

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES MUTATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL
ET LE RAPPORT DE L'INDIVIDU AU TRAVAIL :
UN ESSAI SUR L'ALIÉNATION

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
SIMON FRÉCHETTE

NOVEMBRE 2013

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Avant toute chose, je remercie mon directeur, Sid Ahmed Soussi, pour sa rigueur et ses encouragements. Il m'a aidé à aller jusqu'au bout de ce mémoire, et à voir en celui-ci plus qu'un simple travail académique.

J'ai également une pensée pour les ami.es et camarades (de bibliothèques et de bien d'autres choses) qui, comme moi, sont passé.es au travers de cette dure et longue épreuve qu'est la maîtrise, félicitation à vous Joël, Lyne et Rachel (et tous.tes les autres). Une pensée aussi à ceux et celles qui pensent faire, feront ou ont fait ce choix.

Sans oublier non plus le soutien inestimable des ami.es de tous horizons qui relativisez la place qu'occupe l'université. La cohérence est une construction de tous les instants, d'autres voies sont possibles et elles s'entre-nourrissent/dévorent toujours.

Finalement, une mention toute spéciale à ma famille, c'est à vous (pourquoi pas) que je dédie ce mémoire, fruit de mon sang et de ma sueur! Et aujourd'hui plus que jamais, je réalise qu'un bon mémoire est avant tout un mémoire terminé.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES ET TABLEAU	V
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	VI
RÉSUMÉ	VII
INTRODUCTION	8
CHAPITRE I	
LA PROBLÉMATIQUE	13
1. CONTEXTUALISATION DE L'OBJET DE RECHERCHE	14
1.1. Le travail : un rapport au monde spécifique	14
1.2. Les mutations contemporaines du travail : des transformations sociétales	18
1.3. Le rapport de l'individu au travail : la gestion et les impacts des MCT	20
1.4. Le concept d'aliénation : une première approche	24
2. CADRE THÉORIQUE	27
3. QUESTIONS DE RECHERCHE	29
4. MÉTHODOLOGIE	32
CHAPITRE II	
LE CONCEPT D'ALIÉNATION : HISTOIRES ET LECTURES	35
1. LA LECTURE DE HABER	36
1.1. Origines et premières définitions	36
1.2. La réception et les critiques	40
1.3. La postérité	42
2. LA LECTURE DE FISCHBACH	45
2.1. Marx dans les <i>Manuscrits</i>	45
2.2. L'argumentaire de l'aliénation	47
2.3. L'aliénation après les manuscrits	50
PREMIÈRES CONCLUSIONS SUR L'ALIÉNATION ET LE PASSAGE VERS LES MCT	53
CHAPITRE III	
LES MUTATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL	55
1. AVANT LE FORDISME	56
1.1. La transition : la révolution corporative-managériale	59
2. LE FORDISME	63
2.1. La transition : le capital humain	66
3. LE POSTFORDISME	68
3.1. L'éclatement du compromis fordiste	69
3.2. Les formes contemporaines d'organisation du travail	72
3.3. La mobilisation : l'activation	74

CHAPITRE IV	
LE RAPPORT DE L'INDIVIDU À L'EXPÉRIENCE-TRAVAIL	79
1. LE MANAGEMENT, LE POSTFORDISME ET LA SOCIÉTÉ POSTDISCIPLINAIRE	80
1.1. Une brève présentation historique du management	80
1.1.1. Une notion fondamentale pour le management : la flexibilité	84
1.2. Le postfordisme et la société postdisciplinaire	87
1.3. Une critique du paradigme gestionnaire	93
PREMIÈRES CONCLUSIONS SUR LES IMPACTS DES MCT ET LE RAPPORT DE L'INDIVIDU AU TRAVAIL.....	96
CHAPITRE V	
L'ALIÉNATION ET L'EXPÉRIENCE-TRAVAIL : LES PERSPECTIVES DU CONCEPT	97
1. JEAN-PIERRE DURAND : LA PERTINENCE ACTUELLE DU CONCEPT D'ALIÉNATION	98
1.1. <i>Le principe-clé de la flexibilité</i>	98
1.2. <i>Les formes de la mobilisation, du contrôle et des contraintes</i>	101
2. FRANCK FISCHBACH : ALIÉNATION CONTEMPORAINE – ÊTRE SANS OBJETS	103
2.1. La perte du monde	103
2.2. Le sujet.....	106
2.3. La critique, les pièges.....	108
2.4. Les points de fuite.....	110
CHAPITRE VI	
SYNTHÈSE GÉNÉRALE	112
1. SYNTHÈSE CRITIQUE : L'IMPACT DES MCT SUR LE RAPPORT AU TRAVAIL.....	112
2. TENTATIVES DE CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	115
2.1. Individualisation comme masquage du commun.....	115
2.2. La sur-identification comme ressort de domination	116
2.3. Une puissance polysémique	118
CONCLUSION	121
BIBLIOGRAPHIE	129

LISTE DES FIGURES ET TABLEAU

Figure 1 : Les mutations contemporaines du travail.....	20
Figure 2 : L'opérationnalisation du cadre théorique	29
Figure 3 : Modèle d'analyse.....	34
Figure 4 : Aliénation chez F. Fischbach.....	49
Figure 5 : L'individu aliéné.....	50

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

DRH	:	Direction des ressources humaines
FCOT	:	Forme contemporaine d'organisation du travail
FOT	:	Forme d'organisation du travail
GRH	:	Gestion des ressources humaines
MCT	:	Mutations contemporaines du travail
NCS	:	<i>Les Nouveaux Cahiers du Socialisme</i>
NEC	:	<i>Le Nouvel Esprit du Capitalisme</i> , de Luc Boltanski et Ève Chiapello
NTIC	:	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
PME	:	Petite et moyenne entreprise
RH	:	Ressources humaines

RÉSUMÉ

L'aliénation a été un concept clé pour une critique du travail au sein du capitalisme depuis que Karl Marx l'a exploré dans *Les Manuscrits de 1844*. Ce concept a connu une vie mouvementée, il a parfois réussi à conjuguer les usages militant et scientifique, avant d'être finalement emporté par le raz-de-marée néolibéral des années 80.

À partir d'une recherche documentaire approfondie et d'une synthèse critique nuancée des conceptions et des principales écoles de pensée à l'origine de ce concept, ce mémoire en réinterroge la substance et la puissance explicative dans le contexte des mutations contemporaines du travail. Il pose la question de sa réhabilitation dans un monde qui n'est plus celui du fordisme. Pourtant, c'est précisément dans l'univers éclaté actuel (postfordiste, néolibéralisé, postmoderne), et dans les rapports au travail qu'il induit, que l'individu est dessaisi des objets produits et de son objectivité même. Des formes de vie lui sont niées. Pensé en tant que sujet libre et souverain, en tant que déraciné, le sujet est désinscrit du monde, d'où son impuissance : il le retrouve face à lui, extérieur, étranger et hostile.

Ce qui pose problème réside dans le fait que les mutations contemporaines du travail se fondent précisément sur l'autonomie individuelle dans l'expérience-travail. Supporté par tout l'attirail d'un management surpuissant, ce rapport au travail est présumé épanouissant pour un individu qui peut/doit mettre en jeu ses qualités et compétences afin de toujours se valoriser (injonction à l'excellence). Cet état est pensé/créé en tant que mis sous tension, flexible et réactif, donc instable. Il condamne les individus à une incorporation du contrôle, à une autonomie sans moyens, à l'impuissance; à une expérience contemporaine de l'aliénation. Être aliéné signifie dès lors être individualisé et assujéti par le pouvoir, être désinscrit du monde, être étranger à lui, à la nature, à soi, ainsi qu'aux objets de son activité, à la détermination et au sens de celle-ci. Et c'est toujours déjà la condition dans laquelle l'individu se présente au travail.

La précarisation actuelle du travail repose sur une stratégie de déstructuration des collectivités et des solidarités. Toutefois et malgré tout, le travail demeure une expérience structurellement collective : elle est partagée. Le concept d'aliénation est appelé à s'appliquer dans un contexte où il y a une intensification des processus d'individualisation et un approfondissement de l'interpellation des individus par le pouvoir au niveau de leur qualité propre.

Finalement, les mutations contemporaines du travail se doivent d'être étudiées en tant que phénomène social complexe, et non réduites à des pathologies individuelles ou à des effets d'inefficacité de la performance organisationnelle. Ce qui est en jeu aujourd'hui est une expérience nouvelle de l'aliénation dans un contexte de transmutations concrètes du rapport au travail.

Mots clés : aliénation, mutations contemporaines du travail, paradigme gestionnaire, management, rapport au travail.

INTRODUCTION

*On nous apprend que les entreprises ont une âme,
ce qui est bien la nouvelle la plus terrifiante du monde.
Gilles Deleuze. Post-scriptum sur les sociétés de contrôle.*

L'esprit gestionnaire a transformé le monde. Il a mis sous sa botte pratiquement toutes les sphères de la société. Les activités humaines sont réduites à des variables qu'il suffit de gérer efficacement – des universités aux politiques sociales, en passant par la planification de la vie quotidienne. Le travail ne fait pas exception à cette emprise. Au contraire, il est l'une des portes d'entrée et l'un des terrains les plus fertiles à cette vision du monde. Que ce soit avec les recherches d'Elton Mayo et de l'École de Chicago à la Hawthorne Western Electric Company au début du siècle (naissance des Relations Humaines) ou avec les prêchprêchas de la littérature du management et des directions des ressources humaines (DRH) d'aujourd'hui, le rapport de l'individu au travail n'est plus pensé qu'à l'intérieur du cadre gestionnaire. C'est face à ce constat que nous avons développé un intérêt pour notre objet de recherche : le rapport problématique de l'individu à l'expérience-travail contemporaine. L'objet de recherche ne se situe pas dans une société industrielle, il est un des échos des sociétés postindustrielles. Le monde a effectivement changé depuis le milieu des années 70, et ces changements s'accroissent depuis; les tendances qui s'y inscrivent s'accroissent.

Bien que nous souhaitions traiter du concept d'aliénation, nous désirons éviter l'écueil de l'ouvriérisme – nostalgique ou réactionnaire. Le monde dans lequel s'inscrit notre objet est celui, néolibéralisé, d'un capitalisme avancé, financiarisé : de crises. Le travail n'est plus le même. Il est présenté comme fluide, flexibilisé, polyvalent, dynamique, épanouissant, émancipant. Il est supposément choisi, souhaité, recherché, aimé. Il est censé

être le vecteur de socialisation et de réalisation de soi par excellence. Il doit donner sens à la vie. Et pourtant, il est autre que soi, autant dans l'activité, dans son sens, que dans les fruits de celle-ci. Encore rien n'appartient aux travailleurs, travailleuses : ni les objets produits, ni les conditions de réalisation de l'activité, ni la plus-value engendrée, ni l'attribution du sens ou la détermination de l'activité, leur travail (leur activation) servant toujours les intérêts d'un autre, quoi qu'on en dise. Il est total et totalisant, son extension est illimitée et indéfinie. L'expérience-travail est productrice de personnalités *workaholic*, de *burn out*, de dépressions, de suicides, et à ce titre, s'avère problématique. Et pourtant, le travail doit générer du sens, garantir une identité, permettre la vie sociale. Il force la reproduction de la société et il ne la laisse exister que difficilement à l'extérieur de lui. La survie – autant physique que sociale – de ceux et celles qui travaillent n'est permise que par l'obligation qu'ils et elles ont de travailler et de se valoriser. En ce sens, le travail est forcé, de même pour l'investissement dans son capital humain. Qu'advient-il alors des individus dans cette expérience contemporaine du travail?

Notre problématisation de l'objet de recherche se déploiera à deux niveaux. D'une part, celui du contexte de mutations comme tel avec ses répercussions très tangibles sur les individus (constat assez consensuel dans la littérature); ce qui fait problème s'articulant plutôt autour du sens donné au rapport de l'individu au travail. Le deuxième niveau concerne la domination de la vision gestionnaire dans les réflexions sur les réalités actuelles du travail. En effet, cette posture considère le rapport de l'individu à l'expérience-travail d'un point de vue exclusivement organisationnel et/ou individuel. Le problème réside dans le fait que le pôle gestionnaire est hégémonique et totalisant. Il participe du monde qu'il décrit et il disqualifie toute autre approche que la sienne comme irrationnelle et obsolète. Le monde qu'il engendre est un monde flexible, sous tension, mouvant, flottant. Et c'est précisément dans ce monde que nous nous posons la question d'une expérience de l'aliénation. Qui dit flexibilité absolue dit, par le fait même, instabilité chronique. Dans cet état, quel type de rapport au monde un individu peut-il développer sinon celui d'une infinie impuissance. L'impossibilité même pour l'individu (pensé comme libre et souverain) de

s'inscrire dans le monde (puisqu'extérieur et étranger à lui) est le berceau d'une théorie de l'aliénation.

Notre question de recherche tournera autour des mutations contemporaines du travail (MCT) et des impacts qu'elles ont sur le rapport individu-travail. Plus spécifiquement, nous posons la question de la signification du rapport au travail des individus aujourd'hui. Pouvons-nous considérer que le sens généré par l'expérience actuelle du travail puisse être épanouissant ou aliénant? Et dans la mesure où nous ne pouvons pas le considérer comme épanouissant, dans quelle mesure et sous quelles formes le concept d'aliénation peut-il l'éclairer? En d'autres mots, quelle est la capacité explicative de ce concept aujourd'hui? En ce qui concerne nos hypothèses de recherche, nous postulons que le concept d'aliénation a une capacité explicative forte. Avec Franck Fischbach, nous identifions l'impuissance comme concept clé d'une théorie de l'aliénation. Cette impuissance provient d'une *perte du monde*, d'une *désobjectivation*, et engendre un rapport au monde et aux objets caractérisé par de l'étrangeté, de l'extériorité et de l'hostilité. Et mise à part cette hypothèse voulant que le travail ne soit pas affectivement vécu en tant qu'expérience épanouissante, nous avançons aussi que le management participe de ce rapport problématique au travail, en raison de ses discours et de ses pratiques. En raison de ses discours (de son idéologie), puisqu'ils mettent en scène des processus d'individualisation, d'émancipation, de valorisation de son capital (humain), de travail autonome et créatif, d'équipes et de projets, et que ces discours masquent les réalités de l'expérience-travail actuelle (une expérience précarisée structurellement collective). Et en raison de ses pratiques (toujours déjà liées aux discours), puisqu'elles mettent en actes une mise sous tension du travail (de la production), notamment avec l'individualisation de la responsabilité (de son développement, de sa formation, de sa valorisation, de son employabilité), avec aussi les injonctions contradictoires (ou paradoxales ou creuses).

Dans le premier chapitre de ce mémoire, nous présenterons les fondements méthodologiques de notre démarche de recherche. L'objet de recherche sera défini et explicité; nous prendrons le temps de bien le situer spatiotemporellement. Rappelons que la

thématique initiale (centrale) du présent mémoire est le concept d'aliénation, et que d'une part, il y a les mutations du travail, et d'autre part, les transformations corollaires du rapport de l'individu à l'expérience-travail. Cet univers dynamique peut être appréhendé à l'aide de l'idée d'aliénation, et c'est ce à quoi nous nous attellerons dans les pages qui suivent. En ce qui a trait à notre cadre théorique, il consistera en une première revue de la littérature. Nous y aborderons l'ensemble des concepts mobilisés : le concept de travail, les formes contemporaines d'organisation du travail, les types de capitalisme, les modalités de mobilisation de la force de travail, le rapport à l'activité des individus, la gestion, le concept d'aliénation. Notre modèle d'analyse mobilisera l'ensemble de ces concepts.

La démarche du mémoire s'effectuera en quatre temps : le premier concerne le concept d'aliénation (deuxième chapitre); nous y définirons son univers conceptuel général. Il sera question des relectures de Karl Marx qu'ont faites Stéphane Haber et Franck Fischbach; nous irons puiser du côté de leurs travaux tout au long de ce mémoire. L'aliénation pour Fischbach réside dans la privation du monde, dans la perte de l'objet, dans le devenir étranger du monde à travers l'expérience de l'impuissance tragique. Haber insistera plutôt sur l'expérience de la négation de formes de vie (du fait de conditions données à un moment donné), sur l'expérience de la dépossession subjective du pouvoir d'agir.

Le second moment de notre démarche spécifiera le contexte dans lequel s'inscrit notre problématique (troisième chapitre) : à savoir, les MCT. C'est en travaillant avec Rolande Pinard que nous serons en mesure de bien asseoir notre réflexion sur les MCT en retraçant, notamment, le parcours sociohistorique de la catégorie travail. Cette auteure nous permettra de comprendre la trajectoire des MCT; elle nous fournira également les outils pour bien situer/comprendre l'objet du troisième moment de notre mémoire : le management. En effet, nous consacrerons le quatrième chapitre à l'étude du rapport de l'individu au travail contemporain en tant que tel. Nous tenterons d'y disséquer l'univers managérial, pôle dominant dans la pensée actuelle du travail. Nous étudierons particulièrement son développement et son rôle.

Et finalement, le quatrième mouvement qui nous occupera (cinquième chapitre) sera davantage de l'ordre de l'essai. Un premier volet consistera à présenter des tentatives de réhabilitation du concept d'aliénation avec Jean-Pierre Durand et Franck Fischbach. Nous conclurons ce mémoire avec des réflexions en ce qui a trait à une mobilisation actuelle du concept d'aliénation. Luc Boltanski et Ève Chiapello, Danilo Martuccelli et André Gorz, entre autres, nous serviront d'inspiration pour réfléchir la réhabilitation du concept d'aliénation et établir nos conclusions, propositions et ouvertures. Ces derniers points constitueront le dernier chapitre, chapitre à l'intérieur duquel sera également présentée notre synthèse critique : la dynamique causale entre les impacts des MCT et l'aliénation sera soulignée.

Enfin, pour conclure cette introduction, nous soulevons l'idée qu'il est possible d'ouvrir le concept, et d'aller puiser dans ses dimensions juridique, psychiatrique, politique et philosophique, que ces dimensions sont toujours intérieures au concept d'aliénation; elles lui donnent sa texture, sa profondeur. Elles n'engendrent pas nécessairement un flou sémantique problématique.

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre seront présentés : le cadre théorique, la problématique, les questions et hypothèses de recherche, de même que les orientations théoriques et la démarche méthodologique. Notre objet de recherche est le rapport de l'individu au travail dans l'entreprise postfordiste au sein d'une société postindustrielle, postmoderne. Notre cadre théorique se constituera autour des thèmes du travail, des mutations de celui-ci, du rapport que l'individu y entretient et du concept d'aliénation en tant que tel. Notre problématisation s'articule à partir de la tension qui existe entre, d'une part, la constatation des transformations contemporaines de l'expérience-travail en général et, d'autre part, l'interprétation de ces dernières et la compréhension de leurs conséquences. Ces mutations produisent-elles un rapport au travail épanouissant ou aliénant? Notre recherche tentera d'exposer que la vision gestionnaire prend parti pour la première possibilité : cela précise la problématique en ceci que la gestion est à la fois productrice des transformations qu'elle pose ensuite comme émancipatrices. Elle représente comme individuel (par des notions comme l'employabilité, la valorisation du capital humain, le rapport salarial) le rapport au travail, alors que pour nous ce rapport est structurel et collectif. Le management exclut comme irrationnelle et obsolète toute autre possibilité de considération des MCT et de leurs impacts sur le rapport de l'individu à l'expérience-travail.

De là, le mémoire tentera d'exposer et de creuser la question à savoir s'il est nécessaire et pertinent d'aborder ces impacts en tant que formes de l'aliénation. L'approche sous-jacente à ce concept est (et a été) victime de l'ascension du pôle gestionnaire depuis le milieu des années 70 (hégémonie qui s'inscrit dans l'ensemble plus large qu'est le néolibéralisme). À ce titre, comme extériorité au paradigme dominant, le concept d'aliénation peut révéler le rôle trouble de la vision gestionnaire : mise en place de dispositifs aliénants sous couvert d'émancipation individuelle.

1. Contextualisation de l'objet de recherche

1.1. Le travail : un rapport au monde spécifique

Le travail nous apparaît comme une catégorie historiquement et socialement construite¹. En effet, l'être humain modifie, transforme son environnement – cela est une banalité. Toutefois, il serait faux de prétendre que la constellation d'activités concernées puisse se rabattre sur la seule catégorie de travail universelle et abstraite. « [C]'est le capitalisme lui-même qui crée, invente le "travail" dans la mesure où il permet de regrouper sous un même vocable un ensemble varié d'activités humaines qui, dans d'autres sociétés, n'étaient pas vues comme ontologiquement semblables »². Michel Lallement n'affirme pas autre chose; pour lui le travail est une invention : il ne préexiste pas aux rapports sociaux, il est rapport social³. Le travail ne se résume pas non plus « en tant qu'[il est] rapport technique de production, mais [plutôt] comme un support privilégié d'inscription dans la structure sociale »⁴. Il ne se résume donc pas à l'activité productrice qui transforme le monde – bien qu'une telle activité existe, elle n'est pas ce qui nous intéresse ici puisque excessivement générale.

¹ Rolande Pinard, Dominique Méda, Michel Lallement.

² Louis Marion, « Capitalisme et Aliénation », *Les NCS*, no 7 (2012), 45.

³ Michel Lallement, *Sociologie contemporaine du travail*, (Paris : Gallimard, 2007), 14-15.

⁴ Robert Castel, *Métamorphoses de la question sociale*, (Paris : Gallimard, 1995), 17.

Dans la Grèce antique, les activités humaines étaient ontologiquement hiérarchisées entre la *praxis* et la *poiesis*. Le premier type d'activité n'étant point productif (en un sens utilitaire), il était donc l'activité proprement humaine (qui a sa fin en soi, hors de toute servitude), et était réservé aux *hommes libres* (citoyens). La seconde (la *poiesis*) était activité productive (relevant de techniques apprises, et non de la subjectivité de l'artisan) et excluait de la citoyenneté (service public servile). Dès lors, « [l']artisan soumet[tait] sa capacité de travail au besoin de l'utilisateur, le métier [était] service, il n'[était] pas travail »⁵.

Nous ajouterions à cela que la catégorie travail ne peut faire sens pour les sociétés précapitalistes en général, puisque le rapport à l'activité ne réunit pas les conditions d'abstraction nécessaire pour que le travail exerce son plein potentiel, comme il le fera dans le capitalisme. C'est ce sur quoi nous nous attarderons dans les prochaines lignes, c'est-à-dire, sur une présentation succincte de la genèse du capitalisme suivant les grandes lignes de la lecture de Helen Meiksins Wood. Cette auteure note que, bien que la notion de possession (dimension névralgique du capitalisme) apparaît dès la révolution néolithique, elle demeure solidement enchâssée dans les normes culturelles, et le demeurera jusqu'à la modernité. C'est en effet la modernité qui fournira les conditions pour que puisse faire sens la catégorie travail, soit avec l'avènement et le développement du capitalisme (et le rapport au monde qu'il induit). La bourgeoisie en sera le ressort. La société civile en sera le lieu.

Avec la reprise des échanges marchands entre les XI^e et XIII^e siècles, les marchands et les artisans vont acquérir un pouvoir politique par l'économie. Les marchands favoriseront et privilégieront une centralisation des activités au fur et à mesure que la demande augmentera : c'est l'apparition de la manufacture. Les marchands devenus manufacturiers incarnent à la fois la production et l'échange.

[L]a production est ici soumise à la règle marchande du gain et perd sa dimension "professionnelle" orientée vers le service au public. Ce sont les débuts du mode de production capitaliste, où on vise à produire et reproduire le capital plutôt qu'à satisfaire un besoin, et dont les produits sont désormais des marchandises mesurées par leur valeur d'échange⁶.

⁵ Jean-Pierre Vernant, *Mythe et pensée chez les Grecs*, (Paris : La Découverte, 1996), 290.

⁶ Rolande Pinard, *La révolution du travail*, (Montréal : Liber, 2000), 23-24.

Les grandes caractéristiques de la modernité naîtront de ce modèle, l'engendreront et l'accentueront. Nommément par le développement des notions de propriété privée (de soi, de sa force de travail, des moyens de production), de personne (individu libéré des carcans féodaux, donc « libre »), et de liberté individuelle (s'effectue dans le contrat). La spatiotemporalité moderne est également source de ces transformations sociétales avec le passage à un temps capitaliste, abstrait, déterminant. Et ce, puisque la valeur de ce qui est produit est objectivement déterminée par le temps de travail socialement nécessaire investi en lui. La rationalisation des espaces (fin du travail à domicile, l'affirmation propriétaire) se fait au nom d'une efficacité productive (contrôle accru, standardisation, division du travail) et du respect de la liberté individuelle (jouissance libre et entière de sa propriété, devoir de l'activer, de la faire fructifier). D'où les expropriations, les *enclosures*, et ultimement, l'obligation du travail pour ceux et celles qui n'ont rien (hormis leur force de travail).

