de déranger que moi. Si le sens de mon travail était à la base d'avoir un travail irréprochable, de mettre mes compétences en avant pour l'effectuer plus vite ou de le rendre de meilleure qualité, et de partager mes journées avec ma collègue, il est aujourd'hui d'être reconnu en tant que personne, en tant que rouage important de l'institution et d'être soutenue lorsque je sollicite mon supérieur hiérarchique.

Avant, bien que je visse que certains problèmes organisationnels et institutionnels empêchaient de nombreuses choses d'être faites de manière efficace et respectant les règles régissant la maison, j'arrivais à faire abstraction de ceux-ci tant que cela ne pénalisait pas la bonne mise en œuvre de mon travail. Dès l'absence de ma collègue, je me sentais piéger par un système qui

ne me correspondait pas, où chacun faisait ce qu'il voulait et que même les fautes les plus graves n'étaient pas punies.

Je signale également que mon diplôme n'est pas reconnu bien que cela m'avait été promis à l'engagement. Aussi, je pense que mon temps ici est compté et que je m'en irai vers un travail qui me reconnait au niveau salarial et en tant qu'individu.

4. Quel était le sens de votre travail avant que vous ne le pratiquiez ?

J'étais fraîchement diplômée et on m'offrait un CDI. Je n'ai pas réfléchi plus loin que ça. Je voulais créer mon expérience professionnelle et un CDI ne se refuse pas. Je n'avais pas de critères particuliers. Je suis quelqu'un qui s'adapte vite et qui apprend vite. Aujourd'hui, le salaire a plus d'importance pour moi car j'ai tendance à voir des collègues mieux rémunérés s'en tenir à en faire le moins possible alors que je me suis épuisée physiquement et mentalement à endosser les tâches qui à mon sens devaient être faites et que personne ne voulait effectuer. Donc, j'avoue que je pourrais sans doute accepter de faire un travail qui me déplaît mais sur le long terme, cela ne me conviendrait pas sauf s'il s'agit d'un passage obligé pour atteindre un poste désiré. J'ai toujours aimé l'idée que mon travail et mon perfectionnisme m'aideraient à gravir les échelons car je m'y investis toujours pleinement. Or, la réalité est toute autre puisque je me sens aujourd'hui abusée par un système qui ne désire ni changer ni évoluer.

5. Comment votre notion de sens a-t-elle évolué entre le moment où vous commencez à travailler et maintenant ?

Comme dit précédemment, il a suffi que ma collègue soit absente pour une longue durée pour me rendre compte qu'un travail bien fait ne suffisait pas à me satisfaire. Je sais aujourd'hui que sa présence profitait à mon épanouissement professionnel car nous avions une manière de travailler identique et que nous nous entendions très bien. Pour moi, le contexte et l'environnement de travail important énormément car il s'agit d'un socle sur lequel on peut s'appuyer. Or, j'ai plutôt l'impression qu'on me demandait d'être ce socle sans disposer des outils et du soutien hiérarchique pour y arriver. Je pense qu'aujourd'hui ce n'est plus le travail parfait qui fait sens pour moi mais d'être reconnue, d'être utile mais valorisée, de faire partie d'un groupe dont le fonctionnement permet de nous épanouir.

6. Comment vous imaginez-vous plus tard ? / Comment imaginez-vous ce même travail dans le futur ? (en fonction de l'âge de la personne) :

Je sais que mon environnement de travail ne changera pas car il est ancré dans les valeurs institutionnelles. La solution ne peut venir que de moi et un jour, je serai en recherche d'un travail où mes diplômes seront valorisés, où je jugerai mon salaire égal à ce que je fournis comme effort, et où je pourrais mettre en pratique mes acquis, évoluer, et intégrer un environnement de travail qui correspond idéalement à mes valeurs. Ça a l'air utopique mais je ne veux pas que toute ma vie, le travail soit une corvée.

7. Pour vous, quel est le sens du travail ? :

Le travail est important, c'est un lieu d'épanouissement personnel. C'est le fruit de nos efforts. J'avoue que je continuerai à travailler quoiqu'il en soit mais me dirigerait peut-être vers l'indépendance et créer une entreprise qui fonctionnerait dans l'idéal selon mes critères d'ancien travailleur. Le travail peut constituer une priorité absolue, dès lors où on a trouvé du sens à ce qu'on fait chaque jour mais l'individu doit s'y épanouir pleinement selon les conditions que seul lui peut déterminer. Le salaire est vital mais pour le temps passé au travail, je pense qu'il est préférable que le travail soit à la hauteur des espérances du travailleur. Si je pense à ma situation actuelle, je n'hésiterais pas à démissionner si je gagnais au loto ou à choisir l'option d'un temps de travail réduit. Je pense qu'il faut pouvoir trouver dans le travail ce qui nous rend heureux dans notre vie privée comme l'apprentissage, le relationnel ou un travail non monotone.