Initialement, l'accumulation primitive implique l'expropriation et la dépossession des terres; celles-ci en tant que propriétés se devant d'être fructifiées (fondement philosophique de la propriété chez Locke). Ce qui entraîne une population expropriée, une armée de réserve pour l'essor du capitalisme. Et de là apparaissent des législations pour forcer le travail, pour contrôler les populations vagabondes, itinérantes, pauvres.

La propriété et le travail recèlent ainsi un double sens : l'un qui s'applique aux artisans encore propriétaires de leurs moyens de production et de leurs produits, ainsi qu'aux marchands-manufacturiers qui ont commencé à s'approprier le temps des ouvriers et les moyens de production; l'autre qui s'applique aux "prolétaires sans feu ni lieu", aux expropriés. C'est ainsi que la liberté reliée à l'exercice du droit de propriété et au travail engendrera comme corollaire la non-liberté des sans-travail, poursuivis, persécutés et souvent exécutés⁷.

Il y a donc propriété de sa force de travail (pour survivre) et propriété mobilière et immobilière (pour capitaliser); ces « propriétés » vont devenir antagoniques (Travail – Capital), à tout le moins pour le moment. L'obligation au travail sape la construction idéale de la notion libérale de contrat (qui revient concrètement à signer sous la contrainte, à être dépossédé de sa force de travail). Le travail est un moyen de subsistance et le capital est un moyen de production. Il y a inégalité entre travail et capital en ce sens que le premier

⁷ Rolande Pinard, *Op. cit.*, 27.

appartient au second dans la sphère privée du capitaliste (entreprise) ce qui induit pour la chose une absence de droits effectifs (le droit du contrat est une négation, une aliénation au sens juridique, de son droit de propriété sur sa force de travail). Celui qui peut jouir des principes et idéaux modernes (liberté, égalité) n'est nul autre que le propriétaire (le capitaliste en tant que personne abstraite).

Dans tous les cas, la liberté repose sur la propriété, et elle est en tension; c'est-à-dire que « la propriété est forcément appropriation et donc négation d'elle-même; elle est la liberté de déposséder d'autres possesseurs »⁸. La liberté bourgeoise est donc à la fois interactions avec d'autres sujets en vue de transformer le monde (liberté politique) et interactions marchandes anonymes entre intérêts particuliers (liberté économique). Le capitalisme se développera effectivement sur la différenciation des sphères économique et politique (dans la théorie libérale). Cette séparation n'a d'autres buts que de contraindre *économiquement* au travail – ce que le politique validera par la suite (les *enclosures*, lois sur les pauvres, lois anticoalition). Le but étant d'évacuer la domination de l'économie, puisque l'égalité et la liberté sont postulées comme garanties par le marché. Cette manœuvre est politique (idéologique). Dans cette optique, le marché apparaît comme un lieu de domination qui a pour objectif que soit accepté, obligé et légitimé le travail salarié.

La naissance du travail, tel que nous l'entendons dans les pages qui suivent, relève donc d'un contexte économique-politico-philosophique spécifique, celui de la modernité. Le travail acquiert son caractère abstrait avec la dépossession-différenciation du travailleur ou de la travailleuse. Le travail marchandise appartient au capitaliste qui l'utilise comme variable de valorisation, et à ce titre, il devient divisible, quantifiable, extensible et extérieur (autre) à celui ou celle qui travaille. Nous abordons donc le travail en tant qu'il est propre aux sociétés capitalistes. Que ce soit par son degré d'abstraction (regroupant un nombre exponentiel d'activités différentes), par la détermination capitaliste de son sens (réduction des activités à la sphère marchande, travail abstrait – travail-marchandise), par sa centralité sociale particulière. La contrainte de participation salariale à la société étant ce qui confère une identité, et la possibilité même de survie/reproduction.

⁸ Rolande Pinard, *Op. cit.*, 28.

1.2. Les mutations contemporaines du travail : des transformations sociétales

Affirmer que le travail n'est plus le même dans l'entreprise postfordiste au sein de la société postindustrielle et postmoderne fait l'objet d'un consensus assez élargi dans la littérature de la pensée du travail. Par mutations contemporaines, il est question des transformations récentes du travail, à partir de la fin du compromis fordiste et de l'éclatement des formes du travail (à partir du milieu des années 1970). Nous entendons également par là la radicalisation actuelle de l'emprise de la vision gestionnaire sur le monde du travail (précarisation effective de l'expérience-travail, responsabilisation individuelle de l'employabilité). Le management s'inscrit comme moteur de ces transformations dans l'entreprise depuis le départ : de par le constat et la mise en place de ces transformations, et de par le discours performatif produit à leur sujet. De manière générale, les MCT sont liées au postfordisme quant à la forme de l'expérience-travail; au néolibéralisme quant au mode idéologique; et se déploient au sein des capitalismes corporatif-managérial, dans un premier temps, et avancé, financiarisé (actuel), dans un deuxième temps.

Le postfordisme est une déstructuration profonde, un éclatement, du fordisme⁹ : une mise en forme flexible du travail, c'est-à-dire qu'il incarne la fin de la discipline autoritaire-paternaliste, la fin des structures hiérarchiques rigides, laissant plus de place à l'autonomie individuelle, à la réactivité maximale aux *inputs-outputs* du marché. Postfordisme signifie également une déformalisation du contrôle et son internalisation par l'individu, un réaménagement des espaces et des temps de travail (polyvalent de courte durée, en équipe, par projet), une valorisation potentiellement illimitée de soi (formation continue). Ce discours – et les réalités qu'il engendre – est devenu de plus en plus effectif à partir du milieu des années soixante-dix, dans le cadre plus large d'une société en transition vers une ère postindustrielle et postmoderne, porté par une idéologie néolibéralisante.

⁹ Bélanger et Lévesque, Boltanski et Chiapello, Castel, Lallement, Pinard.

L'ère postindustrielle est une ère également déformalisée, en ceci que l'économie a tendance à se fluidifier et se dématérialiser.

Le développement technologique participe de ces transformations sociétales, autant en tant qu'élargissement de la chose économique (production informationnelle comme fin), qu'en tant que moyen technique de transformation de l'expérience-travail (robotisation, informatisation). L'économie est financiarisée (soumise au marché) et déterritorialisée (incorporelle, immatérielle). De ces discours et de ces réalités naît une expérience-travail soumise aux dispositifs aliénants du management; dispositifs qui jouent précisément sur la tension entre la libération subjective de l'expérience-travail et une remobilisation subjective productiviste indéfinie et illimitée par/pour le travail. Au niveau le plus large (et le plus abstrait), tout cela s'inscrit dans quelque chose comme de la postmodernité : fin des grands récits, perte de toute forme de transcendance, autonomie de la signification.

Concrètement, les MCT regroupent, comme causes-conséquences, en amont et en aval, les transformations suivantes : flexibilisation de la production (flux tendu), flexibilisation également de l'activité-travail elle-même (précarisation, travail atypique, temporaire), extension et reconfiguration du temps de travail, individualisation du rapport salarial (et de l'expérience-travail), conception de l'individu en tant que capital humain, implication subjective intensive, injonction à la réalisation de soi (nouvel individualisme). Nous pensons qu'il y a une radicalisation contemporaine des tendances du postfordisme.

Le tableau qui suit présente notre compréhension historiquement située des MCT regroupé autour du moment fordiste (pré- et post-). Chaque moment est quant à lui détaillé à deux niveaux : macrosociologique et mésosociologique. Au niveau supérieur, il est question d'une typologie générale du capitalisme, ainsi que de la répartition du tryptique État – Capital – Travail. Quant au niveau mésosociologique, nous y abordons le rapport à l'activité des individus, le type d'organisation et les ressorts de mobilisation.

Figure 1 : Les mutations contemporaines du travail

Les mutations contemporaines du travail				
Niveaux d'analyse	FOT	Pré-fordisme	Fordisme	Postfordisme
Macro-sociologique - Capitalisme - Triptyque État, Capital, Travail	- Capitalismes agraire et industriel - État minimal, Travail de survie, Capital sauvage	- Capitalisme corporatif-managérial - État providentiel, Travail institutionnalisé, Capital encadré	- Capitalisme contemporain - État néolibéralisé (dé- ou re- régulé), Travail individualisé, cogestion, Capital financiarisé, autonomisé	
Méso-sociologique - Rapport à l'activité - Organisation - Mobilisation	- Travail - Exploitation - Survie/ faim	- Emploi - Compromis fordiste - Reconnaissance interne, consommation	- Activation - Flexibilité totale - Valorisation capital humain	

1.3. Le rapport de l'individu au travail : la gestion et les impacts des MCT

Compte tenu des profondes transformations qu'a subies (et subit toujours) le monde du travail, nous soutenons l'idée que le rapport de l'individu au travail a également été appelé à se modifier radicalement. Il s'articule autour de la centralité du travail, et de l'expérience-travail signifiante qu'en font les individus. Le rapport au travail concerne l'organisation du travail vécu, les ressorts de la mobilisation des individus, leur rapport à l'activité. Nous considérons qu'il y a deux pôles types d'analyse de ce rapport : l'un gestionnaire, où ce rapport est conçu en tant qu'il est épanouissant pour l'individu; et l'autre critique, pour lequel ce rapport est aliénant.

Il ne s'agit pas ici de remettre nécessairement la centralité du travail en question, bien que cela n'assure pas pour autant qu'elle soit positive, mais bien de comprendre/décomposer/situer cette centralité. Le travail inscrit l'individu dans le social, mais cette inscription peut s'avérer problématique : sur-identification dans un contexte de précarisation, par exemple. Et ce, car la catégorie travail ne va pas de soi : elle s'est modifiée et se modifie encore. Il y a expansion de la catégorie travail – et de son expérience, et elle s'accroît encore aujourd'hui : il y a « absence de spécificité du travail dès lors que toute activité humaine puisse y être assimilée »¹⁰. Le travail est donc total (ou tend à l'être). Il est production, mais il est *surtout* rapport social (en tant qu'il est forcé, garant d'identité, porteur de sens, vecteur de socialisation, ce qui permet la reproduction – de l'individu et de la société, rapport de force, de domination, d'exploitation, d'aliénation).

Le rapport de l'individu au travail se joue également au niveau des ressorts de mobilisation invoqués pour le mettre en action. À chaque moment correspond un (idéal)type de mobilisation : survie, reconnaissance, valorisation. Nous survolerons très rapidement ici nos trois moments afin d'y aborder le rapport au travail.

La révolution industrielle est issue de la conjonction de circonstances favorables : soit le développement de la manufacture, le progrès technique (division du travail, standardisation de la production, industrialisation) et l'accumulation de possibilités de contrainte des travailleurs et travailleuses. Le rapport à l'activité sera ici entendu comme travail. L'État a dépecé les vestiges du féodalisme¹¹ (renouveau normatif) afin de libérer la société du droit coutumier (traditionnel); le travail n'est pas encore un acteur social (interdiction de former des collectifs ouvriers), et le capital est libre de contraintes (légitimé par l'idée de liberté et d'égalité sur le marché). La forme de l'échange de la force de travail s'effectuera par le « contrat ». La mobilisation des individus repose sur la survie (la faim), pour la reproduction minimale de la force de travail. Et ce sera le cas jusqu'à l'avènement du fordisme.

¹⁰ Marie-Pierre Boucher, « Le travailleur n'est pas une marchandise », dans *La propriété et ses multiples*, (Montréal : Nota Bene, 2012), 153.

¹¹ Helen Meiksins Wood, Rolande Pinard, etc.

Avec celui-ci, le rapport à l'activité des individus se redéfinira en termes d'emploi : « [c]ela correspond à l'appropriation du travail comme activité disciplinée et réglée par le management, à une transformation des rapports sociaux de production qui opposeront travailleurs et managers, et non plus ouvriers et capitalistes »¹². L'existence de l'activité est collective, mais non problématisée, le contrat « libre » est remplacé par la convention « sécurisante » (reconnaissance du Travail comme acteur social à organiser). « L'emploi accroît [en fait] la dépendance au travail dans la mesure où il en abolit l'extériorité »¹³. Quant à la mobilisation individuelle, elle s'appuie sur la reconnaissance des individus (dans un marché interne fort) au sein de l'univers corporatif. Elle tend également à s'appuyer sur une dette infinie, de par la massification de la consommation (et l'accessibilité au crédit).

Et finalement, dans le troisième moment, il y a intégration du travail-marchandise en tant que capital, cette mobilisation repose sur la valorisation inhérente à tout capital. Il y a une subjectivation radicale des processus économiques ici. L'individu entretient à son activité (et à sa personne) un rapport d'activation. Avec la valorisation de l'individu en tant qu'il est capital, l'activation individuelle se manifeste comme injonction, un devoir, une responsabilité. La responsabilisation individuelle (de l'employabilité, de la formation) consiste en une mobilisation totale de soi dans un contexte de sur-identification.

L'activation comme rapport à l'activité apparaît dès lors que la notion de compétence supplante celle de qualification. La notion de compétence responsabilise individuellement le travailleur ou la travailleuse. La gestion par compétences implique la participation active : la constante amélioration / valorisation / activation de soi. Il y a un transfert de responsabilité, l'individu ne peut que réagir et s'ajuster à la réponse *neutre* du marché (flux tendu). Par définition « [l]es compétences ont donc un sens plus large [que les qualifications] et, ce faisant, comportent des modalités qui s'étendent au-delà du travail, pour s'appliquer à tous les aspects de la vie sociale »¹⁴. Compétence et qualité rejoignent

¹² Marie-Pierre Boucher. *Op. cit.*, (2012), 108.

¹³ *Ibid*, 166.

¹⁴ Audrey Laurin-Lamothe, *L'investissement subjectif des travailleurs*, (Mémoire UQAM, 2011), 90

capital humain en ceci qu'elles impliquent immédiatement une mobilisation totalisante de soi (et forcément un devoir de valorisation équivalent).

L'esprit gestionnaire, central pour notre compréhension du rapport actuel de l'individu au travail, joue sur ces terrains (la mobilisation, l'organisation). Il fait apparaître les concepts de *leader*, de flexibilité, d'autonomie, de responsabilité, de coopération, de créativité, de développement personnel. Il est question « d'adhésion », « d'engagement » et non plus seulement « d'optimisation du rendement ». Cette radicalisation de la managérialisation du monde s'effectue également en réaction à la rigidité des anciens modes (Boltanski parle de récupération des critiques de '68¹⁵); elle suppose de fluidifier le travail, d'humaniser l'expérience-travail (versus un management autoritaire).

En réalité, aujourd'hui, les individus non seulement sont loin de vivre une relation harmonieuse avec leur travail, mais sont surtout pris au piège d'un discours qui, tout en valorisant leur autonomie, les enferme à l'intérieur d'un monde où leur marge de manœuvre est extrêmement courte¹⁶.

Le management fait appel à l'individu en tant qu'il est libre, souverain, autonome, créatif et responsable; il l'interpelle sur la base de ses motivations profondes, qu'il mobilise dans / et pour le travail. Nous pensons que mettre de l'avant et promouvoir le « développement personnel » des individus au travail est une chose, mais que de taire l'impératif capitaliste de maximisation des gains inhérent à tout travail en est une autre. L'entreprise peut être créatrice de sens (elle est également problématique dans la mesure où ce n'est pas le cas), mais cela reste accessoire à sa volonté constitutive (fondamentale, essentielle) de rentabilisation, la nouveauté se trouvant au niveau de l'implication, de l'engagement, de l'adhésion, du flou au niveau des désirs.

¹⁵ Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le NEC*, (Paris : Gallimard, 2011).

¹⁶ Michela Marzano, « Nouvelles formes d'exploitation », *Cités*, no 35 (2008), 112.

1.4. Le concept d'aliénation : une première approche

Comme nous le disions en introduction, nous désirons travailler le concept d'aliénation. Nous essaierons de le faire sans toutefois tomber dans le nostalgique (éloge des collectifs ouvriers, du prolétariat), ni dans le réactionnaire (volonté de retour au fordisme, à ces régulations étatiques). Et c'est à ce titre, et dans ce contexte, que le concept mérite d'être réfléchi. Nous aborderons le concept une première fois dans le chapitre deux, à l'aide de Stéphane Haber et Franck Fischbach. Nous y reviendrons cependant au chapitre cinq afin de le mettre en jeu et d'explorer ses possibilités. Toutefois, nous présenterons maintenant les lectures/définitions/histoires fischbachienne et haberienne du concept d'aliénation.

Franck Fischbach (*Sans objet. Capitalisme, subjectivité, aliénation* : 2009; *Manuscrits économique-philosophiques de 1844* : 2007; *La privation du monde* : 2011) lie le concept à l'idée de privation du monde. Le fait primitif de l'aliénation serait

non pas perdre le soi dans le monde, ou se perdre soi-même dans le monde, mais ne plus avoir de monde à soi [...] être dépossédé du monde même et ne plus pouvoir le voir autrement que comme un monde étranger qui ne peut plus être le sien, auquel on ne peut plus adhérer d'une quelconque manière¹⁷.

L'aliénation pour Fischbach est une perte d'un rapport objectif au monde, le fait d'être *désinscrit* du monde.

En plus de côtoyer Franck Fischbach, nous serons aussi appelé à travailler avec Stéphane Haber (*L'Aliénation. Vie sociale et expérience de la dépossession* : 2007). Pour Haber, il faut comprendre par aliénant, quelque chose comme de l'étrangeté et de la dépossession : il s'agit pour lui d'une dépossession *subjective* du pouvoir d'agir.

¹⁷ Franck Fischbach, *Sans objet. Capitalisme, subjectivité, aliénation*, (Paris : Vrin, 2009), 8.

"[ê]tre aliéné" signifie à la base "ne pas pouvoir être soi-même" ou "ne pas bénéficier des conditions qui permettent d'être/de devenir soi-même". [...] je sens que je suis d'abord "moi-même" lorsque le mouvement naturel de la vie ou d'une vie, pour reprendre une légitime accentuation deleuzienne, peut se déployer à travers moi sans rencontrer de trop gros obstacles. Par ces affects négatifs, les individus sont avertis en quelque sorte que ce mouvement sera contrarié et dévié, que certains possibles privilégiés qui les appellent ne pourront être réalisés et que cela retentira sûrement sur leur "intégrité" ou sur leur "identité"¹⁸.

De manière plus générale, nous pourrions soulever que le concept d'aliénation possède une dimension normative forte, puisqu'il présuppose la possibilité d'autres potentialités d'être au monde, d'autres formes de vie. Il est l'inadéquation de formes de vie avec la « nature humaine », terme problématique s'il en est un, mais ici compris en tant que puissance potentielle d'expression, d'autoréalisation et d'épanouissement. La réalisation (ou la non-réalisation) de cette nature relève de conditions données à une période donnée. Le terme « nature » ne renvoie pas ici être à un état vrai, déterminé, fini, ou naturellement fixé (spéculatif et anhistorique), il fait plutôt écho à une prédisposition humaine nécessaire pour l'autoréalisation et l'émancipation de soi (la puissance subjective d'agir) – prédisposition malmenée dans l'obligation du travail capitaliste. Il y a que l'individu ne fait pas face à la nature, mais qu'il en fait intégralement partie. C'est du moins en ce sens que la reçoit Stéphane Haber. Dans le jugement d'aliénation, il y a une dimension normative, la critique fait appel à des valeurs, elle juge et exige (idéal de l'émancipation, de l'humain multidimensionnel, riche en besoins, etc.). Cela en fait un concept proprement critique – qui présuppose la possibilité d'autres potentialités d'être au monde.

Plus formellement, le concept d'aliénation pourrait être défini comme suit : ce qui est « rendu étranger », étranger à soi, étranger au travail; c'est une expérience diminuée, une négation de possibilités d'existence; c'est la dépossession subjective du pouvoir d'agir, une privation vécue et effective de liberté, une expérience profonde de diminution de soi, de limitation et de souffrance. Pour Paul Ricœur, le « mot [...] oscille entre la description objective d'une situation d'exploitation – être dessaisi par (et pour) un autre – et la prise de

¹⁸ Stéphane Haber, *L'Aliénation : vie sociale et expérience de la dépossession*, (Paris : PUF, 2007), 27.

conscience de cette condition – devenir un autre »¹⁹ : à la fois dépossession de son travail et dépossession de soi. La lecture de Marx que fait Fischbach insiste plus particulièrement sur la perte de l'objectivité dans le travail capitaliste, le travail étant par définition producteur d'objets (objectivation).

Donc, l'idée d'un sujet essentiellement actif et séparé de l'objet et qui comprendrait l'objectivation comme ressort de l'aliénation implique d'ores et déjà l'aliénation. En ceci, que pour être considéré comme sujet purement actif, il faut que « la part inactive, inerte et passive de son être lui [ait] déjà été soustraite »²⁰. Effectivement, si l'on accepte le postulat de Marx voulant que l'humain ne fasse pas face à la nature, mais qu'il en soit partie-prenante en tant qu'être de besoins : l'humain est donc un être objectif, et passif. Et c'est à ce titre qu'il est toujours déjà privé d'objet dans l'expérience de l'aliénation. Fischbach comprend cette privation en trois degrés : perte des objets nécessaires à la satisfaction des besoins vitaux; perte des objets requis par le travail lui-même; et perte du travail lui-même en tant qu'objet nécessaire à la vie. L'aliénation est la « négation complète de ses besoins élémentaires et de toute la dimension sensible, passive de son être »²¹. Nous développerons ces idées plus en profondeur le moment venu.

De cette construction conceptuelle complexe, le concept d'aliénation pourrait s'ouvrir aux réalités contemporaines du travail. Comme il y a mobilisation démesurée de son énergie, de sa vitalité (de soi) aux fins et profits de l'employeur, il y a quelque chose comme de la mobilisation affective, de la domination. L'aliénation est une « privation des moyens concrets de l'exercice de sa liberté »²²; c'est une restriction du champ de son action du fait d'autrui. Ce concept n'exclut pas les notions de « domination » ou d'« exploitation », au contraire, mais il vient en aval, il est plus fondamental-existential.

¹⁹ Paul Ricoeur, « Aliénation », *Encyclopedia Universalis*, 1984.

²⁰ Franck Fischbach, *Manuscrits économique-philosophiques de 1844*, (Paris : Vrin, 2007), 28.

²¹ *Ibid*, 34.

²² Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2007), 33-34.

2. Cadre théorique

Sommairement, notre cadre théorique se construit autour de l'idée que les MCT ont opéré une déstructuration (dérégulation) du lien social au travail (individualisation du rapport au travail, désolidarisation), engendrant par le fait même l'expérience contemporaine de l'aliénation. Les MCT impliquent la mondialisation et la financiarisation de l'économie, avec comme corollaires la flexibilisation, l'individualisation, l'extension (et l'intensification) de l'expérience-travail. Ce constat est somme toute généralisé dans la littérature. L'éclatement des formes d'organisation du travail (FOT) s'inscrit donc dans ce contexte, il est engendré par les nouvelles stratégies de gestion des entreprises; elles-mêmes axées sur le court terme et la rentabilité boursière. Ces tendances étant totales (et totalisantes) elles en viennent à contaminer l'ensemble des mondes du travail (autant les employés que les cadres); s'ensuit un phénomène généralisé de précarisation. Les impacts des MCT sont le fruit des nouvelles stratégies de gestion des entreprises qui misent notamment sur la double externalisation de leur activité afin d'accroître leur adaptabilité et leur rentabilité. Il y a externalisation internationale, c'est-à-dire délocalisation (systématique) des secteurs d'activités industrielles; et externalisation locale, *id est* la mise en place de réseaux interdépendants de sous-traitance. Ces processus sont de la *précarisation en acte* puisqu'ils déstructurent les collectifs de travail, fragilisent (individualisent) la relation d'emploi, rendent inopérant les systèmes de régulation du travail. Les impacts des stratégies de gestion tournent autour des modes de régulation (destruction) et sur le rapport à la conflictualité (individualisation).

Le besoin d'adaptabilité inhérent au postfordisme (organisation flexible et en réseaux) implique « une logique de gestion tournée vers la mise en place de projets dont la durée de vie de plus en plus courte implique l'autonomie individuelle et, surtout, la responsabilité personnelle et donc la compétition entre employés »²³. Il y a désolidarisation et décollectivisation de l'expérience travail. C'est entre autres par là que le concept

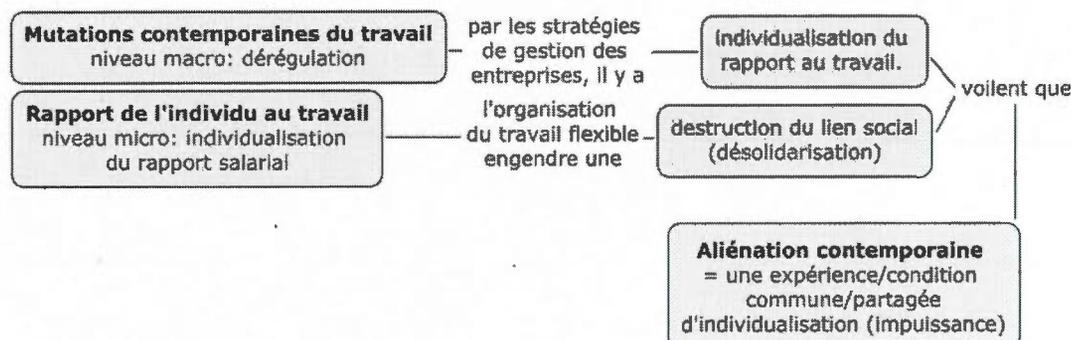
²³ Sid Ahmed Soussi, « La nouvelle division internationale du travail », *Les NCS*, No 7 (2012), 59.

d'aliénation apparaît pertinent dans notre cadre théorique. Il s'insère dans la précarisation de l'expérience-travail, et forcément comme conséquence de l'individualisation du rapport salarial. Cette individualisation voile précisément ce qu'il y a de *commun* (de partagé) dans le rapport au travail actuel, et empêche ainsi la préhension (la prise de conscience) de cette condition collective. L'aliénation est vécue dans l'intensification de l'interpellation subjective de l'individu, saisi en tant que PME vivante et dynamique (en tant que capital humain). Dans cette relation de pouvoir, il y a une confusion systématique entre les désirs personnels et ceux de l'entreprise. Le contexte de précarisation ne vient que nourrir ce sentiment d'impuissance, d'étrangeté, de dépossession, de perte.

Le concept d'aliénation se vit également dans le rapport au monde moderne / capitaliste, rapport à l'intérieur duquel le monde se présente comme extérieur, étranger, hostile. Cette perte, ou désinscription, est le propre de l'aliénation : une expérience d'impuissance. Et plus que de la dépossession, l'aliénation est également désobjectivation, ou perte de l'objectivité-passivité. L'individu est séparé de son objectivité et réduit à l'état de pure force de travail abstraite afin de pouvoir se vendre. Il est question ici de la triple dépossession marxienne : de l'activité/travail en tant qu'objet nécessaire à la vie, des objets/produits du travail, et des conditions/moyens de réalisation de celui-ci (compréhension plus traditionnelle/orthodoxe de l'aliénation).

Ce sera donc avec ces concepts que nous tenterons d'assurer la démonstration de l'articulation entre les impacts des MCT sur le rapport de l'individu au travail et le concept d'aliénation.

Figure 2 : L'opérationnalisation du cadre théorique



3. Questions de recherche

Il y a un relatif consensus au niveau des faits entourant le contexte des transformations et ruptures du monde du travail. La constatation de cette tension est somme toute assez répandue : dans la sociologie contemporaine française / européenne; de même que dans la sociologie québécoise / nord-américaine actuelle. Il est encore plus unanimement accepté que le travail a subi d'importantes mutations, et qu'il en va forcément de même du rapport que les individus entretiennent avec lui, de l'expérience qu'ils et elles en font. Reste à débattre l'analyse faite de ces MCT : le parti pris adopté. Les enjeux (les litiges) se cristallisent autour de l'expérience contemporaine du travail et des impacts de ces MCT. Il y a un abîme dans le parti pris entre les pôles gestionnaire et critique : le rapport de l'individu au travail pouvant soit être conçu comme épanouissant ou aliénant. Encore une fois, ce que nous jugeons pertinent d'étudier concerne les caractéristiques des impacts des MCT sur les rapports individu-travail. Peut-il être abordé en tant qu'il est aliénant, donc compris en tant que résultat d'un phénomène social complexe et non comme conséquence de pathologies individuelles-individualisantes, ou d'effets d'inefficacité de la performance organisationnelle?

Il est nécessaire de trouver des outils pour que les réalités contemporaines du travail rendent des comptes. Force nous est de constater l'écart qui existe entre la réalité vécue de l'expérience-travail et la vision que le paradigme gestionnaire véhicule depuis plus de trois décennies. Il y a une tension dans l'expérience du travail : au travail comme vecteur d'épanouissement identitaire et d'émancipation individuelle s'oppose la fragilisation de son sens, une décollectivisation de son expérience, sa précarisation objective et vécue, son expansion illimitée et indéfinie, son intensification subjective. L'expérience-travail est productrice de personnalités *workaholic*, de *burn out*, de dépressions, de suicides, et à ce titre, elle se doit d'être problématisée.

De plus, le travail aujourd'hui n'est plus pensé qu'à travers le prisme de l'entreprise (son organisation, son administration, sa gestion) ou de l'individu (sa psychologie, sa fonctionnalité, ses intérêts de PME-vivante, la valorisation de son capital humain) et non plus celui de réalités sociales complexes. L'individualisation du rapport au travail apparaît donc comme une réalité objective du monde du travail contemporain. Pourtant, la précarisation de l'expérience qu'en font les individus (de sa mise sous tension, de sa flexibilité) nous semble structurelle : il y a là un nœud à explorer. Il y a aussi que l'hégémonie de l'esprit gestionnaire a « produit un puissant effet en retour, en délégitimant, comme irrationnelle et obsolète, toute tentative de résister à l'approche gestionnaire »²⁴. D'où la pertinence de réfléchir en d'autres termes, de s'arrêter sur un concept extérieur au paradigme. Car aliénation veut-il encore dire quelque chose pour des individus atomisés et éclatés pris dans un rapport au travail également dépouillé de toute forme de collectivité et d'extériorité? Justement, face à une réalité telle, peut-être faut-il forcément brandir des armes qui n'en sont pas issues, qui n'en sont pas le produit, afin de pouvoir l'ébranler.

Partant de là, la question de recherche que nous posons est la suivante : quels sont les impacts des MCT sur le rapport de l'individu au travail? Est-il possible de les appréhender en tant que formes de l'aliénation (quelle est la capacité explicative du concept)? Et à partir de là, est-ce que l'expérience-travail produit un rapport aliénant ou

²⁴ Jean-Philippe Deranty, « Travail et expérience de la domination », *Actuel Marx*, No 49 (2011), 78.

épanouissant à l'activité? Nous consacrerons la dernière section de notre mémoire à la confrontation du concept d'aliénation en tant que tel. Dès lors, dans quelle mesure ou sous quelles formes le concept d'aliénation peut-il être mobilisé? Et de manière sous-jacente, d'où provient ce concept et comment fut-il mobilisé? Pourquoi a-t-il été abandonné et par quoi a-t-il été remplacé? Quelles en sont les perspectives?

Nous constatons – avec d'autres – que les impacts des MCT sont de l'ordre d'une individualisation de l'expérience-travail, d'une précarisation identitaire (sur-identification au travail), d'une sursollicitation des subjectivités, d'un totalitarisme de l'activation. Les effets des formes contemporaines de l'organisation du travail peuvent prendre la forme de l'implication contrainte, des injonctions creuses, du management paradoxal. Notre hypothèse est donc que les conditions pour que le concept d'aliénation ait prise sont effectivement réunies.

L'explicitation de ces tensions inhérentes à l'expérience-travail contemporaine pourrait s'articuler comme suit : au travail comme vecteur d'épanouissement identitaire et d'émancipation individuelle s'oppose la fragilisation de son sens, une décollectivisation de son expérience, sa précarisation objective et vécue, son expansion illimitée et indéfinie. Concrètement, avec l'idée que le travailleur et la travailleuse sont pensés en tant que capital humain, il y a exigence toujours accrue de flexibilité et de mobilité, d'activation et de valorisation; il y a sursollicitation psychologique afin d'accroître encore et toujours l'efficacité et la rentabilité. Face à quoi nous considérons que les formes contemporaines d'organisation du travail, propres au capitalisme avancé néolibéralisé, et à son lubrifiant social qu'est le paradigme gestionnaire, engendrent un rapport au travail (et à soi) que l'on pourrait qualifier d'*aliénant* – et ce *malgré* et *par* le management. *Malgré* : en raison du discours « émancipateur » et « épanouissant » du management. *Par* : en raison des pratiques effectives du management et de ses impacts sur les individus.

Comme l'abandon du concept d'aliénation est corollaire de l'essor du néolibéralisme et du paradigme gestionnaire, et que l'hégémonie de ce dernier discrédite toute autre approche que la sienne, il nous apparaît nécessaire de mobiliser un concept

extérieur au paradigme gestionnaire et à sa vision du monde. Avec le retour à Marx, Fischbach tente de retracer une tradition philosophique pour laquelle le concept n'a jamais perdu sa pertinence, et permet de réfléchir le rapport au monde dans son ensemble (au-delà du travail). Nous pensons également que le concept d'aliénation permet cette réflexivité. Il peut (re)trouver une puissance analytique et critique en s'ouvrant, en s'éclatant. En effet, la notion a des racines multidisciplinaires indéniables, et peut-être que par là, elle saura répondre aux réalités contemporaines du travail. Il nous faut intégrer ses dimensions juridique, psychiatrique, politique et ontologique du concept. Il nous faut également travailler encore davantage avec les auteurs marxistes modernes qui revisitent ce concept (Fischbach et Haber, notamment).

4. Méthodologie

Notre démarche méthodologique est théorique; il s'agit ici d'une analyse documentaire. Dans un premier temps, il y aura une étude du concept d'aliénation, véritable cœur de notre mémoire. En sera fait un bref historique et une présentation des lectures qu'en ont faites Stéphane Haber et Franck Fischbach. Ensuite, viendront nos présentations et réflexions sur les MCT, sur le rapport de l'individu à l'expérience-travail et, finalement, sur le concept d'aliénation et sa réhabilitation. De manière transversale se surajouteront les dialogues incessants avec les analyses contemporaines de la pensée du travail. Ces deux états de la recherche constituent notre démarche méthodologique. Cependant, notre quatrième section (cinquième chapitre) consistera davantage en un essai sur le concept d'aliénation : à ce moment nous ferons une synthèse-critique de l'idée d'aliénation dans le contexte actuel des MCT; il y sera question de la pertinence (capacité explicative) du concept.

Quant à nos orientations théoriques, elles sont multiples : multidisciplinaire, critique, herméneutique et analytique. Premièrement, nécessairement multidisciplinaire, puisque puisant surtout dans la littérature issue de la sociologie, mais inévitablement aussi

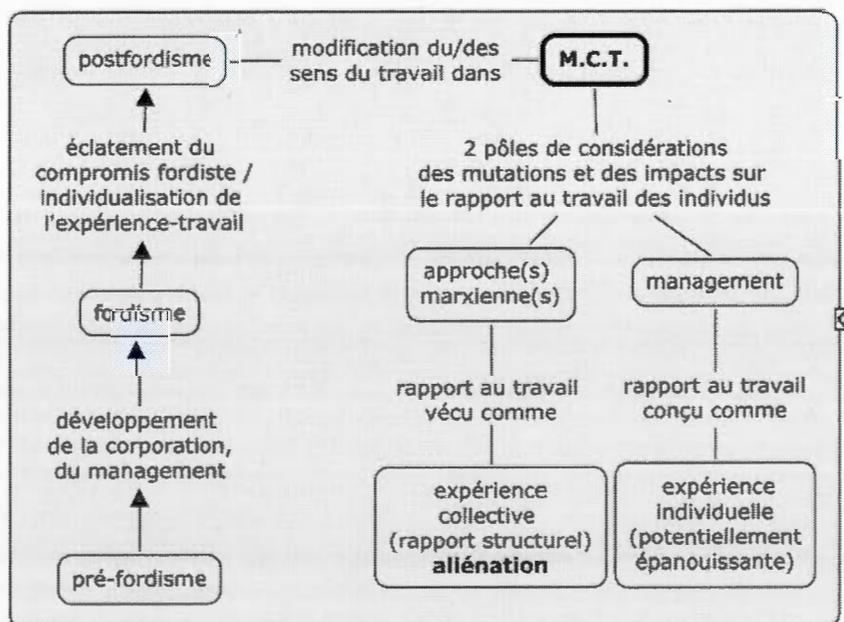
dans celle issue de la philosophie (et de la psychologie, de l'histoire, du management). Nous croyons que la recherche se doit de sortir de ses carcans disciplinaires, ce qui n'est évidemment pas incompatible avec une rigueur scientifique et une honnêteté dans la démarche. Comme le dit Stéphane Haber, une « théorie sociale ne peut être que polyphonique »²⁵. De même, aucun travail scientifique ne peut être neutre ou apolitique, il prend position. Ce postulat n'enlève rien à l'exigence de rigueur que suppose et exige une recherche théorique. Deuxièmement, critique, et ce, à la fois des réalités contemporaines du travail, du paradigme dominant et de son hégémonie (impérialisme de la gestion), mais également de par l'intérêt pour le concept d'aliénation (concept essentiellement critique, puisqu'il fait appel à des valeurs, juge et exige) et de par la mobilisation d'une littérature critique des MCT. Et finalement, herméneutique et analytique : nous allons, par définition, construire une interprétation des réalités contemporaines du travail (et du rapport individu-travail) basée sur un corpus d'auteur(e)s et de textes rigoureusement choisis. Ces textes seront analysés, synthétisés afin de présenter un portrait pertinent de la problématique (et de son contexte).

Nous avons dressé dans les pages précédentes un portrait de notre objet de recherche, de son cadre théorique, de la problématique, des questions et hypothèses de recherche, de la démarche méthodologique et des orientations théoriques. L'objet de recherche qui sera développé dans les prochains chapitres est donc : l'aliénation dans le cadre du rapport de l'individu à l'expérience-travail dans l'entreprise postfordiste au sein d'une société postindustrielle, postmoderne. Notre mémoire se développera, avant toute chose, autour du concept d'aliénation comme tel (deuxième chapitre), pour ensuite aborder les thèmes des MCT et du rapport que l'individu entretient à l'expérience-travail, cela en relation étroite avec l'idée d'aliénation (troisième et quatrième chapitres). Pour traiter la question, nous devons dresser le portrait sociohistorique du travail (de son organisation, de sa mobilisation, de ses significations), et du management. Finalement, nous amorcerons une réflexion aussi poussée que possible autour du concept d'aliénation aujourd'hui (cinquième chapitre).

²⁵ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2007), 32.

Notre problématisation de l'objet de recherche s'articule à partir de la tension qui existe entre, d'une part, la constatation de transformations contemporaines de l'expérience-travail en général et, d'autre part, l'interprétation de ces dernières et la compréhension de leurs conséquences. Ces mutations produisent-elles un rapport au travail épanouissant ou aliénant? La vision gestionnaire prend parti pour la première possibilité : cela précise la problématique en ceci que la gestion est à la fois productrice des transformations qu'elle pose ensuite comme émancipatrices. Elle exclut comme irrationnelle et obsolète toute autre possibilité de considération de ces transformations et de leur impact sur le rapport de l'individu à l'expérience-travail. De là se pose la question, à savoir s'il est nécessaire et pertinent d'aborder ces impacts en tant que formes de l'aliénation. L'approche sous-jacente à ce concept est (et a été) victime de l'hégémonie du pôle gestionnaire (inscrit dans l'ensemble plus large qu'est le néolibéralisme). À ce titre (extériorité au paradigme dominant), le concept d'aliénation peut révéler le rôle trouble de la vision gestionnaire : mise en place de dispositifs aliénants sous couvert d'émancipation individuelle. Voilà donc le programme qui nous attend dans les prochaines pages, en espérant le tout à la hauteur des attentes du lecteur et de la lectrice.

Figure 3 : Modèle d'analyse



CHAPITRE II

LE CONCEPT D'ALIÉNATION : HISTOIRES ET LECTURES

La question qui se pose à propos de ce malade est de savoir s'il faut le tuer ou le guérir.
Paul Ricœur. « Aliénation », *Encyclopaedia Universalis*.

Un important travail d'éclaircissement conceptuel de l'aliénation a été fait par Paul Ricœur. Il part effectivement du constat que le concept est marqué par un grave problème sémantique : il est trop équivoque. Historiquement, l'idée d'aliénation a couvert des réalités très diversifiées : allant de la cession d'un bien à un sentiment d'étrangeté, d'un processus de chosification à un jugement moral ou médical. Nous nous attelons donc à définir le concept d'aliénation comme tel, et de situer ses définitions dans son histoire.

Dans le présent chapitre, nous retracerons l'histoire du concept d'aliénation : ses origines, ses définitions, ses critiques. Pour ce faire, nous puiserons principalement dans les présentations-histoires qu'en dressent Stéphane Haber et Franck Fischbach. Le premier fait un bilan de la trajectoire historique du concept d'aliénation dans sa monographie *L'Aliénation, vie sociale et expérience de la dépossession*. Haber réfléchit notamment les critiques dont a fait l'objet l'univers conceptuel de l'aliénation. Il se donne pour objectif la réhabilitation actuelle du concept autour du thème de la (sur)sollicitation subjective des individus. Le second, Franck Fischbach, insiste sur une relecture serrée de Marx afin de réfléchir, en accord avec les textes, le concept aujourd'hui. Fischbach a en effet traduit (et introduit) les *Manuscrits économique-philosophiques de 1844*, œuvre dans laquelle apparaît l'idée d'aliénation. Il insiste particulièrement sur la question centrale de l'objectivation. Pour

Fischbach, l'intérêt actuel de la question gravite autour du rapport au monde (de la perte versus l'inscription).

Il nous faut toutefois, avant même d'amorcer le travail auquel sera dédié ce chapitre, rappeler que le concept d'aliénation sera central tout au long de ce mémoire, que c'est à travers lui que nous lirons les réalités du (des) monde(s) du travail. Dans ce chapitre, nous établirons donc les bases du concept à travers son histoire et ses mobilisations.

1. La lecture de Haber

Stéphane Haber ne fait pas l'histoire exhaustive du concept d'aliénation ou du moins, ce n'est pas ce que nous désirons retenir de lui et/ou faire ici. Dans un premier temps, nous tracerons rapidement la courbe de vie du concept jusqu'à nos jours. Ce qui nous permettra ensuite d'observer, avec l'auteur, vers où (et dans quelles conditions) il va/peut aller. Au travers de ce compte rendu, nous délimiterons et situerons le sens que Haber confère (ou ce qu'il comprend) du concept d'aliénation à partir de Marx.

1.1. Origines et premières définitions

Tout d'abord, l'aliénation est à l'origine « aliénation d'un bien », au sens de cession juridique, transfert contractuel d'une chose ou d'un droit. C'est avec le psychiatre français Philippe Pinel que le champ d'application du concept se modifiera. Il l'emploiera dans un sens médical, psychiatrique (être étranger à soi-même et/ou aux normes sociales). C'est cette utilisation « qui a consacré l'émancipation de la sémantique de la dépossession aliénante par rapport à son premier substrat juridique et propriétaire »²⁶. De là, il y aura saisissement du concept par la philosophie et les sciences sociales avec Hegel, Hölderlin, Feuerbach et Marx.

²⁶ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2007), 47.

C'est avec les utilisations des philosophes allemands Hölderlin (1770-1843) et Feuerbach (1804-1872) que Marx entrera en dialogue dans ses premiers écrits. Hölderlin pense l'aliénation en tant que séparation d'avec le monde et en tant que souffrance vécue. Il réfléchit en termes de subjectivité, de sensibilité et de nature humaine. Il critique la raison moderne en tant qu'elle est *desséchante*. Avec cet auteur, la réconciliation avec le monde est impossible (tragique); l'aliénation est cette « critique du présent historique qui s'appuie sur les expériences négatives d'un sujet séparé, isolé qui sait dans la douleur avoir perdu les conditions lui permettant vraiment d'être soi-même »²⁷. Feuerbach articulera quant à lui l'idée d'aliénation comme une projection appauvrissante de soi. C'est avec cet auteur que l'objectivation de soi est réellement pensée comme perte de soi. Il réfléchit le phénomène religieux, la religion étant vécue comme fictions projectives (illusions) niant les puissances de l'être humain en les attribuant à un *Autre*. Le comble de l'aliénation est alors l'attribution du principe de l'activité en général à Dieu. Avec Feuerbach, « l'aliénation se resserre autour du processus de l'objectivation plutôt que de dénoter en premier lieu l'expérience de la perte »²⁸. L'idée de l'aliénation feuerbachienne pourrait s'articuler ainsi : plus l'être humain met de sens en Dieu, moins il en place en lui-même; plus il devient faible et soumis face à ce en quoi il a mis *sa* force, *sa* puissance, *ses* capacité(s).

C'est de ce contexte intellectuel que se nourrira / s'opposera la pensée de Marx quant à l'aliénation. L'idée apparaît et est développée dans *Les Manuscrits de 1844*; ceux-ci ne seront toutefois publiés qu'à titre posthume en 1932. Il est malgré tout admis que l'aliénation a joué un rôle important dans toute l'analyse marxienne du capitalisme, au-delà des écrits de jeunesse (position que soutiennent Haber et Fischbach, entre autres).

Haber part de l'affirmation que pour Marx, l'aliénation est cette expérience diminuée, la négation de possibilités de vie par des conditions objectives : « la dépossession subjective du pouvoir d'agir »²⁹. L'aliénation se caractérise donc par une privation vécue et effective de liberté, de même que par l'expérience profonde de

²⁷ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2007), 55.

²⁸ *Ibid*, 57.

²⁹ Stéphane Haber, « Expérience du travail, expérience de l'aliénation », *Cités*, No 35 (2008), 52.

diminution de soi, de limitation et de souffrance (négation des besoins, vie ouvrière difficile). La négation des possibilités/potentialités de formes de vie est rendue possible par l'existence objective de grandes forces anonymes, incontrôlables, automatiques, écrasantes. Cette autre couche de réalité du concept d'aliénation est systémique ou institutionnelle :

Marx faisait [en effet de ce concept] non seulement un état vécu par une classe, mais aussi un processus social, objectif, de transfert par lequel les résultats de la puissance productive des travailleurs se trouvaient accaparés par un système vampirique qui, en retour, se retournait contre eux³⁰.

Ce qui ne demeure pas moins vrai aujourd'hui, où il y a toujours soumission absolue à l'impératif de la rentabilité, l'expérience quotidienne du travail est plus que jamais tributaire de « phénomènes relevant de l'emprise d'organisations systémiques intransparentes commandées par un impératif [tout aussi] aveugle de croissance »³¹.

Cette privation (ou dépossession) de l'individu dans l'expérience du travail capitaliste ne concerne pas seulement un bien matériel (les fruits du travail), ni même une liberté concrète (la pseudo-autonomie); « c'est "en dernière instance", d'une certaine puissance d'agir très générale caractéristique de l'être humain : à savoir, la capacité de "se réaliser" »³² qu'il est aliéné. Pour Haber, cette caractéristique humaine générale est la *nature humaine*, comprise par Marx en tant que puissance potentielle d'expression, d'autoréalisation et d'épanouissement (comme un lieu proprement problématique de la subjectivité humaine – jamais finie ni déterminée). En effet, l'aliénation est le tragique paradoxe d'une activité (le travail) qui se devrait d'être l'expression de soi, d'une liberté concrète, mais qui ne l'est pas – voire tout le contraire. Selon la lecture de Haber, Marx comprend l'« aliénation comme rapport inversé et négatif de [l'être humain] à ces rapports [à la nature, à lui-même, à l'autre], du fait des conditions sociopolitiques »³³ existantes. La question de la *nature* est pour l'histoire des idées un point problématique. Haber la comprend vraiment qu'en tant que potentialités partagées par tous les individus, la

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*, 53.

³² *Ibid.*, 46.

³³ *Ibid.*

possibilité de leurs effectuations et ce au nom de quoi le réel peut être jugé, et c'est par rapport à ces possibles qu'il peut y avoir aliénation.

Il note qu'il y a quelque chose de percutant dans l'usage ontologique de l'aliénation. En effet, la subjectivité (en relation avec ce qui la contraint) est une dimension fondamentale du concept d'aliénation dans l'interprétation de Stéphane Haber. Du fait de conditions données à un moment donné, il y a indisponibilité effective de ces capacités/possibilités (perte de soi); elles sont extérieures à l'individu et il en est privé. C'est de l'expérience de la dépossession que découle celle de l'étrangeté, puisqu'il en résulte une expérience amoindrie de la vie. Et en tant qu'expérience de dépossession, l'aliénation n'est pas un pur rapt ou vol violent fait par des puissances extérieures et objectives. La perte se manifeste également de manière positive : elle implique une restructuration/réorganisation de la personnalité de l'individu autour du manque (dépendance) : *je* deviens quelque chose d'autre et quelque chose acquiert une emprise sur *moi*. L'étrangeté est vécue non seulement comme perte d'objet (l'aliénation en tant que devenir-étranger aux fruits de son travail de par les institutions capitalistes que sont la propriété, le travail), elle est vécue également comme perte d'expressivité existentielle subjective (l'aliénation en tant que devenir-étranger à soi-même).

Une dimension importante sur laquelle repose la pensée de l'aliénation, et sur laquelle insiste Haber, est la pensée du possible non aliéné. L'idée étant que le réel est le fruit de conditions données à un moment donné, et donc qu'il pourrait être autre si les conditions elles-mêmes étaient autres. Ce jugement présuppose qu'il y ait un état (la nature humaine) à l'égard de laquelle il peut y avoir privation/négation. Une certaine compréhension de cette nature humaine pose l'existence soit d'une *essence* humaine (critique d'Althusser) ou d'un sujet moderne inaliénable, unifié, tout-puissant (critique d'Adorno, Derrida). Toutefois, dans la mesure où le sujet ne s'oppose pas à la nature, puisqu'il en fait lui-même partie, nous pourrions dire que c'est la nature – comprise en un sens plus englobant, et non seulement *humaine* – qui ne peut être aliénée, ce qui permettrait d'éviter les précédents écueils. Cette nature serait comprise comme toute

potentielle et circonstancielle (indéterminée, infinie). Et par là, elle poserait quelque chose comme des valeurs qui ont force d'exigence normative. En effet, l'idée même d'aliénation est fondamentalement critique, en ceci qu'elle se réfère à un état non aliéné. Fondamentalement critique aussi par l'insatisfaction qui la caractérise devant les potentialités avortées de la réalité. Il y a inévitablement dans le jugement d'aliénation une dimension normative : la critique prend position, elle juge et exige (idéal de l'émancipation, de l'humain multilatéral, riche en besoins, en désirs).

1.2. La réception et les critiques

C'est vraiment au sortir de la Deuxième Guerre mondiale que le concept acquerra véritablement ses lettres de noblesse. La réalité qu'il permet de réfléchir est celle d'un monde qui, bien que moins brutal (comme le capitalisme a su l'être pleinement au XIX^e siècle), n'est pas pour autant libérateur ni libéré. L'aliénation permettait alors de recouper de nombreuses critiques : celle des médiations qui privent l'agir humain de sa transparence première (illusions), celle de l'autonomisation et l'autodétermination de forces sociales (tels la technique, le capital), et celle de l'expérience d'une vie déchirée, déshumanisante du monde urbain et industriel.

Cette pluralité d'applications possibles du concept d'aliénation laisse entrevoir pourquoi on lui a reproché sa polysémie. De ce fait, mais également en raison des critiques de Lukacs, Althusser, Derrida, Adorno, le concept a commencé à battre de l'aile (Haber fait la remarque que dans le monde anglo-saxon, ce rejet fut peut-être moins catégorique). Ajoutons, comme explication du déclin, tout le contexte philosophico-économico-politique des années 80 (le néolibéralisme); ce contexte viendra à bout de la popularité du concept, comme il viendra à bout de nombreuses mesures sociales. Il y a un changement paradigmatique qui s'opère à ce moment, soutenu par un nouvel individualisme et une redéfinition normative. Ce changement bouleversera toutes les sphères : tant intellectuelle, politique, économique, que sociale.

Maintenant, quelques mots sur les critiques. Elles s'assoient notamment sur l'idée de la déconsidération implicite de la vitalité culturelle ouvrière que supposent certaines mobilisations de l'idée d'aliénation. Dans l'optique où la vie ouvrière est une vie en deçà de ce qu'elle pourrait (et devrait) être, il y a présupposition qu'en tant que telle, elle ne puisse être *valable, vivante, intéressante*. Cette critique vise une mobilisation très singulière (limitée, voire erronée) du concept d'aliénation, et ce, puisqu'il n'est pas incompatible avec l'idée d'aliénation que les pratiques ouvrières soient par ailleurs subversives, déviantes, coulantes, insaisissables, multiples. L'univers conceptuel de l'aliénation n'est pas forcément réductionniste : il a pu l'être pour une certaine vulgate marxiste. Et il est nécessaire de rappeler qu'il existe une distinction entre les usages marxistes des écrits de Marx³⁴ et la/les lecture(s) marxienne(s) de son œuvre.

D'autres critiques prennent également appui sur la présupposition ontologique de la toute-puissance du sujet, ou sur le réductionnisme mécaniciste des métastructures (un déterminisme des systèmes anonymes, autonomes et objectifs). L'idée d'aliénation étant soit réduite à une conception du sujet moderne libre et souverain, soit assimilée à un manque de subtilités (sensibilités). Ces critiques s'inscrivent en quelque sorte dans la continuité des critiques de la première moitié du XX^e siècle – nous pensons ici à celles de Georg Lukács et Louis Althusser. Elles s'appuient pour l'essentiel sur une critique de l'essentialisme préscientifique sur lequel reposerait l'univers conceptuel de l'aliénation. En effet, assez vite la réception de cette idée sera assimilée à un reliquat de métaphysique essentialiste chez Marx. Pour les tenants de cette critique, l'aliénation n'est qu'un concept non scientifique, subjectiviste et essentialiste. Ces premières critiques du concept d'aliénation mettront donc de côté l'aspect subjectif de l'aliénation : il devient dès lors une simple préfiguration un peu confuse d'un phénomène systémique et objectif que sera la réification (considération objectivante instrumentale intéressée). Tout le pan de la subjectivité est donc éliminé, selon Haber, parce que taxé de romantique et de naïf : l'objectif étant de démasquer scientifiquement les structures objectives du capitalisme.

³⁴ Marx lui-même n'a-t-il pas dit qu'il n'était pas marxiste.

Haber répond à la critique scientifique que bien qu'il y ait des systèmes et institutions modernes (puissantes, autonomes, anonymes, objectives) qui exercent effectivement une emprise grandissante sur la vie des individus, il n'en demeure pas moins que cette base n'épuise pas la richesse conceptuelle que permet l'idée d'aliénation. L'aliénation est plus que la critique de la relation aux systèmes; de même qu'elle est plus que la violation d'un sujet tout-puissant. Pour Haber, elle n'est pas seulement systémique et objective : elle est une « dépossession subjective du pouvoir d'agir »³⁵.

1.3. La postérité

Malgré les critiques qui mineront le concept dès son apparition, il va tout de même connaître une très forte popularité dans les années 60-70, avec à la fois des résonances dans les discours scientifiques et militants. Le sens majoritaire de l'aliénation désignera alors l'ensemble des maux des sociétés modernes. Il s'agira principalement d'une critique des systèmes : l'idée étant que malgré l'accroissement exponentiel de la productivité et de la consommation de masse de l'après-guerre (les Trente Glorieuses), le travail n'est toujours pas libéré ni libérateur – il y a donc quelque chose d'autre, *de plus* – quelque chose que la croissance n'enraye pas. Cela était le cas dans les années 80, et cela est encore le cas avec le capitalisme avancé d'aujourd'hui.

Stéphane Haber aborde justement la relative renaissance du concept dans les années 2000. Il fonde ce renouveau sur un approfondissement du pan psychologisant du concept – ce qui ne le coupe pas pour autant du domaine sociologique. Ce phénomène passe à la fois par les langages courant, militant, et scientifique. L'idée primaire étant que l'aliéné ne se sent pas lui-même, et/ou qu'il se surmobilise dans une relation de dépendance affective au travail. Ces compréhensions issues du langage courant constituent un nouvel appui pour la critique : elle peut tabler sur (et doit réfléchir au) sentiment subjectif du

³⁵ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2008), 52.

malaise. L'aliénation ne se résume donc plus au phénomène totalisant qu'elle décrivait jusque dans les années 70.

Avec l'éclatement du compromis fordiste (qui sera abordé dans le chapitre suivant) apparaît une diversité de FOT. Dans ce contexte, il a corollairement d'importants bouleversements qui s'opèrent dans le rapport de l'individu à l'expérience-travail. D'un lieu/moment séparé de la vie où l'individu n'existe pas réellement (où ses potentialités/expressivités étaient absolument niées), le travail devient (du moins discursivement) le lieu/moment qui confère/confirme notre identité sociale (au sein duquel il y a épanouissement); et ce, dans un contexte d'individualisation et de précarisation de l'expérience-travail. Cette tension (aliénation versus identification-épanouissement) est révélatrice des réalités contemporaines. Il faut toutefois faire attention pour ne pas tomber dans une rhétorique dogmatique marxiste (nostalgique ou réactionnaire). Les possibilités théoriques pour critiquer les FCOT sont multiples : le concept d'aliénation n'est pas le concept d'une seule réalité, d'une seule époque.

Haber présente deux voies qu'empruntent les mobilisations contemporaines : la première pose l'existence d'une causalité sociale aliénante; la seconde s'appuie sur le caractère inconscient de cet état. Pour le premier pôle, « "être aliéné" signifie à la base "ne pas être soi-même" ou "ne pas bénéficier des conditions qui permettent d'être/de devenir soi-même" »³⁶, où *soi-même* est le mouvement naturel d'une vie qui parvient à se déployer sans subir trop de contraintes extérieures. Le sentiment d'étrangeté, de malaise, d'aliénation est donc le résultat de dispositifs répressifs (lois, normes, coutumes). Quant à la seconde voie, elle traite de la sur-identification aux rôles sociaux, ici « la dépossession concerne aussi la capacité à être sensible à la dépossession »³⁷. Ces tendances confirment la complexification/transformation des applications contemporaines du concept d'aliénation comme telle. L'individu ne *disparaît* plus derrière les mécanismes structurels, anonymes et tout-puissants des systèmes; il est plutôt *altéré, déformé, dévié, instrumentalisé*.

³⁶ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2007), 27.

³⁷ *Ibid.*

Ultimement, Stéphane Haber affirme que l'aliénation aujourd'hui n'est pas autre chose que les :

malaises et [...] malheurs que font naître la pression constante exercée sur l'individu au travail, devenu simple rouage d'une machinerie inhumaine qui l'utilise tout en nuisant à ses intérêts profonds et en faisant violence à ses besoins (physiques, moraux, sociaux, ...) ; [un individu] "étranger" (*fremd*) à la fois à ce qu'il fait et au milieu dans lequel il le fait lorsqu'il participe continûment à des pratiques hétéronomes qui le forcent contradictoirement à s'exprimer (avec ses aptitudes et ses talents) sans qu'il puisse s'y reconnaître³⁸.

Et finalement pour Haber, la postérité du concept d'aliénation se pose également à deux niveaux : premièrement, à un niveau classique, caractérisé par le fait que la *misère ouvrière* n'est pas chose disparue aujourd'hui, il suffit de penser à certaines figures de la précarisation pour se le rappeler. Et par ailleurs, il arrive un moment où le concept se doit d'inclure, mais aussi de dépasser, les conditions du travail à la chaîne taylorisé. L'éclatement du compromis fordiste et la précarisation du travail reposent des conditions et engendrent des situations que permet d'éclairer le concept d'aliénation. Haber dira : « [qu']il faut aussi penser l'aliénation autrement qu'à partir de la condition ouvrière, d'une manière plus large, qui puisse vraiment intégrer la diversité des sources et des formes de la dépossession du pouvoir d'agir »³⁹. Le concept d'aliénation se complexifie, il ne peut être réduit à la spoliation coercitive de la force de travail physique immédiate des salariés par le capital. « Il s'agit plutôt, pour le capital, de fonctionnaliser économiquement les ressources nouvelles offertes par l'existence d'une population éduquée, créative et soucieuse d'autonomie individuelle »⁴⁰.

³⁸ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2008), 52.

³⁹ *Ibid*, 54.

⁴⁰ *Ibid*, 51.

2. La lecture de Fischbach

2.1. Marx dans les *Manuscrits*

Avec Fischbach, nous retournons aussi à Marx et à une relecture des *Manuscrits de 1844*. L'auteur identifie, dans les *Manuscrits*, les trois aspects fondamentaux de l'aliénation : la dépossession des produits du travail, l'expérience de l'activité vécue comme étrangère (par et pour un autre) et l'étrangeté des moyens et des conditions de réalisation de l'activité.

Fischbach insiste fortement sur le processus d'objectivation inhérent au travail. Pour lui, ce n'est donc pas en tant que chosification des produits et des travailleurs et travailleuses que l'expérience est aliénante. Il le rappelle en citant Marx : « le produit du travail est le travail qui s'est fixé dans un objet, qui s'est chosifié, il est l'*objectivation du travail* [;] la réalisation du travail est son objectivation »⁴¹. Le propre du travail est donc de produire des objets : « il n'y a pas de travail qui ne soit pas producteur d'objets, [...] le travail est cette activité (si l'on veut "subjective") qui, nécessairement et par essence, s'objective, qui est naturellement destinée à se fixer dans l'objet qu'elle engendre »⁴².

De même, pour Marx, l'individu est également objet, au sens où il entretient un rapport au monde fait de besoins et de désirs objectifs et sensibles. Ce rapport est *naturellement* objectif et passif : l'individu ne fait pas face à la nature, il en fait partie; il est objet lui-même. Et c'est « par le travail, [que] les [individus] expriment et se manifestent à eux-mêmes la double dimension à la fois passive et active de leur être »⁴³. Il faut donc comprendre que l'individu qui s'active dans cette expérience-travail, s'objective également, et que cela ne constitue pas l'expérience aliénante. Le naturalisme marxien considère l'individu comme partie-prenante de la nature. De ce point de vue, l'individu est un être de

⁴¹ Franck Fischbach, « Activité, passivité, aliénation. Une lecture des *manuscrits de 1844* », *Actuel Marx*, No 39 (2006), 15.

⁴² Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2007), 27.

⁴³ *Ibid*, 33.

besoins, de désirs, un être sensible, affecté, passif, et donc un être objectif qui s'auto-objective par l'activité.

Conséquemment, ce n'est pas dans l'objectivation de l'activité et de l'individu dans/par l'activité que se situe l'aliénation, mais plutôt dans l'expérience de *déréalisation* de l'individu, dans l'expérience d'une désobjectivation, d'une objectivation pathologique qui est toujours vécue comme « perte de l'objet et asservissement à celui-ci »⁴⁴. Cette nuance est importante, le devenir objet-chose de l'activité subjective n'est effectivement pas le lieu/moment de l'aliénation, puisque que l'activité subjective produit nécessairement des objets. L'objectivation devient pathologique lorsqu'elle est « *en même temps* perte de l'objet, [qu'elle] est la production d'un objet *toujours déjà* perdu, [qu'elle] est une activité productive toujours déjà sans objet »⁴⁵. On retrouve l'articulation, l'enchevêtrement des trois aspects fondamentaux de l'aliénation (perte de l'objet, de l'activité, des conditions de réalisation de l'activité) dans l'expérience aliénante. Le travail apparaît dans ces conditions « comme déréalisation du travailleur, l'objectivation [devient] perte de l'objet et asservissement à celui-ci, [et] l'appropriation [est vécue] comme aliénation (Entfremdung), comme perte de l'expression (Entäusserung) »⁴⁶. L'aliénation n'est pas une objectivation *suivie* d'une perte; elle est une objectivation *en même temps* qu'une perte, l'« objet est toujours déjà perdu »⁴⁷. Le travailleur est séparé de son objectivité (et il doit être réduit à une pure force de travail abstrait pour pouvoir se vendre) : son travail, les objets de son travail et les conditions de son travail se retournent contre l'individu, étrangers, puissants et hostiles.

De plus, il y a déjà dans l'idée même d'un sujet essentiellement actif, coupé ou séparé de l'objet (qui se conçoit comme purement actif – souverain : sujet moderne), un rôle joué par le concept d'aliénation, puisque cette posture toute-puissante du sujet présuppose que « la part inactive, inerte et passive de son être lui [ait déjà] été

⁴⁴ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2006), 16.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2007), 27. [Marx]

⁴⁷ *Ibid.*, 28.

soustraite »⁴⁸. Et c'est dans la négation de son objectivité-passivité que se situe l'expérience aliénée. L'individu est de prime abord séparé/vidé de son objectivité, il est donc conçu en tant que pure activité, et cette pure activité est contrôlée et déterminée par d'autres que lui. Incarné notamment par le contrat de travail où il y a vente/échange d'une force de travail abstraite. Le lieu de l'aliénation est donc la dés-objectivation de l'individu qui le soumet à de nouvelles déterminations objectives : étrangères et hostiles. Comme le martèle Fischbach dans son article « Activité, aliénation, passivité » et dans son introduction aux *Manuscripts économique-philosophiques*, le problème – ce qui fait aliénation – n'est par l'objectivation, la réification ou la chosification des travailleurs et travailleuses, mais leur dés-objectivation (version pathologique de l'objectivation), la perte de l'objet.

2.2. L'argumentaire de l'aliénation

Nous reprendrons ici les différentes étapes de la construction de l'analyse de l'aliénation chez Marx, tel que présenté par Fischbach (voir schéma 3 et 4). L'individu est aliéné par rapport aux produits de son travail, puisque son objectivité lui est niée et que le contexte de production engendre des objets qui ne lui appartiennent pas. Plus encore, ces objets étrangers au producteur s'accumulent en face de lui, et deviennent une puissance étrangère. Cette idée feuerbachienne (initialement appliquée à la religion)⁴⁹ est effectivement reprise par Marx : « plus le travailleur se dépense en travaillant, et plus puissant devient le monde étranger, objectif qu'il engendre en face de lui-même »⁵⁰. Il faut cependant se garder de comprendre par aliénation « la perte dans l'objet de quelque chose qui, en soi, n'est pas objectif ». Il ne faut pas se cantonner dans l'opposition objet-sujet; passif-actif, comme nous l'avons déjà mentionné à la suite de Fischbach, et lui-même à la suite de Marx. L'aliénation ne se résume pas à une objectivation (réification, chosification) de la subjectivité. L'aliénation est le fait que l'activité subjective productrice, qui est

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.* « plus l'homme met de choses en Dieu, moins il en garde pour lui-même ».

⁵⁰ *Ibid.* [Marx]

« naturellement auto-objectivation[,] aboutisse à l'absence d'objet »⁵¹, que l'objet produit mène une vie autonome (et éventuellement hostile) par rapport au producteur.

C'est là le fait de l'aliénation : que l'activité de s'objectiver aboutisse, pour le travailleur, à être sans objet, à se retrouver privé d'objet, que l'activité même de s'objectiver conduise à la non-objectivité, que l'acte de s'exprimer dans une chose aboutisse à la perte de la chose en laquelle on a exprimé son être⁵².

Et la perte, en plus d'être celle systématique des objets produits, touche également l'activité-travail en elle-même, en tant qu'objet nécessaire à la vie, par l'obligation de passer par elle pour acquérir les autres objets nécessaires à la vie. Elle touche aussi les conditions/moyens de l'activité. Le travail s'érige donc sur la contradiction suivante : pour travailler (s'objectiver) les individus sont privés de tout accès à l'objectivité. Les individus sont réduits à n'être que les porteurs d'une pure capacité abstraite de travail, d'une capacité purement subjective, parce que séparée du travail-objectif-producteur-d'objets.

Par la négation complète de ses besoins, l'individu aliéné est privé de sa dimension sensible, passive. Le capitalisme, en transformant l'individu en pure capacité abstraite de travail, en fait un être non sensible dépourvu de besoin. Au final, il ne reste au travailleur qu'une pure activité, qu'une force abstraite de travail dont il ne contrôle/possède pas les conditions objectives de son actualisation. « Le travailleur est d'abord désobjectivé : réduit à la pure activité. Il a l'objectivité et la dimension de la passivité en dehors de lui-même, de sorte que cette passivité fait ensuite retour contre lui-même, s'impose à lui »⁵³. Il y a dépossession des objets du travail : de l'outil, du produit, et du travail lui-même en tant qu'objet. Et aussi, parallèlement, il y a dépossession du besoin, de les éprouver (ressentir), et de la possibilité même pour l'activité-travail d'être appropriation d'objet et d'objectivation de soi. Dans l'aliénation, il y a un transfert de la passivité de soi vers l'extérieur : les moyens et conditions de réalisation de l'activité deviennent/sont toujours déjà étrangers. Leurs déterminations ne relèvent pas de l'individu, qui est réduit à une capacité abstraite de travail activée du dehors. L'activation/mise en œuvre est vécue

⁵¹ *Ibid*, 30.

⁵² *Ibid*, 30-31.

⁵³ *Ibid*, 35-36.

comme une négation de l'activité, puisque celle-ci est activée par un autre, pour un autre, de l'extérieur, à sa place, malgré et contre lui. L'individu aliéné est dépossédé de son objectivité, privé de sa passivité, il est purement actif, et part là impuissant. Le fait de l'aliénation n'est pas que quelque chose d'autre soit actif à la place de l'individu, mais bien que quelque chose d'autre soit passif à sa place.

Figure 4 : Aliénation chez F. Fischbach

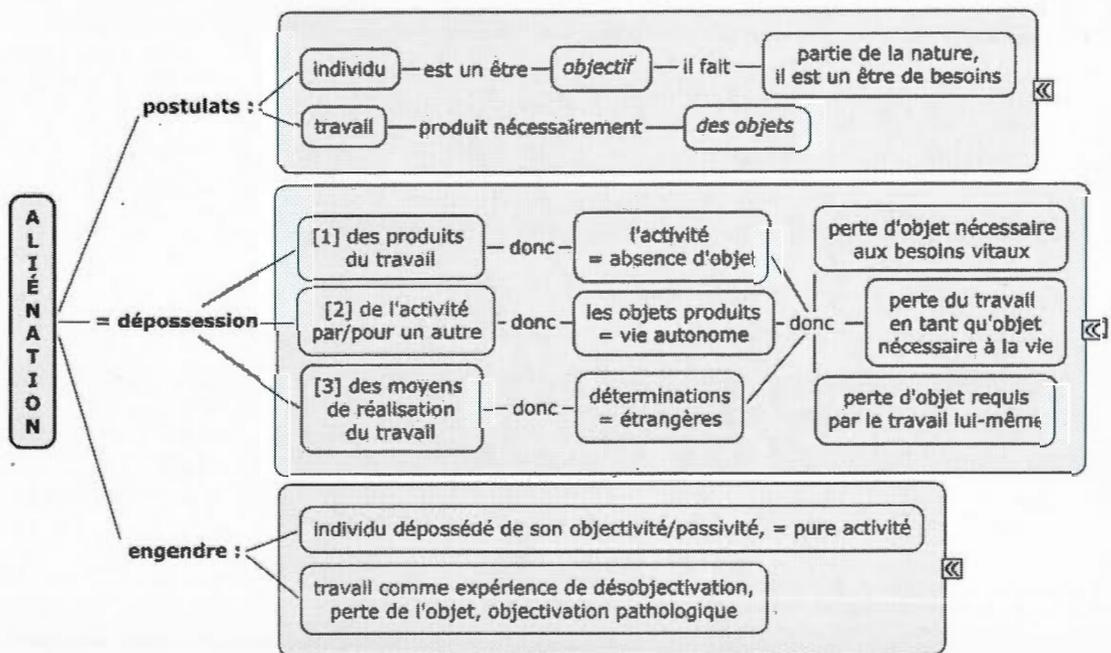
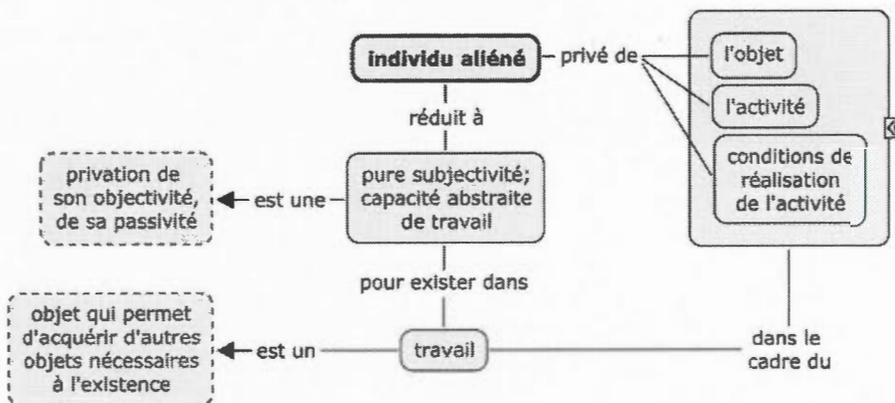


Figure 5 : L'individu aliéné



2.3. L'aliénation après les manuscrits.

Pour Franck Fischbach, l'œuvre de maturité de Marx (les *Grundrisse, Théorie sur la plus-value*, le premier livre du *Capital*), n'a pas fait disparaître le concept d'aliénation, et il n'a pas non plus été substitué par un autre concept soi-disant plus scientifique (l'idée de la réification), comme l'ont prétendu plusieurs lecteurs de Marx (notamment Althusser). Bien qu'il ne soit pas systématiquement nommé, il n'en demeure pas moins un élément toujours présent dans l'analyse marxienne du capitalisme.

Le propre de la production capitaliste demeure

pour le travailleur, de réaliser le procès de travail sous la forme paradoxale d'un procès d'objectivation qui engendre en permanence le travailleur comme un être sans objet, comme un être dépourvu d'objectivité, et donc comme le possesseur d'une force de travail purement subjective, dépourvu d'objectivité et, en conséquence, dépossédé de toute maîtrise possible de l'objectivité⁵⁴.

Le corps du travailleur est un support pour la force de travail, la capacité abstraite d'activation; les conditions objectives de l'activation/actualisation de cette capacité sont

⁵⁴ *Ibid*, 39.

toujours comprises comme étrangères et extérieures dans les travaux de Marx. Le travailleur est dépossédé dès le départ du procès de production des moyens objectifs de sa propre objectivation : « il ne possède ni la matière à travailler, ni les outils de travail »⁵⁵. Pour la mise en œuvre de la capacité abstraite de travail, il faut qu'elle soit appropriée, achetée, en tant que pure force de travail. Il s'agit là de la condition *sine qua non* pour entrer dans le procès de travail. L'individu doit perdre (ou échanger dans le contrat libéral moderne) l'unique et dernière chose qu'il possède (cette capacité abstraite de travail...). « Le travailleur est donc rendu étranger à lui-même *avant même* d'entrer dans le procès de travail, mieux : il est rendu étranger à lui-même *pour pouvoir y entrer* »⁵⁶. L'individu est réduit à l'impuissance d'une subjectivité purement abstraite et doit se vendre en tant que tel. Donc, dès le départ le travailleur n'est que le sujet *propriétaire* d'une force abstraite de travail qu'il doit vendre, et dès lors qu'il la met en œuvre, elle n'est pas/plus sienne, elle lui est étrangère, hostile.

Dans le travail capitaliste tel que réfléchi par Marx, l'aliénation est toujours déjà présente puisqu'elle est la condition dans laquelle se présente le travailleur. Elle est nécessaire à l'institution du procès de travail capitaliste. Elle produit, et reproduit « une figure de [l'humain] comme pure subjectivité sans objets propres, c'est-à-dire abstraite, séparée et fondamentalement impuissante »⁵⁷. Nous avons déjà présenté ce pan de l'aliénation (aliénation comme désobjectivation dans le procès de travail), un autre pan de l'aliénation concerne le transfert de la passivité, pour lequel le marché sera le lieu et l'échange, le moyen.

Cette idée se présente notamment dans la critique du fétichisme de la marchandise, élément central du premier livre du *Capital*. Il s'agit là de l'aliénation propre au marché. L'idée étant que les marchandises aient réellement des rapports les unes avec les autres (il ne s'agit donc pas de l'aliénation religieuse au sens d'illusion). Il ne faut toutefois pas penser qu'elles ont ces rapports sociaux par elles-mêmes comme étant l'une de leurs qualités, elles

⁵⁵ *Ibid*, 40.

⁵⁶ *Ibid*.

⁵⁷ *Ibid*, 41.

les ont que dans le cadre de rapports déterminés entre les humains. Toutefois, il ne s'agit pas non plus de réification des personnes ni de personnification des choses : « Marx parle ici de l'inexistence ou de l'absence d'un rapport social entre les personnes et de l'existence ou la présence d'un rapport social entre les choses »⁵⁸. Et il y a un lien de causalité entre la première et la seconde affirmation : les relations sur le marché sont des relations entre les objets et non entre les producteurs, puisque les objets ne sont produits que pour le marché et qu'en vue de l'échange. Les besoins étant indéterminés, ce sont donc les objets qui se rencontrent sur le marché et s'échangent. Ici, l'aliénation est le transfert de la passivité à un autre : à l'objet valeur d'échange. Ce transfert de la passivité est double : premièrement, la production n'est pas motivée par l'épreuve passive du besoin, mais par l'échange; et deuxièmement, la production débouche sur un rapport entre des objets (ce sont eux qui réalisent/vivent l'échange). Voilà quant à l'idée du transfert de la passivité à un autre; transfert par lequel il y a également aliénation.

Finalement pour Fischbach, Marx (par son analyse de l'aliénation) participe de manière importante à la philosophie sociale, il évalue et critique la réalité sociale, « ce qui suppose une réflexion sur les normes au nom desquelles cette évaluation critique peut avoir lieu »⁵⁹. C'est ici qu'intervient la problématique complexe de l'état non aliéné de l'activité. Cette question est incontournable, elle appelle la problématique de la *nature humaine* par rapport à laquelle il y a aliénation; nous avons abordé cette idée avec Stéphane Haber. Pour Fischbach, ce au nom de quoi il y a jugement (évaluation, critique) concerne les conditions d'autoréalisation des êtres humains; pour Marx, la société doit être « le lieu d'un accomplissement ou d'une réalisation d'eux-mêmes »⁶⁰. De même dans le *Manifeste du Parti communiste*, il y a cette idée d'une « association dans laquelle le libre développement de chacun est la condition du libre développement de tous »⁶¹. La philosophie sociale présuppose donc une certaine prise de position ou, à tout le moins, une volonté de transparence.

⁵⁸ *Ibid*, 44.

⁵⁹ *Ibid*, 70.

⁶⁰ *Ibid*.

⁶¹ *Ibid*.

Premières conclusions sur l'aliénation et le passage vers les MCT

Nous avons dressé dans les pages précédentes un tableau du concept d'aliénation. En partant des lectures de Marx faites par Stéphane Haber et Franck Fischbach, nous avons tenté d'asseoir / de re-liaison ce concept à ses origines théoriques. Ces auteurs, bien qu'ils s'appuient sur une lecture rigoureuse des textes de Marx, gardent les yeux rivés sur les réalités contemporaines, ce qui leur permet de ne pas tomber dans une interprétation déconnectée et purement philologique du concept. Leur volonté de réhabiliter ce concept participe de / nourrit notre revue de littérature et l'ouvre à notre problématique. Ce qui a pour résultat de nous fournir une compréhension de l'environnement sémantique de l'aliénation.

Avec Haber, nous retenons que sa lecture de l'aliénation pointe particulièrement l'expérience diminuée du fait de conditions objectives données. Ce sont des formes de vie qui sont niées. De cette situation résulte une expérience de diminution de soi, de limitation et de souffrances. La dépossession va au-delà des produits du travail, du travail lui-même et de ses moyens de réalisation : il s'agit d'une perte de soi. Cette lecture n'est pas incompatible avec celle de Fischbach, dans la mesure où la subjectivité n'est pas comprise comme antagoniste à l'objectivité. Elle est possibilités d'expressions de la nature humaine (en tant que puissance potentielle, indéfinie et infinie). Haber conçoit lui aussi (comme Marx, comme Fischbach) que le travail (l'activité) est ce par quoi l'individu *devrait* (théoriquement) se réaliser, alors que c'est précisément tout l'inverse qui se produit dans l'expérience-travail aliénée capitaliste.

Et avec Fischbach nous pouvons affirmer que l'aliénation n'est pas une simple chosification des subjectivités individuelles prises dans des structures anonymes qui les instrumentalisent. Il y a objectivation, toutefois ce qui fait aliénation, c'est qu'elle rate sa cible, qu'elle fait le contraire de ce qui devrait/pourrait être. Ce faisant, l'activité (et les objets produits) se retourne contre ceux et celles qui l'animent (les produisent). Et comme il y a perte de l'objet, il y a perte de soi : de l'inscription de soi dans le monde, l'objectivation de soi dans le monde. C'est sur cela qu'insiste particulièrement Fischbach. Le travail étant

naturellement producteur d'objets, et l'individu étant également objet-passif, il y a aliénation parce que l'activité est synonyme de déréalisation, de désobjectivation et que l'individu n'est réduit qu'à être une pure capacité de travail abstraite (une force de travail). L'individu est privé de son objectivité : dans les produits de son travail, dans le sens de son activité, et dans les conditions de réalisation de cette dernière. De même, il y a transfert (perte) de la passivité (objectivité) dans (et par) la production d'objets (qui se retournent contre lui), mais également dans l'échange sur le marché de ces objets-valeur-d'échange (en ceci qu'ils sont séparés de l'expérience du besoin du producteur).

Nous allons maintenant consacrer les deux prochains chapitres à une présentation des MCT (chapitre trois) et du rapport de l'individu à l'expérience-travail, notamment par l'exploration du paradigme gestionnaire (chapitre quatre). Le développement de la pensée du management constituera un pôle de référence de l'analyse de ce rapport; l'autre étant incarné par la pensée de l'aliénation. Nous mettrons toujours déjà notre analyse en relation avec l'idée d'aliénation, puisque la présence (l'importance) de celle-ci est inversement proportionnelle au développement des formes contemporaines d'organisation du travail (FCOT), au management, au postfordisme, à l'essor du néolibéralisme, à la postmodernité. Nous consacrerons ultimement le dernier chapitre de notre mémoire aux perspectives contemporaines du concept d'aliénation. Nous verrons ainsi en quoi, et de manière dynamique, ce concept a pu (et peut) être pertinent pour éclairer les réalités sociales du (des) monde(s) du travail.

Et ce n'est qu'ensuite (le cinquième et dernier chapitre) que nous nous efforcerons de réfléchir actuellement le concept d'aliénation dans les réalités du travail. Nous reviendrons plus spécifiquement sur les travaux de Franck Fischbach, mais également avec quelqu'un comme Jean-Pierre Durand. Nous lancerons aussi l'idée de l'éclatement du concept, de l'intérêt d'aller puiser dans ses dimensions juridique, psychologique et philosophique. À ce moment, nous tenterons des explorations théoriques autour de l'idée d'aliénation. Mais afin de ne pas brûler d'étapes, nous poursuivons dès maintenant avec le chapitre trois avec la présentation des mutations contemporaines du travail.

CHAPITRE III

LES MUTATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL

Ce chapitre se déroulera autour d'une périodisation macrosociologique situant les MCT. Elle sera marquée par le moment qui précède le fordisme, par le fordisme, et par le postfordisme. Nous insisterons particulièrement sur le postfordisme et les accentuations présentes. Cette fondation aura pour objectif d'ancrer la réflexion du chapitre suivant où il sera question du rapport de l'individu à l'expérience-travail (le sens du travail). Les MCT nous permettront de situer/travailler l'histoire et les discours du management, en lien avec la (les) conception(s) du rapport au travail que cela implique. Parallèlement à cette démarche, nous garderons toujours en tête les possibilités qu'ouvrira le concept d'aliénation. En fait, la présentation et la critique de la trajectoire des MCT qui sera faite, sera en dialogue/tension avec le concept d'aliénation. Nous verrons en quoi et comment il a pu s'appliquer/répondre aux ambiances/discours dominants, en insistant particulièrement sur le postfordisme contemporain.

L'idée générale est que la tendance, tant au niveau des formes d'organisation du travail que du rapport à l'expérience-travail des individus, est une tendance à l'individualisation-précarisation. Cette tendance résulte de la mise en place de processus de dérégulation du monde du travail par les stratégies de gestion des entreprises. Toutefois, il n'en demeure pas moins que malgré l'individualisation effectivement vécue (du rapport salarial, des parcours de vie) et l'individualisation discursivement éprouvée (nouvel individualisme, la valorisation de soi en tant que capital humain), le rapport au travail est

encore et toujours une expérience collective, parce que partagée/répandue socialement. Le travail contemporain demeure un rapport social structurel en tant qu'il est toujours déjà sous tension (qu'il met sous tension les individus). Mais avant d'élaborer davantage autour de cette idée, nous présentons dès maintenant le continuum dans lequel s'inscrivent les mutations du travail.

1. Avant le fordisme

Afin de bien situer les mutations contemporaines du travail, nous dresserons – à l'aide des travaux de Rolande Pinard – une trame historique. Tout d'abord, la révolution industrielle, en tant que nouvelle forme historique du capitalisme, est la résultante de la conjonction de divers éléments. Au nombre des circonstances favorables, il y a le développement de la manufacture, le progrès technique (division du travail, standardisation de la production, industrialisation) et l'accumulation de possibilités de contrainte des travailleurs et travailleuses (politiques et juridiques). Le rapport à l'activité productive de cette période est compris comme travail (deviendra éventuellement emploi, puis activation). Quant au rôle de l'État, il se caractérise par la déconstruction des vestiges du féodalisme (renouveau normatif moderne) afin de *libérer* la société du droit coutumier (traditionnel). Le travail n'est pas encore reconnu comme un acteur social (interdiction de former des collectifs ouvriers), et en ce qui concerne le Capital, il est libre de contraintes (légitimé par l'idée qu'il y a de la liberté et de l'égalité sur le marché). L'échange de la force de travail est effectué à ce moment sous la forme du « contrat ». Le Travail et le Capital sont encore antagoniques : la force de travail est soumise au droit de propriété (afin de le libérer des normes et codes sociaux traditionnels) et la propriété de cette force de travail appartient au bourgeois (propriétaire des moyens de production et de la force de travail) par un contrat fondamentalement inégal (obligation de vendre sa force de travail afin de survivre). « L'effet du contrat – cette institution synonyme de liberté individuelle et

manifestant la rupture avec les liens de servitude féodaux – est précisément de recréer un nouveau type de servitude dans l'atelier ou la fabrique »⁶².

Comme il y a un processus d'universalisation du marché, une dynamique contradictoire s'instaure : la liberté dans l'échange et la servitude dans l'usage. Pour garantir la *liberté* du travail, l'État va (en plus des *enclosures*, des lois sur les pauvres) interdire toute action ouvrière collective (comprise comme contrainte au marché). « Cette liberté était nécessaire pour que celle du capital puisse s'actualiser, c'est-à-dire celle d'investir là où c'est le plus profitable, de réduire les coûts de production le plus possible, [etc.] »⁶³. La logique de l'échange se généralise avec la révolution industrielle. L'enjeu est maintenant l'usage optimal de la force du travail (intensification de l'activité avec de nouveaux moyens technologiques). Et cet usage est une fin en soi, sa fonction étant la reproduction toujours élargie du capital en lui-même (et pour lui-même), et non plus, comme dans le capitalisme antérieur, directement en vue de l'échange marchand. « Le capitalisme industriel correspond à l'introduction de la logique marchande dans la production même, qui devient un moyen d'accumuler du capital, de s'enrichir, plutôt que de satisfaire un besoin »⁶⁴. L'organisation de la production se fait en fonction de la logique marchande, elle repose sur des critères économiques (rationalité, efficacité) et non plus sur des critères professionnels (ou culturels, traditionnels). En découlera la division technique du travail, en tant que mode d'organisation nécessaire. Il en va de même pour l'industrialisation (conséquence tout aussi nécessaire de la logique industrielle).

Le capitalisme industriel est donc organisation du capital, et vise la reproduction toujours élargie de celui-ci. Dès lors, il y a division technique, standardisation et rationalisation du travail afin d'user le plus efficacement possible du travail. « La technologie comme science appliquée joue le rôle d'intermédiaire entre le travail et le capital et constitue un instrument de contrôle et d'organisation »⁶⁵. Elle objectivise la division du

⁶² Rolande Pinard, *Op. cit.*, 47.

⁶³ *Ibid*, 49.

⁶⁴ *Ibid*, 48.

⁶⁵ *Ibid*, 63.

travail, elle fait du temps une valeur technique. Ultimement, les technologies (machine à vapeur) transforment les rapports sociaux. L'expérience de ceux et celles qui travaillent est redéfinie par la nouvelle organisation du travail qui impose une manière de faire, une manière d'être au travail. La division du travail industrielle amène une spatiotemporalité disciplinaire : « [L]es notions de temps et d'espace, de données subjectives deviennent des conditions objectives imposées et calculables »⁶⁶. D'une part, le travail est extérieur au travailleur et à la travailleuse (qui n'en détermine plus le sens, ni la forme; et ils et elles en sont dépossédés), et d'autre part, le lieu de travail en tant qu'entreprise privée est un espace sans extériorité (avec ses propres normes). La discipline d'atelier se surajoute à l'expérience-travail industrielle en tant que « dépossession symbolique de soi »⁶⁷.

À ce moment, les besoins ne sont pas encore intégrés au procès de valorisation, ils ne sont pas produits par la dynamique capitaliste, ils lui échappent toujours. « Le capitalisme industriel est orienté vers la production plutôt que vers la consommation; mais son but est la circulation, l'échange, comme moment nécessaire à l'accumulation du capital et à sa reproduction »⁶⁸ (ce qui entraînera éventuellement les crises de surproduction). Et bien que le travail soit marchandise, il n'est pas un bien « comme les autres, car son usage productif doit faire incessamment l'objet d'un consentement »⁶⁹, ou du moins, pose la question du consentement. La mobilisation de la force de travail repose sur les besoins, mais n'a pas intégré la consommation. En fait, dans ce cas-ci, le versement du salaire n'a pour fonction que de garantir minimalement la reproduction des travailleurs et travailleuses : ils et elles travailleront donc tant qu'ils et elles auront faim. Ce qui garantit aux marchands-proprétaires un fort contrôle sur la force de travail. Ce contrôle s'accroîtra davantage avec la concentration, le développement et la standardisation des procédés productifs. La rationalisation du temps de travail est également un levier disciplinaire important – le temps appartient au bourgeois et s'autonomise de l'activité proprement dite (de son sens).

⁶⁶ *Ibid*, 66.

⁶⁷ *Ibid*, 65.

⁶⁸ *Ibid*, 56.

⁶⁹ Marie-Pierre Boucher, *Op. cit.*, (2012), 161.

1.1. La transition : la révolution corporative-managériale

Un élément central dans les transformations du capitalisme à l'ère industrielle est l'apparition de l'idée de la corporation (notamment par des pratiques intracapitalistes), ce qui annonce la prochaine phase du capitalisme, soit le capitalisme corporatif-managérial. Pour le moment, l'entreprise existe en tant que propriété individuelle; elle est alors la chose entière et totale du capitaliste. Elle ne s'est pas encore autonomisée du propriétaire capitaliste. Elle est toutefois un « faux privé », en ceci que l'espace qu'elle crée est éminemment social. « Dès le départ, [le capitalisme industriel] est un organisateur d'individus (dans la production, le travail, la société), alors que lui-même représente déjà une institution – l'entreprise ».⁷⁰ L'organisation est alors Capital et lieu de travail. Avec l'avènement de la corporation, l'entreprise acquerra une personnalité juridique. Elle ne sera plus la chose du bourgeois. La corporation est un tiers, une entité abstraite *au-dessus* des capitalistes. De prime abord, elle fut encadrée, et fit l'objet d'une régulation politique (capital limité, domaine d'action limité, durée de vie fixée). C'est aux États-Unis d'abord que tomberont ces limitations, puisqu'une *personne* ne peut voir ses sphères d'activité objectivement limitées, ni sa capitalisation-puissance prédéterminée, et comme toute *personne*, elle a droit à une durée de vie non établie. Ces transformations à venir auront inévitablement des répercussions sociétales majeures, « [s]i le capitalisme industriel est né grâce à la société, aux institutions qu'elle a engendrées, il ne pourra se maintenir et se développer qu'en la remodelant à son image »⁷¹.

La révolution corporative-managériale, au sein de laquelle adviendra éventuellement le fordisme, survient au tournant du XXe siècle. Elle est mutation et évolution du capitalisme industriel. Elle « n'est pas fondée, comme la révolution industrielle, sur le travail comme source de toute richesse, mais sur le management comme source de la productivité par son organisation »⁷². Elle se caractérise par le développement de la

⁷⁰ Rolande Pinard, *Op. cit.*, 52.

⁷¹ *Ibid*, 71.

⁷² *Ibid*, 193.

production de masse qui nécessite (et est nécessairement liée) à l'unification et l'expansion du marché. Elle se définit également par son impérialisme, en ce sens que la société entière sera marquée par la dimension organisationnelle. Ces changements surviennent dans l'entreprise, mais englobent une redéfinition (intégration, autonomisation) des rapports institutionnels (avec le marché, avec l'État). Cette période de transformations s'échelonne entre 1870 et le New Deal (1933-37). Elle se déploiera tout d'abord aux États-Unis, puisque ceux-ci ne portent pas aussi fortement le poids des anciennes formes capitalistes (comme l'Europe où ces transformations seront plus tardives). De plus, la mécanique entre les États et l'État fédéral crée un espace au sein duquel la corporation pourra se développer et se renforcer. Et quant au mouvement ouvrier américain, il s'est avéré incapable d'inscrire le travail dans le domaine sociopolitique : il ne peut donc ni opposer, ni ralentir les transformations qui s'opèrent au sein du capitalisme.

Le rapport à l'activité des travailleurs et travailleuses dans le capitalisme corporatif-managérial est redéfini en termes d'*emploi* (les nouvelles réalités exigeant un nouveau terme) : « [c]ela correspond à l'appropriation du travail comme activité disciplinée et réglée par le management, à une transformation des rapports sociaux de production qui opposeront travailleurs et managers, et non plus ouvriers et capitalistes »⁷³. L'existence du travail est collective, mais non problématisée (ou compris en terme de rapport de force), le contrat « libre » est remplacé par la convention « sécurisante » (reconnaissance du travail comme acteur social à organiser). « L'emploi accroît [en fait] la dépendance au travail dans la mesure où il en abolit l'extériorité »⁷⁴.

Les principales caractéristiques du capitalisme corporatif-managérial sont premièrement l'organisation systématique du marché, et deuxièmement la transformation de la notion de propriété elle-même. Par rapport à cette dernière, le capitalisme corporatif-managérial réalise une séparation entre la propriété (des moyens de production, de la force de travail) et le contrôle (savoir productif, organisation du travail). Précédemment, il y avait

⁷³ *Ibid*, p.108.

⁷⁴ Marie-Pierre Boucher, *Op. cit.*, (2012), 166.

séparation des moyens de production (entrepreneur) et du contrôle et de l'organisation du travail (producteur), la figure du manager permettra le dépassement de cette contradiction. La contradiction travail – propriété se neutralise. Le capitalisme corporatif-managérial « a provoqué une fusion de l'économie et du politique, du capital et du travail sous les auspices du management qui correspond à l'autonomisation de l'organisation capitaliste par rapport à la propriété »⁷⁵. C'est la dynamique du contrôle organisationnel (pouvoir de l'expert technoscientifique) qui *gère* dorénavant cette tension. La propriété n'est plus centrale, c'est la capacité de contrôle et de planification organisationnelle qui l'est (et donc la figure du manager).

La révolution managériale transforme le sens du travail (de même que son organisation et ses modalités de mobilisation). Le management devient l'agent de l'organisation de l'entreprise et de la société. Et à ce titre, il est le « véritable sujet de la production et le seul auteur du travail productif »⁷⁶. La corporation engendre un management salarié puissant qui fait siennes les volontés de rentabilité, de productivité, d'efficacité d'une part, et le pouvoir d'organisation du travail d'autre part. La séparation travail – propriété « fait de l'organisation capitaliste une pratique autonome, exercée par le management, qui implique le contrôle des conditions extérieures de l'échange (organisation du marché) et des conditions intérieures de la production (organisation du travail) »⁷⁷.

L'organisation systématique du marché est donc un corollaire de la nouvelle production de masse; le marché étant à la fois trop rigide et imprévisible. Et puisque la non-actualisation pleine et entière de la capacité organisationnelle est considérée comme une entrave au capitalisme, la figure du capitaliste doit s'effacer derrière celle du « nouvel agent qu'est le manager, ni capitaliste ni travailleur, mais qui procède des deux »⁷⁸. Et c'est celui-ci qui a le pouvoir d'organiser à la fois le travail comme tel, mais également le marché, et ce, toujours à des fins d'expansion illimitée. Le management, le fait d'organiser, devient un

⁷⁵ Rolande Pinard, *Op. cit.* 181.

⁷⁶ *Ibid*, 133.

⁷⁷ *Ibid*, 113.

⁷⁸ *Ibid*, 122.

travail productif en soi : « [d']une société de marché, nous passerons à une société organisée »⁷⁹.

L'organisation du marché qu'induit le capitalisme corporatif-managérial découle aussi de la concentration et de l'élargissement du marché (de masse), en tant que conséquence et cause de la transformation de l'entreprise (forme corporative). Aux États-Unis au tournant du XXe siècle, le législateur est entre deux eaux : *id est* en interdisant les cartels (ententes officieuses intracapitalistes pour la distribution, la production de composantes) il favorise l'essor des grandes corporations (cartels officiels et légaux à structure multidivisionnelle). Le *Shermann Antitrust Act* de 1890 aura donc comme conséquence l'institutionnalisation des pratiques corporatives. Le rôle de l'État de dérégulateur qu'il était au début du capitalisme (destruction des normes coutumières) s'inscrit dorénavant « dans le moule corporatif-managérial et transige séparément avec des groupes d'intérêts selon leur rapport de force dans la société »⁸⁰. Il n'est pas garant du bien commun. De plus, le caractère transétatique des grandes corporations (national, puis international) aura tôt fait de neutraliser les États en tant que tels : elles seront, littéralement, au-dessus des lois. La corporation est une société dans la société, un État dans l'État.

L'intégration verticale des entreprises incorpore le marché comme variable organisationnelle contrôlable, ce qui n'éliminera pas la concurrence, mais permettra encore davantage la domination des grandes corporations. L'organisation du marché par le management s'articule à la nécessaire extension des marchés induite par la production de masse ; cette extension se cristallisera subséquemment par la création pure et simple de besoins (autres formes d'expansion des marchés). « La consommation prend le pas sur la production en même temps que l'organisation devient véritablement l'"acteur" principal du capitalisme corporatif-managérial »⁸¹. La production et la consommation de masse deviennent les véritables clés de l'organisation de la société. L'ethos de la corporation ne

⁷⁹ *Ibid*, 114.

⁸⁰ *Ibid*, 122.

⁸¹ *Ibid*, 120.

concerne pas que l'ensemble des moyens de production, mais aussi (et surtout) l'ensemble des moyens d'administration, de coordination, de direction, élaborés et contrôlés par le management.

2. Le fordisme

L'avènement du fordisme s'inscrit dans ce contexte. Il y a les éléments explicatifs exogènes : les crises de surproduction chroniques et, dans une certaine mesure, le mouvement ouvrier qui force le capitalisme à le reconnaître et à intégrer la consommation dans son fonctionnement (la reconnaissance de celui-ci est à la fois gage de stabilité et renforcement du contrôle pour et par l'entreprise). Et plus encore, il y a des éléments explicatifs endogènes : la nécessaire organisation du marché pour la production de masse et le devenir-corporatif de l'entreprise comme condition inhérente de l'expansion du capitalisme. Cela aboutissant à la période fordiste du travail (réalisée en fait par le PDG de GMC, Alfred P. Sloan).

Cette période (1945-75) est communément qualifiée de « Trente Glorieuses », bien que la réalité sociale de l'époque soit beaucoup plus nuancée (pauvreté, racisme, exclusion). L'État y devient régulateur (avec le New Deal), le travail est institutionnalisé (reconnaissance / participation des syndicats), et le Capital est encadré (le keynésianisme). Le rapport à l'activité est, comme nous l'avons déjà dit, entendu comme « emploi ». L'encadrement du travail fait référence au « compromis fordiste », c'est-à-dire à un dispositif de régulation de la conflictualité, une mobilisation des individus par l'entremise de la consommation. Il s'agit d'un *contrat social* entre entreprise et travail qui assure un lien législatif entre rémunération (et également accessibilité au crédit) et productivité. Les travailleurs et les travailleuses bénéficient d'avantages sociaux (revenus direct et indirect : sécurité) en contrepartie de leur exclusion du droit de gérance (fin du savoir-pouvoir ouvrier).

Le mode d'organisation caractéristique du travail est alors le taylorisme; ce terme mérite d'être situé par rapport au fordisme. Le fordisme réfère au compromis institutionnalisé syndicat-patronat tandis que le taylorisme renvoie directement aux procès de travail et de gestion. « Ainsi, le compromis fordiste a favorisé la diffusion et la généralisation d'une organisation tayloriste du travail »⁸². Les transformations technologiques qui surviennent au sein du capitalisme corporatif-managérial ont mis en place une capacité productrice illimitée, inversement proportionnelle à l'épanouissement, à l'auto-détermination des travailleurs et travailleuses dans leur expérience du travail. Le travail s'intensifie, la production augmente, le contrôle sur les individus aussi. Le taylorisme consiste en une organisation dite « scientifique » du travail (travail à la chaîne, interchangeabilité de la main-d'œuvre, exclusion de la gouvernance,). Ce mode d'organisation du travail est caractérisé par l'existence collective du travail, que ce soit dans les rapports salariaux collectifs, ou dans les procédés de contrôle et d'évaluation standardisés. Le contrôle porte ici sur les savoir-faire, et non pas encore sur les savoir-être⁸³. Il n'est attendu des employés que soumission, obéissance et fidélité. De plus, les processus de conception et d'exécution sont radicalement séparés (parcellisation des tâches, mécanisation des processus productifs). C'est l'achèvement du pouvoir ouvrier sur la production (du savoir-pouvoir productif ouvrier). Une structure hiérarchique forte et stable est préconisée (autoritarisme, paternalisme, intégration, fidélité). Nous verrons plus en détail les impacts de ce modèle productif sur l'expérience-travail des individus dans le prochain chapitre qui portera directement sur le rapport de l'individu au travail.

De manière générale, la régulation fordiste repose sur une interpénétration d'une production de masse standardisée et d'une consommation de masse homogène. Les travailleurs et travailleuses doivent devenir des consommateurs et des consommatrices. Le temps « libre » extérieur au travail est mis au service du capital : il devient temps de consommation. Le capitalisme de cette période va donc produire les biens de

⁸² Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque, « La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique, *Cahiers de recherche sociologique*, No 17 (1991), 29.

⁸³ Guylaine Cazabon, *Le contrôle des savoir-être comme dimension fondamentale des nouvelles formes d'organisation du travail*, (Mémoire UQO 2010).

consommation comme un moyen de s'approprier davantage le travailleur et la travailleuse. Dans le but de s'assurer la régularité de la prestation de travail, mais aussi sa qualité, la corporation va instaurer un marché interne de travail, via la convention, et assurer la sécurité d'emploi (reconnaissance de l'ancienneté, assurances, et participation aux fonds de pension, formation). Cela uniquement afin d'accroître son contrôle et sa rentabilité / expansion. Pour les employés, la sécurité va remplacer la liberté comme principe fondamental de revendications. Dans le capitalisme corporatif-managérial, elle a pour fonction de lier les employés à l'entreprise (fin de la mobilité de la main-d'œuvre, la mobilité étant considérée comme indiscipline).

La question de la mobilisation de la force de travail repose à ce moment sur les besoins de l'entreprise : une régularité de prestation de travail, une augmentation de la productivité, un retour sur l'investissement. Cette fois-ci, la mobilisation ne s'articulera pas qu'autour de la survivance, elle intégrera la question des besoins, des désirs (la consommation). Cette question se jouera également au niveau de la notion de sécurité, que ce soit par la création d'un marché interne (reconnaissance de l'ancienneté, formation), ou par les revenus (direct et indirect). « [Le revenu indirect] sert tout aussi bien l'organisation de la production, sa stabilité, etc., et la reproduction de l'ordre social »⁸⁴.

L'importance accrue qu'acquerra le management au cours du XXe siècle « est relié[e] à l'expansion des services du personnel et des relations industrielles qui a suivi la reconnaissance des syndicats et de la négociation collective dans l'entreprise »⁸⁵. Il s'agit d'une conséquence inhérente aux principes d'organisation du travail taylorien, et conséquemment le management lui-même devra éventuellement être rationalisé puisqu'étant lui-même un travail et donc un coût de production. Le développement du management est central dans les transformations du travail, parce qu'il agit à la fois

⁸⁴ Rolande Pinard, *Op. cit.*, 165.

⁸⁵ *Ibid*, 220.

comme processus d'organisation et comme agent de contrôle, [il] transformera la nature des rapports sociaux de production. Car pour monopoliser le contrôle, le management devra déposséder les travailleurs de leur ultime propriété : le sens subjectif qu'ils peuvent donner au travail en tant qu'acteurs de leur activité (par le monopole du savoir productif)⁸⁶.

Il s'agit ici de l'ancrage de la logique organisationnelle. Celle-ci s'inscrit théoriquement dans le cadre de la cybernétique. C'est-à-dire qu'elle réduit

les phénomènes sociaux à un ensemble de fonctions où l'on ne se pose que la question du comment, le problème du contrôle inhérent à la logique organisationnelle est grandement simplifié en même temps qu'il devient de plus en plus central puisque l'extension de la logique organisationnelle signifie la "dé-subjectivation" croissante de l'être humain⁸⁷.

Grosso modo le travail vivant de l'organisation devient un travail mort objectivé grâce à la technologie organisationnelle qu'est (et que permet) l'informatique. Le contrôle organisationnel qui est au cœur du capitalisme corporatif-managérial s'étendra à toute la société en la fragmentant, elle deviendra société de service anonyme (sans maître identifiable, sinon l'efficacité elle-même). L'organisation managériale induit donc un contrôle (détermination) des facteurs sociotechniques de production dans l'entité autonome qu'est dorénavant l'entreprise. Il s'agit d'une logique globale (un mode de régulation sociétale), qui sera davantage marquant pour le postfordisme, mais qui est en germe ici. Et en ce qui a trait au sens du travail spécifiquement, dans ce cadre son « nouveau sens [...] ne sera ni économique (marchandise) ni social-politique (ouvrier), il sera gestionnaire et il sera l'affaire du management »⁸⁸.

2.1. La transition : le capital humain

Commence alors à apparaître le concept de capital humain⁸⁹, qui amène les employés à *investir* en eux-mêmes, et à *s'investir* dans l'entreprise. Encore une fois, ce n'est

⁸⁶ *Ibid*, 124.

⁸⁷ *Ibid*, 222.

⁸⁸ *Ibid*, 195.

⁸⁹ Gary Becker, *Human capital a theoretical and empirical analysis*, (Chicago : University of Chicago Press, 1962).

que récemment que la théorie du capital humain a atteint son plein potentiel (au sein du postfordisme). Par capital humain, il est entendu un ensemble « de savoirs, de qualifications et d'expériences que Becker divise en deux catégories : les capitaux spécifiques et les capitaux généraux »⁹⁰. Les premiers résultent de l'internalisation organisationnelle du travail (culture d'entreprise), les seconds sont les qualités de base d'une personne apte au travail. Ils sont le fruit de l'éducation, et de la formation de l'individu (ainsi que de toutes les autres expériences : vécus, savoirs). Ces capitaux humains peuvent être développés *ad nauseam*. Ils sont également extensifs, puisqu'ultimement ils concernent la totalité de l'individu : sa psychologie. À terme, ils impliquent non seulement son éducation (formation au sens large), mais aussi des objets aussi intimes que sa santé (son devoir d'être en santé). Ce que permet cette conception est la possibilité de rendre compte directement de la production même de la force de travail (de par l'éducation, les protections sociales, la valorisation de l'emploi). Elle intègre de nouvelles dimensions au procès de valorisation (consommation, sécurité sociale). Cette perspective amène l'individu à se penser comme *propriétaire* de ses compétences, à penser celles-ci comme quantifiables, valorisables, aliénables. Il s'agit d'une radicalisation de l'idée de travail-marchandise. De la considération de ses compétences comme propriété découle le devoir d'y *investir* afin de les faire fructifier. Ces propriétés sont expansives, indéfinies et personnelles. Comme tout peut être concerné, il n'y a (peut-être) plus d'extériorité. Ce qui auparavant échappait au mode de reproduction capitaliste (ordre symbolique) est maintenant intégré par celui-ci dans le but d'accroître (encore et toujours) la reproduction élargie du capital. Dorénavant, « [l']actif humain, va en venir à se produire à partir et essentiellement dans la sphère de la valorisation. Il va alors considérer toutes ses actions, toute sa pratique et tous les instants de sa vie comme des dépenses, des investissements ou des revenus »⁹¹. Et cela se concrétisera encore davantage dans le postfordisme contemporain.

⁹⁰ Marie-Pierre Boucher, *Op. cit.*, (2012), 168.

⁹¹ Rolande Pinard, *Op. cit.*, 162.

3. Le postfordisme

Le postfordisme est une déstructuration profonde, un éclatement, du fordisme : une mise en forme flexible du travail, c'est-à-dire qu'il incarne la fin de la discipline autoritaire-paternaliste, la fin des structures hiérarchiques rigides, laissant plus de place à l'autonomie individuelle, à la réactivité maximale aux *inputs-outputs* du marché, à la déformalisation du contrôle, au réaménagement des espaces de travail, au travail défini comme polyvalent de courte durée (en équipe, par projet), liberté de mouvement (déplacement), formation continue (valorisation potentiellement illimitée de soi). Ce discours – et les réalités qu'il engendre – est devenu de plus en plus effectif à partir du milieu des années soixante-dix, dans le cadre plus large d'une société en transition vers une ère postindustrielle et postmoderne, porté par une idéologie néolibéralisante⁹². L'ère postindustrielle est une ère également déformalisée, en ceci que l'économie a tendance à se fluidifier et se dématérialiser.

L'émergence du postfordisme est donc inscrite dans le contexte du néolibéralisme, contexte dans lequel le marché est le régulateur dominant et où l'individualisme est central (libéralisme radical, état minimal, politiques d'austérité, etc.). L'ensemble des transformations du monde du travail s'explique également dans le cadre de la mondialisation et de la déréglementation (ou nouvelles réglementations) qui ont eu pour effet d'intensifier la concurrence sur les marchés. Ainsi que par la singularisation et la différenciation de la consommation, phénomènes portés par un nouvel individualisme qui pose « l'injonction de la réalisation de soi comme finalité existentielle »⁹³. Il serait également possible d'invoquer des raisons culturelles (augmentation du niveau de scolarité, rejet des anciens modes d'organisations du travail) pour expliquer le déclin du modèle fordiste depuis le cœur des années soixante-dix. Tous ces changements constituent un ensemble cohérent :

⁹² Ici, et tout au long de notre mémoire, nous n'aurons pas la prétention de parler d'autre chose que de la société occidentale – bien que les dynamiques et les réalités socio-économiques soient fondamentalement mondialement inter-reliées / interdépendantes / interconnectées.

⁹³ Pierre Mercure et Mircea Vultur, *La signification du travail*, (Québec : PUL, 2010), 2.

la modernisation de l'entreprise dans un contexte postindustriel, postfordiste, postmoderne. Ces changements du monde du travail sont structurels et profonds, mais ne sont pas un changement de nature – ils demeurent toujours inscrits dans le capitalisme et relèvent toujours d'une même logique.

Le développement technologique participe de ces transformations sociétales, autant en élargissant le domaine de la chose économique (production informationnelle comme fin), qu'en tant que moyen technique de transformation de l'expérience-travail (robotisation, informatisation). L'économie est financiarisée (soumise au marché) et déterritorialisée (incorporelle, immatérielle). De ces discours et de ces réalités naissent une expérience-travail soumise aux dispositifs aliénants du management; dispositifs qui jouent précisément sur la tension entre la libération subjective de l'expérience-travail et une remobilisation subjective productiviste indéfinie et illimitée (et informe) pour le travail. Au niveau le plus large (et le plus abstrait), tout cela s'inscrit dans quelque chose comme de la postmodernité : fin des grands récits, perte de toute forme de transcendance, autonomie de la signification.

3.1. L'éclatement du compromis fordiste

L'ère postfordiste consiste en un mélange de ruptures/éclatements et intensification/radicalisation des éléments présents dans le fordisme. Ce seront des crises qui mèneront à la fin du fordisme comme mode dominant d'organisation du travail. C'est notamment avec et par les changements technologiques (les NTIC, la robotisation et les nouvelles technologies), ainsi qu'avec et par les nouvelles stratégies de gestion des organisations (transformations managériales, théorie du capital humain) dans un contexte de transformations de l'économie (mondialisation, externalisation, délocalisation, et financiarisation des entreprises) que les formes d'organisation du travail se sont transformées : elles ont éclatées.

Ce que l'on appelle l'éclatement du « compromis fordiste » dans les années 70 a donc entraîné l'apparition d'une pluralité de modèles ou modes d'organisation du travail, et fait naître de nouvelles réalités sociales. Ce nouvel univers de sens (néolibéralisme, postfordisme) est la conséquence et la cause de ces transformations sociétales. Le monde du travail a changé : il y a de nouvelles pratiques-stratégies (et théories) de gestion, de nouvelles « formes d'activités à la source de la valorisation du capital »⁹⁴. L'implication subjective est dorénavant un élément clé et incontournable de la performance économique – le travail s'étant individualisé (caractérisé notamment par la fin du rapport salarial collectif comme modèle dominant).

La productivité des entreprises dépend dans une large mesure des capacités de coopération, de communication, d'auto-organisation de leurs membres [...]. Ils sont les acteurs d'une organisation qui ne cesse de s'organiser, d'une organisation en voie d'auto-organisation incessante⁹⁵.

Les individus au travail sont tenus pour responsable de leur employabilité (responsabilisation individuelle). L'individualisation de l'expérience-travail (par l'entremise de l'individualisation du rapport salarial) a également comme conséquence la pacification du social. La responsabilisation individuelle de l'employabilité détourne l'analyse des causes sociales. Il y a absorption individuelle des conflits sociaux (de la conflictualité), notamment par la voie de la psychologisation. L'apparition du concept de capital humain se radicalise dans ce contexte.

De fil en aiguille, l'employé délesté de la grande organisation, du système d'emploi et du système de protection sociale en vient à se considérer comme une entreprise qui arbitre ses choix d'investissement en fonction de la valeur de son unité de temps et de ses préférences⁹⁶.

Le postfordisme se caractérise en fait par un mode d'organisation au sein duquel le travail est valorisé en lui-même, et où il y a exigence forte d'adhérer aux objectifs de flexibilité de l'entreprise dans un contexte de forte concurrence/compétition

⁹⁴ Daniel Mercure et Mircea Vultur, *Op. cit.*

⁹⁵ André Gorz, « La personne devient une entreprise » : <http://ecorev.org/spip.php?article382>.

⁹⁶ Marie-Pierre Boucher, *Op. cit.*, (2012), 176.

(investissement personnel, implication subjective dans le travail)⁹⁷. La force de travail « se cristallise [donc] sous la forme de n'importe quelle valeur rattachée de près ou de loin à une personne et qui a fait l'objet d'un investissement »⁹⁸. Cette valeur (savoir), est utilisée et commercialisée (financiarisée).

Ce modèle considère les travailleurs et travailleuses non plus par l'entremise de la qualification, mais bien par le biais des *compétences individuelles*. Les employés évoluent dans un processus de sélection/contrôle/formation continue. La notion de *flexibilité* caractérise bien l'entreprise contemporaine. Nous reviendrons en profondeur sur la notion clé de *flexibilité* lorsque nous travaillerons le management dans la prochaine section du présent chapitre.

Le postfordisme est caractérisé par un élargissement de la sphère de contrôle de l'entreprise sur ses employés : par un contrôle des savoir-être (compétences relationnelles, capacité d'initiative, résistance à la pression). Les nouveaux modes productifs se définissent également par une tendance à l'indifférenciation des espaces et des temps « pour soi » et « pour le travail » (l'exemple des *open space* ou du travail sur appel), par la valorisation des compétences plutôt que des qualifications, le travail par projets de courte durée, l'autonomie, la responsabilité individuelle, l'initiative, la mobilité, la flexibilité. Les discours de cette sorte s'inscrivent dans ce qu'il serait possible de qualifier de nouvel individualisme. Il s'agit en quelque sorte de la révolution de la vie personnelle, de la vie choisie : le bien-être (la volonté de non-souffrance) devient un enjeu politique. La sphère culturelle est un moteur des transformations sociales du travail – en elle-même, mais également de par sa récupération/mobilisation par le management. Il y a une politisation de la vie personnelle : non pas que le privé devient politique, mais bien qu'il y a une gestion politique du privé – du personnel. Il y a donc injonction au bonheur, au succès, à la performance, à l'excellence, à l'autonomie, à l'autoréalisation, au plaisir. Alain Ehrenberg personnalise ce nouvel individualisme dans les personnes du thérapeute et de l'entrepreneur, qui « forment les

⁹⁷ Pierre Mercure et Mircea Vultur, *Op. cit.*, 2.

⁹⁸ Marie-Pierre Boucher, *Op. cit.*, (2012), 154.

deux pôles d'un style de relation sociale dans lequel l'accent s'est déplacé du passif à l'actif. [De] l'autonomie *comme aspiration* succède l'autonomie *comme condition* »⁹⁹. Ce contexte de nouvel individualisme fait reposer sur les individus à la fois l'exigence d'épanouissement personnel, la responsabilité individuelle de leur condition et la possibilité d'avoir du plaisir et d'être heureux... dans leur vie en général, mais aussi (et surtout) dans leur vie professionnelle.

3.2. Les formes contemporaines d'organisation du travail

Cette forme d'organisation du travail idéaltypique promeut un engagement psychologique soutenu et met en place de nouvelles modalités de contrôle et d'évaluation axées sur les savoir-être¹⁰⁰. L'idéologie managériale dominante pose d'emblée le travail comme central pour les individus et comme lieu clé de la construction identitaire. La réalité de cette représentation est double : à la fois *concrète* par les pratiques et discours, mais également *abstraite* avec les théories scientifiques qu'elle produit (aux prétentions rigoureuses et objectives). Elle a donc quelque chose de la prophétie autoréalisatrice : elle crée le monde qu'elle décrit et vice-versa.

Par rapport à la finalité du travail, elle n'est prétendument rien d'autre que la réalisation de soi. Les travailleurs et travailleuses sont dépeints comme moralement engagés auprès de l'employeur et de ses objectifs. Le management les conçoit (de manière idéale-idéelle) comme valorisant le travail en lui-même. De plus, les individus au travail sont supposés volontaires et consentants : ils et elles s'investissent dans l'entreprise et acceptent les efforts (et sacrifices) qu'exige « la guerre de tous contre tous » du monde du travail (compétition et concurrence féroce, volonté d'être numéro un). Ultimement, l'idéologie managériale affirme que les travailleurs et travailleuses assument la responsabilité de leur

⁹⁹ Alain Ehrenberg, *La société du malaise*, (Paris : Odile Jacob, 2010).

¹⁰⁰ Guylaine Cazabon, *Le contrôle des savoir-être comme dimension fondamentale des nouvelles formes d'organisation du travail*, (Mémoire UQO, avril 2010).

employabilité¹⁰¹ : le monde étant ce qu'il est (un donné) et la compétition étant normale (naturelle).

Dans l'environnement des FCOT, il ne s'agit

plus [du] travail abstrait échangé dans le cadre du contrat, non plus [de] l'emploi organisé dans le cadre de la convention ou de la coopération, mais [de] l'activation, qui résulte d'une mobilisation économique sans limites des individus sur fond de motivation psychosociale¹⁰².

De plus, l'activation se développe dans un contexte d'exception permanent (de crises ou de mobilisations d'urgences). L'activation est tendue également dans la mesure où elles impliquent un travail sur soi, une activation-valorisation de ces capacités (abstraites).

Effectivement, toutes les caractéristiques humaines sont sujettes à investissement. L'approche en termes de *capital humain* – dont nous avons déjà parlé – tend à devenir totale et totalisante. De même, le management de la flexibilité et du flux tendu fait disparaître les marchés internes (garants de stabilité et de mobilisation de la période précédente); la réactivité et l'adaptabilité aux changements, aux crises permanentes, deviennent l'ethos du travailleur et de la travailleuse. Ceux-ci n'ont d'autre choix que de continuellement investir dans leur capital humain afin de rester compétitifs sur un marché en constant changement. Ils sont réduits à l'état d'agents économiques individuellement responsables de leur employabilité. Par là, le capital humain en arrive à rendre compte de la production directe de la force de travail. Le travail-marchandise est également un capital, et sa mobilisation repose sur la valorisation inhérente à tout capital : il y a une subjectivation radicale des processus économiques ici. La valorisation du travailleur ou de la travailleuse en tant qu'il ou elle est capital se manifeste comme injonction à l'activation individuelle. La responsabilisation individuelle (de l'employabilité, de la formation) consiste pour l'individu en une mobilisation totale de soi, alors que dans la phase antérieure on lui avait retiré précisément toute subjectivité à l'expérience-travail, elle revient ici comme ressort puissant de mobilisation.

¹⁰¹ Pierre Mercure et Mircea Vultur, *Op. cit.*

¹⁰² Marie-Pierre Boucher, *Op. cit.*, (2012), 173.

L'activation comme rapport à l'activité apparaît dès lors que la notion de compétence supplante celle de qualification. La notion de compétence responsabilise individuellement le travailleur ou la travailleuse – la gestion par compétences implique la participation active, la constante amélioration / valorisation de soi. Il y a un transfert de responsabilité, l'individu ne peut que réagir et s'ajuster à la réponse *neutre* du marché (flux tendu). Par définition « [l]es compétences ont donc un sens plus large [que les qualifications] et, ce faisant, comportent des modalités qui s'étendent au-delà du travail, pour s'appliquer à tous les aspects de la vie sociale »¹⁰³. *L'idée de compétence rejoint celle de capital humain* en ceci que la notion implique immédiatement une mobilisation totalisante de soi (et forcément un devoir de valorisation équivalent). Cette manière de voir et d'être s'étend par définition à l'hors-travail de l'individu (plus d'extériorité au travail dès lors que tout peut y être assimilé), mais également à toutes les institutions : « [e]n se flexibilisant, le système d'emploi se délite en une myriade de "marchés" de l'emploi et les protections sociales suivent ce mouvement, en tendant à s'individualiser »¹⁰⁴. Les contraintes du marché s'appliquent potentiellement à tout, et apparaissent comme neutre, comme ne relevant pas du social. Jean-Pierre Durand dira que la discipline est en fait dans le flux tendu : neutre et autonome.

3.3. La mobilisation : l'activation

Nous aborderons maintenant plus directement la question de la mobilisation dans le postfordisme. Celle-ci joue inévitablement sur la notion de savoir-être (centrale dans la théorie du capital humain), assurant une prise sur l'entièreté de l'individu porteur de capital humain. Comme nous l'avons déjà vu, cela s'articule autour d'une responsabilisation individualisée de l'employabilité. Ce qui implique une subjectivation des ressorts de mobilisation (la mise en jeu des savoir-être, la valorisation des compétences), mais aussi

¹⁰³ Audrey Laurin-Lamothe, *L'investissement subjectif des travailleurs: contribution à la sociologie critique du management*, (Mémoire UQAM, 2011), 90.

¹⁰⁴ Marie-Pierre Boucher, *Op. Cit.*, (2012), 177.

une expansion des domaines de contrôle. La stratégie d'expansion implique une domination non seulement directe de l'activité de travail, mais aussi vers l'amont et l'aval du travail direct. Elle concerne/domine dès lors les temps de non-travail. À partir de là, il y a absolument contrainte à l'activation, à la valorisation, à la mobilisation totale de soi. Les compétences agissent un peu comme un Cheval de Troie, elles servent la volonté de détruire les qualifications – afin de réduire le pouvoir (de discipliner) d'une main-d'œuvre qualifiée et regroupée. Il s'agit là d'un phénomène également observé durant le fordisme, soit la rationalisation des métiers afin de réduire et détruire le pouvoir des individus au (et sur leur) travail. Et plus encore, un autre degré de déconstruction s'ajoutera à celui des compétences, Danilo Martuccelli parle de la notion de qualités, en tant qu'elle est beaucoup plus impliquante/engageante pour l'individu, qui se trouve à être interpellé directement sur le plan de ses qualités les plus intrinsèques. Quant au caractère collectif de l'expérience-travail des individus, le processus d'individualisation du rapport salarial dont nous avons déjà parlé s'en chargera.

Un autre ressort de mobilisation de la force de travail propre au postfordisme consiste en l'activation financière : à l'endettement, élément essentiel/constitutif du capitalisme avancé-financiarisé. La consommation ne se joue plus sur la capacité monétaire réelle des individus (modèle fordiste, qui impliquait hausse des salaires), elle repose dorénavant sur leur capacité virtuelle d'endettement, celle-ci « permet de contraindre l'insertion dans le système de l'emploi et l'adoption de pratiques financières »¹⁰⁵. L'individu a toujours déjà une dette. Le travail est la réparation éternelle d'une dette sociale originelle. L'assimilation du travailleur ou de la travailleuse à un capital humain réduit son comportement à un processus de valorisation de ce capital compétences-employabilité, et ce processus est obligatoire. La réponse du marché à cette mise en valeur est sa reconnaissance (ou non) par le revenu du capital – cette réponse est considérée comme neutre et autonome. L'investissement personnel (l'endettement) se joue sur son capital (sa

¹⁰⁵ Marie-Pierre Boucher. *Op. cit.*, (2012), 178.

valorisation) et sur sa consommation, qui dès lors sont inter-reliés à des fins de « plus-homovalue »¹⁰⁶ : de valorisation marchande de soi.

L'activation, en tant que principe sous-jacent à la mise en mouvement (mobilisation) postdisciplinaire, est cette tendance systémique et expansive (impérialiste) des sociétés actuelles d'abolir toute différenciation dans l'activité humaine : par l'entremise du capital humain, chaque sphère de la vie humaine peut être intégrée à un procès de valorisation. Marie-Pierre Boucher parle de totalitarisme de l'activation. Effectivement, dès que les compétences individuelles sont réifiées en marchandises, en propriété individuelle, en capital, elles permettent l'absorption totale du monde humain qui se retrouve immédiatement branché sur les signaux du marché. De même, l'objectivation segmentée de soi dans un contexte pathologique (objectivation comme déréalisation) radicalise l'aliénation telle que nous l'avons présentée avec Franck Fischbach.

C'est donc par l'entremise de la radicalisation du concept de capital humain qu'il y a accentuation du postfordisme : qu'il y a un totalitarisme de l'activation. Comme le dira d'ailleurs André Gorz :

Tout devient marchandise, la vente de soi s'étend à tous les aspects de l'existence personnelle, l'argent devient le but de toutes les activités. [...]. Tout est mesuré en argent, mercantifié par lui. Il s'est soumis tous les espaces et toutes les activités¹⁰⁷.

Ce faisant, la contrainte à l'activation « permet au capitalisme de s'arroger la capacité de reproduire la société »¹⁰⁸. Elle force la reproduction de la société et vise la suppression de l'extériorité. La survie – autant physique que sociale – n'est permise que par l'obligation de s'activer et de se valoriser.

L'activation transforme ce sur quoi jouent les modalités de mobilisation de la force de travail : le travailleur, ou la travailleuse, devient un capital. Le travail demeure abstrait (repose sur la force et le temps), mais intègre dorénavant d'autres facteurs (formation,

¹⁰⁶ Marie-Pierre Boucher. *Une histoire du droit au revenu : le triomphe de l'efficacité sur la justice*, (Mémoire UQAM, 2006).

¹⁰⁷ André Gorz. « La personne devient une entreprise » : <http://ecorev.org/spip.php?article382>.

¹⁰⁸ Marie-Pierre Boucher. *Op. cit.*, (2012), 193.

qualités). « Ce serait donc en intégrant les conditions de formation de cette marchandise au procès de production et de valorisation que le produit qui en découle – le travailleur – passerait du côté du capital »¹⁰⁹. Quant à la forme de l'emploi aujourd'hui, elle permet un accaparement plus efficace de la figure de l'employé : les risques liés à l'investissement sont partagés, et tendent en fait de plus en plus à reposer sur les individus.

Boucher, avec Michel Freitag, avance que l'univers politique actuel repose sur une subjectivation profonde des processus économiques. Dès lors, les rapports au monde se réduisent en une répartition des ressources rares selon leur degré de désirabilité (ophémélie de dire Freitag). Le néolibéralisme comprend conséquemment l'économie comme l'étude de l'allocation de ces ressources rares à des fins concurrentes. C'est ainsi que les coûts d'opportunités en viennent à déterminer les décisions économiques de tous.

Il y a tension accrue dans la mesure où le temps devient une ressource rare (par excellence), dans un contexte où l'unité de temps n'a pas de valeur constante (instabilité relative aux qualifications). Et l'individu est séparé (atomisé) de l'organisation (entendu comme collectivité) et se voit contraint d'entretenir des relations clientélistes au système de protection sociale (relations individualisées), le tout est présenté comme des avancées significatives pour son épanouissement et son autonomie. Dans ce contexte, il en vient (doit en venir) à se concevoir en tant que PME qui en tant que tel, a des choix (supposés éclairés) à faire, ses *investissements* doivent rapporter leur dividende en fonction du temps consacré, et de la reconnaissance sociale. Il en va ainsi pour l'individu en tant qu'agent économique actif (employé, salarié); mais il en va également de même pour l'individu en tant que consommateur. Et ce, puisqu'il doit constamment faire un usage optimal de ses ressources pour répondre adéquatement à l'impératif *bonheur* (déjà évoqué par Ehrenberg). La relation emploi et consommation constitutive du moment fordiste se désarticule ici avec la flexibilisation et l'individualisation.

¹⁰⁹ Marie-Pierre Boucher. *Op. cit.*, (2012), 174.

Nous amorcerons maintenant notre quatrième chapitre, c'est-à-dire celui qui se concentre sur le rapport de l'individu au travail, sur les compréhensions de ce rapport. Il sera question du management puisqu'il s'est constitué en tant que la référence théorique et pratique en matière de réflexion sur l'expérience-travail. Son expansion fulgurante coïncide également avec la toute aussi fulgurante mise aux rebuts du concept d'aliénation. L'histoire des idées a voulu qu'il y ait une tension entre ces deux pôles. Nous ne manquerons pas de la soulever, de la réfléchir.

CHAPITRE IV

LE RAPPORT DE L'INDIVIDU À L'EXPÉRIENCE-TRAVAIL

C'est à la condition que nous acceptions de capituler comme êtres humains que l'organisation acquiert la propriété miracle d'abolir toute contradiction.¹¹⁰

La fin des Trente Glorieuses coïncide avec ce que Michel Foucault appelle la fin de la société disciplinaire : l'individualisme succède au paternalisme, et les modèles traditionnels s'effritent. Les rôles sociaux ne sont plus *officiellement* transmis de manière héréditaire (bien que concrètement la mobilité sociale demeure pour l'essentiel une fiction). Pour ce nouveau paradigme, « tout est désormais possible » : affirmation à la fois fascinante et extrêmement angoissante. C'est dans le cadre de ces bouleversements que l'intensification et l'expansion des domaines du management vont s'opérer. D'une gestion des savoir-faire techniques à une gestion des savoir-être au travail, on passera à une gestion des savoir-être existentiels. Le langage managérial a le potentiel (et la prétention) de s'appliquer dans tous les domaines de la vie. Sa littérature est en constante expansion depuis les années 80. Elle touche désormais tant les sphères entrepreneuriale, politique, que personnelle. « Le management est devenu petit à petit une pratique du social capable de forger, à pleine vitesse, une conception et une idéologie de la société »¹¹¹. Dans l'entreprise, comme dans la vie, le management ne concerne plus uniquement les compétences professionnelles, mais également l'ensemble des qualités comportementales de l'individu.

¹¹⁰ Rolande Pinard. *Op. cit.*, 222.

¹¹¹ Michela Marzano. *Extension du domaine de la manipulation : de l'entreprise à la vie privée*, (Paris : Bernard Grasset, 2008a), 30.

Avant de nous avancer plus loin sur ces terrains, il sera question de l'apparition du management et de son cheminement jusqu'à aujourd'hui. Nous insisterons, au cours des prochaines lignes, sur l'évolution du rapport entre le management et les travailleurs et travailleuses. En fait, l'apparition, l'expansion et l'intensification du rôle de la gestion ont des répercussions spécifiques, pour les individus, sur leur rapport expérience-travail, sur le sens du travail. Les MCT concernent plus spécifiquement les processus généraux de dérégulation du travail, de par les stratégies de gestion des entreprises. Le rapport de l'individu au travail est quant à lui marqué par la – parallèle et corollaire – orchestration (mise en place) de l'individualisation du rapport salarial. Celle-ci vient déstructurer les solidarités au niveau de l'organisation. Et de manière plus générale, le management, en s'étendant à toutes les sphères de la société, joue (et jouera) un rôle social (de destruction) encore plus déterminant (totalisant).

1. Le management, le postfordisme et la société postdisciplinaire

1.1. Une brève présentation historique du management

La double signification du management, comme processus d'organisation et comme agent de contrôle, transform[e] la nature des rapports sociaux de production. Car pour monopoliser le contrôle, le management déposs[ède] les travailleurs de leur ultime propriété : le sens subjectif qu'ils peuvent donner au travail en tant qu'acteurs de leur activité (monopole du savoir productif)¹¹².

Pour l'organisation du travail, le facteur humain est une variable incontournable. Il ne suffit pas d'organiser techniquement le travail. Quelqu'un comme Gantt, un collaborateur de Taylor, insistera sur ce point : il faut « tirer parti de la capacité et du désir de l'homme ordinaire d'améliorer sa situation »¹¹³. Le management doit arriver à mettre les *motivations* des individus au service des fins de l'entreprise. Ce faisant, le management

¹¹² Rolande Pinard. *Op. cit.*, 124.

¹¹³ *Ibid.* 131.

devient « le véritable sujet de la production et le seul acteur du travail productif »¹¹⁴. Les organisateurs du travail doivent faire reconnaître l'organisation comme une propriété, au même titre que les moyens de productions. Ce faisant, elle acquiert une autonomie et une indépendance (et une légitimité). Parallèlement (et conjointement) à ce mouvement, il y a un processus d'autonomisation de l'organisation capitaliste (la corporation) face aux propriétaires. De plus, l'implantation du management amène un approfondissement de l'instrumentalisation des individus au travail, puisque son ascension mène à la destruction du monopole ouvrier du savoir productif. Notamment, avec Taylor et la décomposition de l'activité, où toute forme de créativité est niée aux travailleurs et travailleuses. Le travail est réduit à sa dimension d'activité empirique instrumentale, et il doit être effectué selon la *best one way*. L'emprise managériale sur le travail est potentiellement absolue. Si dans un premier temps, le temps ne fut qu'un instrument de mesure pour les salaires, il en vient, avec Taylor et les organisateurs du travail, à déterminer les modalités d'exécution des tâches elles-mêmes.

Le pouvoir managérial s'intensifiera avec les travaux de Henry Ford. Celui-ci s'attaque aux structures techniques de son entreprise afin d'en arriver à une production optimale en flux continu. Contrairement à Taylor, où la décomposition de l'activité était suivie d'une recombinaison la plus efficace possible, chez Ford la décomposition mène à une spécialisation extrême (réduite à une seule opération, parcellisation des tâches). Et quant à la stratégie salariale de Ford, elle aura pour but de contrer l'absentéisme et le roulement de personnel. L'objectif du *five dollars day* est d'exercer un contrôle social direct sur les employés : une première moitié du salaire est versée pour le travail accompli, l'autre le sera après soumission au mode de vie prôné par Ford. C'est une des manières par laquelle le contrôle du management prit de l'expansion à l'extérieur de la sphère productive. C'est toutefois avec General Motors que ce contrôle se raffina : plutôt que de s'ingérer directement dans la vie privée des employés (comme chez Ford), il sera question chez GM de planifier et d'organiser la consommation. L'idée étant que les individus en viennent à adopter le mode d'organisation corporatif-managérial sur une base volontaire. « [L]e

¹¹⁴ *Ibid.* 133.

management qui a fait de GM la plus grande corporation au monde, celle qui produit le rêve américain en produisant des voitures, contribuera à faire accepter le management qui organise le travail »¹¹⁵.

Avec l'évolution du management, la perception du travailleur et de la travailleuse change : « on le voit davantage comme une ressource à exploiter que comme une marchandise dont le prix est fixé par le marché »¹¹⁶. La gestion du personnel devient une variable essentielle du management, et le courant des Relations Humaines n'est pas étranger à cela. Il n'aura pour fonction que d'actualiser ce que le taylorisme nomme la « coopération scientifique », *id est* la théorie « selon laquelle les exécutants se soumettent de bon gré aux décisions des experts »¹¹⁷. Le facteur humain ne peut plus être ignoré puisque le management a dorénavant besoin du consentement afin d'accroître encore davantage l'efficacité. Ce que confirmera la lecture des travaux d'Elton Mayo, affirmant que le travail ne doit être rendu supportable (malgré la parcellisation et la monotonie) uniquement qu'à des fins d'optimisation du rendement. Pour que le management s'assure de contrôler le comportement humain, il doit mettre les individus au service de l'organisation formelle : faire coïncider les logiques informelle et formelle. L'entreprise doit être un lieu de socialisation afin qu'elle engendre de la « coopération scientifique ». L'organisation informelle (solidarité, intersubjectivité) des travailleurs et travailleuses est à combattre parce qu'elle est irrationnelle et échappe au contrôle du management et de l'entreprise.

L'hégémonie du management est rendue possible dès lors que « [l]es organisateurs managériaux se présentent [...] comme des agents neutres guidés par les faits, détenteurs de la rationalité »¹¹⁸. Son expansion s'opèrera au niveau de l'organisation du travail comme tel, mais également au niveau du marché du travail et de la dimension social-politique du travail. « Après avoir intégré le marché des produits par l'intégration verticale et

¹¹⁵ *Ibid.* 136.

¹¹⁶ *Ibid.* 136-137

¹¹⁷ *Ibid.* 137.

¹¹⁸ *Ibid.* 143.

horizontale, la corporation va intégrer le marché du travail en devenant "marché interne du travail" »¹¹⁹. Ce marché interne ne vise qu'à supprimer l'instabilité de la force de travail. Plusieurs politiques de gestion du personnel apparaissent : formation, reconnaissance de l'ancienneté, mobilité interne, régime d'assurance et de retraite, également dans ce but (stabiliser et contrôler la main-d'œuvre). La sécurité d'emploi sert d'abord et avant tout l'entreprise, puisqu'elle supprime la possibilité d'un espace/existence hors salariat. Dans un même ordre d'idée, l'invention du chômage, en tant qu'unique contraire de l'emploi, supprime également toute possibilité d'extériorité au salariat. Le principe de sécurité se substitue donc à celui de liberté, et par là, toute revendication syndicale subséquente n'ira que dans le sens de « la logique de la gestion du personnel et de ses contrôles organisationnels »¹²⁰. Le plein emploi, le maintien du pouvoir d'achat ne sont pas des moyens de régulation sociale du capitalisme, mais bien des moyens économico-organisationnels visant (encore une fois, et rien d'autre que) sa croissance.

C'est en ce sens que le syndicalisme n'est pensé qu'en tenant compte de sa participation dans l'entreprise (cogestion). Tout comme le marché de l'emploi, le mouvement ouvrier sera internalisé par le management. L'entreprise jouera avec la représentation des ouvriers afin d'éviter (ou *civiliser*) la syndicalisation, et gérer un personnel en constante et rapide évolution. La gestion du personnel par le management est une instrumentalisation d'un rapport essentiellement politique. « La grande corporation économique dissout la distinction entre politique et économique en les absorbant tous deux : en se substituant à l'État pour assurer certaines protections "sociales" à ses employés et en se substituant au marché »¹²¹.

¹¹⁹ *Ibid.* 147.

¹²⁰ *Ibid.* 152.

¹²¹ *Ibid.* 147.

1.1.1. Une notion fondamentale pour le management : la flexibilité

Nous présenterons maintenant de manière plus formelle le concept de flexibilité, en nous appuyant sur un élève de Luc Boltanski, soit Thomas Périlleux (*Les tensions de la flexibilité*, 2001). Il y a trois principes fondateurs des organisations flexibles. Dans un premier temps, la créativité dans les écarts aux plans (capacité d'initiative). Il faut comprendre là que les auteurs du management s'opposent évidemment à la planification de l'entreprise centralisée, standardisée, hiérarchisée caractéristique du taylorisme. Les tenants de la flexibilité mettent de l'avant la capacité d'ajustement des individus, car c'est cette capacité qui est dorénavant génératrice de plus-value. C'est ainsi que « le recul de la planification est un puissant ressort de la subjectivation du travail »¹²². L'insistance sur la créativité et l'initiative personnelle engendre une situation excessivement tendue pour les travailleurs et les travailleuses (sursollicitation subjective).

Le travail par équipe, par projet est caractéristique de la flexibilisation de l'entreprise : c'est-à-dire le rejet des hiérarchies rigides. La nouvelle figure de l'autorité (prétendument non autoritaire) est celle de l'entraîneur, de l'animateur, du *leader*, du *super-coach*. Le groupe de travail est assimilé à une équipe sportive : égalitaire, mais compétitive. Ce qui est mis de l'avant c'est l'efficacité, ici comprise comme tentative résolument impossible de lier « un modèle ultraconcurrentiel et un modèle de réalisation personnelle »¹²³. L'apprentissage coopératif s'effectue au détriment des conditions collectives de travail. Ce modèle mobilise « les dispositions relationnelles des membres de l'équipe, leur plasticité dans la communication, leur motivation à "toujours apprendre", la capacité à densifier les interactions dans l'équipe de travail, [etc.] »¹²⁴. L'interpellation subjective est forte et les appuis existentiels (dans ce cas-ci, la solidarité) disparaissent.

Il y a également une orientation fonctionnelle résolument tournée vers le futur. L'organisation du travail flexible doit être soutenue par des leaders visionnaires, ambitieux et

¹²² Thomas Périlleux, « La subjectivation du travail », *Déviances et Société*, No 27 (2003), 243.

¹²³ Thomas Périlleux, *Les tensions de la flexibilité*, (Paris : Desclée Brouwer, 2001), 31. [Ehrenberg]

¹²⁴ Thomas Périlleux, *Op. cit.*, (2003), 246.

stimulants. Ces visions s'incarnent dans des projets *dynamiques* et *diversifiés*, *excitants* et *originaux*. La capacité d'adaptation est sollicitée en permanence afin de saisir les opportunités *infinies* qui s'offrent aux individus et afin qu'ils puissent relever les multiples défis auxquels ils et elles sont/seront confronté(e)s. Les travailleurs et les travailleuses se doivent d'être continuellement toujours déjà disponibles, polyvalent(e)s et performant(e)s. « La vie est conçue comme une succession de projets »¹²⁵.

L'univers de la flexibilité amène également avec lui des transformations des modes de contrôle et d'évaluation. Proprement postfordistes, ces modes sont décentrés et déformalisés.

Le jugement porté sur le travail effectué ne concerne plus (seulement) le respect conformiste des standards formels de production, mais d'abord et avant tout l'atteinte d'objectifs de performance multidimensionnels, qui exigent un engagement intense de soi dans l'activité¹²⁶.

Ils s'articulent autour des savoir-être. Les individus au travail assistent à une perte de contenance de l'activité (les nouvelles normes sont moins tangibles). Les modalités de contrôle ont changé, mais n'en sont pas moins contraignantes, seulement moins évidentes. Moins évidentes en ceci que le contrôle devient flou, implicite et diffus. Les épreuves se diffusent et se dissolvent ; elles sont déformalisées, illimitées et imprévisibles. Elles ne sont plus les mêmes que celles du monde taylorien. En effet, avec les nouvelles formes d'organisation du travail naissent de nouveaux dispositifs concrets d'évaluation et de contrôle. Par contrôle, Thomas Périlleux entend « un ensemble d'épreuves destinées à assurer le suivi de l'activité et qui contiennent des sanctions explicites ou diffuses »¹²⁷.

Cette « déformalisation » des mises à l'épreuve va de pair avec un raffinement des procédures de sélection et de contrôle-surveillance. Un suivi détaillé, en temps réel, invisible et toujours potentiel est possible (informatisation). Alain Ehrenberg dira qu'avec les

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ *Ibid.* 248.

¹²⁷ *Ibid.* 250.

nouveaux modes de domination [que le capitalisme] est en train de mettre en place [...] l'autonomie, la relation, la compétence et l'épanouissement personnel deviennent des mots clés [du discours dominant – gestionnaire]. En résultent de nouvelles stratégies de domination par des moyens non coercitifs sous couvert d'une émancipation des mœurs. Cette stratégie constitue une nouvelle ruse du capital qui promeut le relationnel, mais fait disparaître le "social"¹²⁸.

Cette constante possibilité de visibilité rend en quelque sorte caduque la présence physique d'un(e) superviseur(e), mais conserve ses effets de menace, contrainte et dissuasion. Une chose importante à saisir, c'est que « les nouveaux moyens de contrôle sont associés à des modalités de responsabilisation individuelle qui reposent sur une dynamique motivationnelle, [c'est] en ce sens qu'elle implique des attitudes intériorisées telles que l'initiative, la créativité et le souci de l'organisation »¹²⁹. La notion de responsabilisation en est une clé, elle correspond à une manière d'être individuelle dont les contours sont flous, elle est processus et jamais achevée. La psychologisation se focalise sur l'individu, elle le responsabilise individuellement.

Mais d'un même souffle, la flexibilité est aussi promesse de libération, d'autonomie et de sens dans les discours du management. Or, le discours apologétique sur l'autonomie n'est que ressort pour de nouvelles formes de domination et d'exploitation. Les discours sur la flexibilité favorisent aussi l'avènement d'un flou entre sphères privée et professionnelle. Il y a dorénavant un jugement sur le savoir-être des individus; l'exigence d'engagement est totale. Les injonctions à la responsabilité, à l'autonomie, à la performance et à l'adaptabilité sont insoutenables et engendrent des situations tendues – des injonctions creuses.

C'est en ce sens que Thomas Périlleux parle de subjectivation du travail, c'est-à-dire : « [d']intensification de l'engagement subjectif dans l'activité et la mise au travail d'affects, valeurs et dispositions relationnelles des salariés devenues nécessaires à la réalisation de la production »¹³⁰. Rappelons toutefois que tout travail est une expérience subjective (s'éprouver soi-même), mais que nous traitons ici, et tout au long de ce mémoire, d'une *intensification*, d'une *instrumentalisation* de la subjectivité (et de l'objectivité) des individus

¹²⁸ Alain Ehrenberg, *La société du malaise*, (Paris : Odile Jacob, 2010), 211.

¹²⁹ *Ibid.* 251.

¹³⁰ Thomas Périlleux, *Op. cit.*, (2003), 243.

au travail. De nombreuses dispositions intimes (hors-travail, relevant du non-travail) sont utilisées et mises au service de l'entreprise. Prenons comme exemple les aptitudes communicationnelles, la disponibilité et la tolérance à l'imprévu, autant de traits identitaires personnels qui sont désormais réduits au statut d'*outils de travail*.

1.2. Le postfordisme et la société postdisciplinaire

Le conformisme demeure le propre de la société disciplinaire, dont la fin s'amorce avec mai 68 (date symbolique de rupture, plus large que les seuls événements français, italiens, ou américains). Il y a quelque chose de l'ordre de la libération euphorique de l'individu qui apparaît dès lors comme possibilité/exigence. Il sera donc question à partir de ce moment de société postdisciplinaire : d'une structure paternaliste, on passe à une structure autonomiste et flexible, ce qui engendre forcément un bouleversement dans l'organisation du travail, comme partout ailleurs. Les années 80 (et le néolibéralisme) verront un management *participatif* faire siennes les revendications d'autonomie issues de 68¹³¹, mettant ainsi fin à l'hégémonie de la logique du compromis fordiste : structure hiérarchique pyramidale rigide, marché du travail interne stable. Dans cette nouvelle ère, les chefs devront être des meneurs, des leaders, afin d'améliorer (encore et toujours) l'efficacité et la productivité. Dans les faits, l'augmentation présumée des marges d'autonomies des salariés rime avec une diminution de ces marges de manœuvre... ce qui engendre – et c'est là un point central pour nous – une tension dans l'expérience-travail : « parce qu'ils [les employés] n'ont ni le temps ni la liberté qui correspondent à leurs nouvelles responsabilités »¹³².

La mise en place des zéros (délais, défaut, stock) a supprimé la possibilité même d'une marge de manœuvre. Le flux tendu est forcément (et par définition) en tension, mais

¹³¹ Thèse soutenue par Luc Boltanski, Thomas Périlleux, Michela Marzano.

¹³² Michela Marzano, *Op. cit.*, (2009a), 61.

c'est le salarié qui encaisse cette pression, de laquelle doit ressortir une productivité accrue. La mise en place du modèle des équipes, des compétences, de la mobilisation des subjectivités des salariés n'a fait que transformer les individus de machine (rouage) qu'ils étaient dans le fordisme, à ressources humaines abstraites, valorisables. La gestion des ressources humaines (GRH) mobilise simultanément les variables quantitatives (la flexibilité des horaires et des effectifs) et qualitatives (polyvalence et implication) pour améliorer les performances de l'entreprise. La domination de la gestion (et les mutations corollaires du (des) monde(s) du travail) entraîne l'effritement des solidarités, notamment par tout ce qui concerne la responsabilisation individuelle (autodiscipline, autocontrôle). Dans le fordisme, cette pression provenait de l'extérieur, elle était exercée par les contremaîtres. Dans le postfordisme, cette pression (à l'excellence, à la performance) est internalisée par les individus, notamment par la mise en place d'une concurrence/compétition au sein des groupes.

Ce qu'il faut comprendre avec le développement du management, et de son intensification présente, c'est qu'il est un moteur de transformations sociétales. En s'instituant comme véritable cœur de l'activité productive, le management permet à la logique organisationnelle de supprimer les antagonismes existants (bourgeois-prolétaire, patron-ouvrier, employé-cadre, membre-leader). Le management opère une synthèse entre le capital et le travail. Il devient une force autonome entre le politique et l'économique : sa logique est implacable, parce que « rationnelle », et en vient à contrôler l'ensemble des variables présentes (marchés, institutions). L'une des répercussions les plus palpables sur le rapport des individus au travail concerne la gestion du lien d'emploi. Nous avons vu en quoi la création d'un marché interne du travail garantissait une stabilité de main-d'œuvre à l'entreprise ainsi qu'un contrôle accru sur celle-ci. Toutefois, avec l'extension de la logique d'organisation, ce marché (comme l'ensemble des marchés) en vient à être considéré comme trop rigide dans un monde mondialisé et qui exige la flexibilité. Ce modèle de stabilisation est donc délaissé au profit d'un autre : soit celui de la dynamique concentrique noyau/périphérie.

Cette transformation du lien d'emploi (flexibilisation) est justifiée en tant que réaction/ajustement face à la flexibilisation obligée de l'économie mondialisée, elle-même conséquence de (instrumentalisé par), entre autres, la managérialisation du monde. Et ce, puisque c'est la dynamique de mondialisation, en tant que permise par les NTIC, les transports, et les politiques néolibérales (déréglementation, privatisation), qui a entraîné la globalisation des marchés, une division internationale du travail, ainsi qu'une autonomisation du capital financier. Ces transformations font que l'entreprise corporative maintenant transnationale a un *devoir* de flexibilité pour demeurer concurrentielle et rompt à cette fin le lien d'emploi jusque-là en vigueur. Et tout cela, dans un contexte capitaliste financier où la croissance demeure la raison d'être. Ce devoir de flexibilité est présenté comme rationnel et naturel, alors qu'en fait il découle d'une stratégie organisationnelle et d'une vision du monde particulière.

Ce rapport au travail est maintenant vécu selon trois dispositions : soit l'intégration complète (Pinard parle de néoféodalisme unilatéral), la participation flottante partielle (le précaire), ou encore l'exclusion. Il s'agit d'une distribution à partir d'un centre, et non plus d'une pyramide hiérarchique rigide. La répartition s'effectue selon un degré d'attachement/identification à l'entreprise (l'implication, la participation active). La logique de marché pénètre donc le rapport entre les parties de l'entreprise en tant que source de motivation afin de (toujours) améliorer les performances. Elle agit ici comme un outil motivationnel du management, au même titre que les discours (et pratiques) sur la notion d'équipe. La managérialisation du travail, ou le travail-gestion, ou le travail-flexible est présenté comme une nouvelle responsabilisation des individus, un nouveau pouvoir, alors qu'en fait cette stratégie managériale ne vise qu'à les faire adhérer plus intensément aux objectifs de l'entreprise, qu'à harmoniser les systèmes technique et social, formel et informel.

Cette logique de marché entre « dans le milieu du travail alors qu'elle déserte l'espace extérieur aux entreprises (ou devrions-nous dire qu'il n'y a plus d'espace extérieur

aux entreprises parce que tout est régi par l'organisation?) »¹³³. Cette logique marchande-managériale existe à un niveau intracapitaliste décentralisé, elle s'opère dans les rapports organisés entre les entreprises donneuses d'ordres et les entreprises sous-traitantes. Il s'agit d'organisation en réseaux, avec une dynamique d'intégration systématique et non plus uniquement verticale ou horizontale (tendances majoritaires dans les phases antérieures).

La mise en concurrence interne par le management entraîne également un déplacement des contradictions. Les rapports sociaux entre travailleurs et travailleuses et managers ne sont pas compris en tant qu'opposés ou conflictuels. En effet, « [e]n centrant les acteurs sur la résolution de problèmes, sur l'atteinte d'objectifs organisationnels, la rationalité procédurale occulte les rapports sociaux d'organisation qui antagonisent les travailleurs et les managers et transforme les travailleurs en managers de leur activité »¹³⁴. Il s'agit peut-être là du propre de la logique gestionnaire : « en absorbant ce qui l'entoure[, elle] en fait des éléments de son fonctionnement, ce qui dissout les distinctions et les contradictions »¹³⁵, d'où son caractère totalisant. Cette instabilité fonctionnelle des formes contemporaines d'organisation du travail (FCOT) mobilise la relation employé-entreprise sur la base d'une insécurité permanente, après avoir fait l'exact opposé auparavant où l'un des ressorts de mobilisation était précisément l'*emprisonnement* dans la sécurité d'emploi.

Encore une fois, cette instabilité est fondamentale, en ceci également qu'elle met tous et chacun sur la sellette, elle renforce le contrôle qui s'exerce sur les individus au sein de l'expérience-travail contemporaine. La servitude et le conformisme comportemental ne sont qu'accentués par la peur de l'exclusion (et de la précarité). Sur cette peur s'érige l'effritement des solidarités, puisque la « stratégie des entreprises consiste [...] à mettre tout le monde en concurrence »¹³⁶. Bien que les entreprises aient toujours été des lieux de relation de pouvoir, ce qu'il y a de nouveau, c'est que le langage managérial les nie. C'est

¹³³ Rolande Pinard, *Op. cit.*, 216.

¹³⁴ *Ibid.* 218.

¹³⁵ *Ibid.* 307.

¹³⁶ Michela Marzano, *Op. cit.*, (2008a), 72.

donc dans un contexte de concurrence acharnée et d'état de crise permanente que les individus doivent *s'épanouir*. Leur employabilité est une caractéristique qu'ils doivent développer : ils en sont tenus individuellement responsables (coupables). Par employabilité, il faut comprendre la capacité à servir et non un moyen de redonner de la dignité à l'individu (par la valorisation, le développement, l'épanouissement). Ce qui est attendu du salarié est un engagement, une motivation, une adaptabilité, une polyvalence, une flexibilité; et ce, dans un contexte où il est voulu interchangeable. Un investissement total dans les projets est exigé, « ce qui entraîne une subordination progressive de la pensée et même de l'affectivité »¹³⁷ aux fins de l'entreprise. Il y a une confusion entre les intérêts de soi et ceux de l'entreprise qui mobilise. Et comme l'interpellation s'effectue au niveau des qualités singulières de l'individu, l'ouvrier qui jadis « était dépossédé de sa vie au profit du patron ; [est aujourd'hui] systématiquement "fondu" dans les objectifs de l'entreprise et il se retrouve dépouillé de son intimité »¹³⁸.

Ce monde postfordiste-postdisciplinaire-postmoderne met en scène de nouveaux prophètes : les « leaders ». Ce sont ceux qui doivent, et savent, prendre des risques, ceux qui donnent du sens, de la cohérence et de la sécurité dans un monde pourtant caractérisé précisément par son instabilité. Michela Marzano affirme que « [l]e bon manager n'est donc plus le "héros performant" dont nous parlait au début des années 90 Alain Ehrenberg. Aujourd'hui, le nouveau héros doit être celui qui sait s'approprier la performance des autres »¹³⁹ (considération instrumentale des effectifs, réduits à l'état de *ressources* humaines). Ce monde entraîne évidemment (et inévitablement) une redéfinition du rapport et du sens de l'expérience-travail, puisque de moyen, il devient une fin. « Le travail n'est plus un moyen de subsistance dont la valeur est instrumentale ; il possède, en tant que tel, une valeur intrinsèque »¹⁴⁰ affirme Michela Marzano. Les managers – eux-mêmes pris au jeu/piège – doivent mobiliser (intensifier) l'implication des salariés puisque c'est en grande partie d'elle que se génère dorénavant la plus value. Le travail en vient à être ce par quoi la

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.* 60-61.

¹³⁹ *Ibid.* 22.

¹⁴⁰ *Ibid.* 27.

vie a un sens – il a donc un pouvoir existentiel puissant – et à ce titre, il doit être activé/motivé sur ces bases. Il est le lieu où, et au nom de quoi, l'individu devrait se surpasser. Il doit être une source d'émulation et non de conflictualité. Marzano ira jusqu'à dire qu'en fait, « on ne travaille plus pour vivre ; on vit pour travailler »¹⁴¹. C'est donc dire aussi que le travail, en tant que ce qui doit donner sens à la vie, est une institution totale et totalisante (Boucher), et très dangereuse par là même. L'individu est immanquablement soumis à un contrôle sous couvert de liberté et d'autonomie : le rapport à l'expérience-travail n'est pas autre chose qu'une « "cage dorée" où chacun est invité à donner son "libre consentement" à ce qu'on attend de lui »¹⁴².

Nous concluons cette sous-section par cette idée : que malgré de toutes nouvelles conditions, de nouveaux rapports à l'expérience-travail, que malgré tous les changements sociétaux (institutionnels, culturels, légaux, normatifs), il n'en demeure pas moins que le travail constitue toujours une expérience vécue *partagée* par des groupes. Les phénomènes, en amont et en aval des mutations contemporaines du travail affectent un grand nombre d'humains, ont de multiples et complexes impacts sociaux. Les individus font l'expérience *collectivement* d'une précarisation *généralisée* de leurs conditions de vie. La flexibilisation caractéristique du management actuel touche des ensembles, des groupes, des collectifs ; et ce, malgré tous les discours sur le capital humain, l'individualisme. Ceux-ci ne sont mobilisés que dans le but de fluidifier les productions, d'accroître l'adaptabilité des entreprises, de déconstruire les solidarités.

¹⁴¹ *Ibid.* 28.

¹⁴² *Ibid.* 37.

1.3. Une critique du paradigme gestionnaire

L'univers de la gestion sera maintenant exploré par l'entremise de quatre paradoxes du rapport au travail qu'elle induit : le développement personnel et l'excellence; l'engagement et la flexibilité; l'employabilité et la confiance; l'autonomie et la conformité. Nous suivons ici l'analyse critique du management de Michela Marzano. Cette critique expose en quoi la vision gestionnaire du travail contemporain engendre une situation, un rapport à l'expérience-travail difficile, au sein duquel l'aliénation pourra faire sens.

Le premier couple conceptuel qu'elle explore s'articule autour du flou entre épanouissement personnel et épanouissement entrepreneurial. « L'entreprise contemporaine cherche à se présenter comme un lieu d'évolution et d'épanouissement personnel »¹⁴³ et, par là, motive l'individu à s'investir entièrement dans son activité. Mais au final, les évaluations et contrôles concernent uniquement les résultats de l'activité (et non les implications subjectives de celle-ci). Il y a injonctions contradictoires ici entre les deux pôles du paradoxe : « croyant s'épanouir, l'individu disparaît sous les contraintes d'excellence que l'entreprise lui impose »¹⁴⁴. L'évolution personnelle est accessoire dans le travail contemporain, en ce sens qu'elle est secondaire aux fins de l'entreprise, et également en tant qu'instrument de mobilisation.

La deuxième tension concerne la nécessité de l'engagement dans le travail, et la nécessaire flexibilité de celui-ci. Nous avons vu précédemment en quoi la flexibilité est centrale pour le management contemporain. Nous nous contenterons de dire que l'adaptabilité et la polyvalence, la capacité de réaction sont des compétences clés pour les individus au travail. Cela garantit leur employabilité dans un monde instable et fluctuant. Le concept de capital humain, dont nous avons parlé précédemment, s'applique également très bien ici, en son sens élargi : cette notion « est désormais utilisée pour qualifier

¹⁴³ Michela Marzano, « Nouvelles formes d'exploitation », *Cités*, No 35 (2008b), 114.

¹⁴⁴ *Ibid.* 115.

l'ensemble des aptitudes productives d'un employé »¹⁴⁵. Le devoir d'engagement dans un univers flexible exige une malléabilité extrême de l'individu au travail – qui doit être totalement mobilisé : autant ses savoir-faire que ses savoir-être. La vision de l'être humain qui sous-tend cette exigence d'engagement flexible est « tout simplement celle d'un homme sans épaisseur, un *homme caméléon* pouvant s'adapter à toutes les circonstances, car ce qui fait sa valeur ce n'est pas son intériorité, c'est son caractère modulable »¹⁴⁶. Ce qui témoigne d'une certaine conception de l'intériorité : une intériorité segmentable, objectivable, valorisable, Marzano parle « d'humain à géométrie variable ». Périlleux et Sennett problématisent à partir de là la possibilité de récits de vie continus et sensés; la possibilité d'un sentiment durable de soi.

Le troisième paradoxe est celui de l'employabilité – confiance. Il y a effectivement, entre la période contemporaine et la précédente, une redéfinition du statut du contrat de travail. Dans le fordisme, la convention était basée sur un rapport loyauté – protection, subordination – sécurité. Depuis les années 80, l'idéologie managériale considère que loyauté et subordination ne sont plus suffisantes, l'employé doit mettre à profit ses compétences, en contrepartie desquelles le développement de son employabilité sera garanti (formation continue). Toutefois, cette entente s'érige sur un terrain miné : celui des compétences elles-mêmes. Celles-ci ont par définition un caractère intangible, personnel, subjectif; elles ne sont jamais acquises, elles sont toujours remises en question. Dès lors, le lien de confiance ne peut réellement exister, sinon comme manipulation discursive, comme nouvelles exigences.

[L]e concept de "compétence" ne sert qu'à justifier le passage, pour un salarié, d'une obligation de moyens vis-à-vis de son entreprise – comme c'était le cas dans le modèle ancien où l'on parlait de la "qualification" – à une obligation de résultats¹⁴⁷.

¹⁴⁵ *Ibid.* 117.

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ *Ibid.* 119.

Le dernier paradoxe gestionnaire soulevé par Marzano est celui qui existe entre autonomie et conformité. L'autonomie est vidée de son sens dans un contexte où les contraintes extérieures sont omniprésentes et déterminantes pour l'activité de travail. L'utilisation du concept d'autonomie par le management n'a pas d'autres buts que de responsabiliser individuellement le travailleur ou la travailleuse. Celui ou celle-ci est supposé autonome dans ses actes, alors qu'il est évident que ces actes doivent servir les intérêts et les attentes de l'entreprise. C'est lui qui sera tenu pour responsable si les objectifs ne sont pas atteints (manque de motivation, et/ou de compétences) – et non pas un management paradoxal, des injonctions creuses, ou des objectifs excessifs. Il s'agit d'une nouvelle forme de manipulation. « L'emploi du concept d'autonomie sert uniquement pour "faire faire", en apparence volontairement »¹⁴⁸. L'autonomie est en tension directe avec la tendance à toujours plus de contrôle et d'évaluation qui caractérise les formes d'organisation contemporaine du travail, où travailler demeure toujours de *faire* en conformité avec les attentes de l'entreprise.

L'auteure conclut en posant la question suivante (sur laquelle nous reviendrons au chapitre suivant puisqu'elle introduit la dimension aliénante du rapport au travail contemporain) : « La perversion du management ne consiste-t-elle pas justement à faire volontairement adhérer les salariés à leur propre servitude? »¹⁴⁹.

¹⁴⁸ *Ibid.* 122.

¹⁴⁹ *Ibid.*

Premières conclusions sur les impacts des MCT et le rapport de l'individu au travail

Nous prendrons maintenant un recul par rapport au travail que nous sommes en train de faire. Nous sommes en mesure de mettre en parallèle-dialogue les dynamiques de l'aliénation, des mutations contemporaines et du rapport de l'individu à l'expérience-travail. Nous voyons que le déclin de l'idée d'aliénation, en tant que changement paradigmatique, coïncide effectivement avec l'ascension du paradigme gestionnaire, et avec tout le contexte qui l'englobe. Comme nous croyons l'avoir démontré dans les précédents chapitres, le monde du travail a subi de profondes transformations depuis les années 70 et 80; les réalités des individus au travail ne sont plus les mêmes – cela est somme toute largement admis. Mais également, pour la même période, nous avons assisté à la naissance et à l'incroyable expansion d'un domaine/discours particulier, soit le management et plus particulièrement les gestions des Ressources humaines (GRH). Ces courants produisent un nouveau discours de connaissance sur les entreprises et la société. Ces discours ont évidemment une dimension normative, les théories issues du paradigme dominant du monde de l'entreprise étant éminemment prescriptives.

Depuis les années 80, le paradigme gestionnaire prend une nouvelle ampleur, il se transforme. Les changements se caractérisent notamment par le passage des « services au personnel » aux « Ressources humaines » et par celui des « aires ouvertes » aux « *open spaces* ». Avec ces transformations, il y a plus qu'un changement de vocabulaires, il y a inversion des termes : l'humain devenant un *moyen* (une ressource) pour les *finalités* (au service) de l'entreprise. Ce sont les théories du potentiel humain et du capital humain et les maîtres-mots sont l'*excellence*, la *performance* et la *flexibilité*.

CHAPITRE V

L'ALIÉNATION ET L'EXPÉRIENCE-TRAVAIL : LES PERSPECTIVES DU CONCEPT

Les lignes qui suivent traiteront de la contemporanéité de l'aliénation. Dans le premier moment de ce chapitre, nous suivrons dans les grandes lignes le travail sur la réhabilitation du concept d'aliénation fait par Jean-Pierre Durand, auteur de *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Il a précisément réfléchi cette question autour de l'idée d'implication contrainte. Pour Durand,

« [d]ans les conditions de l'implication contrainte, [...], les conditions de l'aliénation sont redoublées par le masquage renforcé du rapport salarial, opéré par l'octroi d'espace d'autonomie, [...], etc. Les conditions d'une nouvelle servitude volontaire sont réunies »¹⁵⁰.

Bref, la perspective de Durand sera rendue et analysée pour lancer ce dernier chapitre.

Par la suite, nous bouclerons en quelque sorte la boucle en revenant à Franck Fischbach et à ses réflexions actuelles. Il pose clairement l'expérience de la perte du monde comme étant la condition *sine qua non* de l'aliénation (au travail et ailleurs). De cette perte, il y a rupture du lien de l'être humain et du monde; cette séparation engendre l'absolue impuissance qui caractérise pour Fischbach l'expérience de l'aliénation contemporaine. La réflexion fischbachienne sur l'aliénation va donc en amont du travail comme tel. C'est d'un rapport au monde particulier dont il est question, d'une position prédéterminée dans ce rapport. L'individu se présente déjà sans objet, sans objectivité, sans puissance dans le rapport au travail.

¹⁵⁰ Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui*, (Paris : Seuil, 2004), 18.

1. Jean-Pierre Durand : La pertinence actuelle du concept d'aliénation

Jean-Pierre Durand affirme que le concept d'aliénation a toute sa pertinence aujourd'hui ; il permet d'éclairer l'état d'enfermement/précarité qui caractérise le rapport à l'expérience-travail qu'entretiennent les individus dans le capitalisme contemporain. Et si la mobilisation du concept n'est plus celle qu'elle était dans la littérature critique des années 60-70, « c'est essentiellement parce que, d'une part, l'inflation de son utilisation l'[a] discréditée sinon disqualifiée et, d'autre part, parce que la conceptualisation marxiste ou néo-marxiste [...] doit faire face à l'autisme d'une grande partie de l'intelligentsia actuelle »¹⁵¹.

En retournant lui aussi à Marx, il réaffirme que l'aliénation repose sur l'obligation au travail, sur la dépossession à la fois de l'individu et du travail de celui-ci. Donc, très simplement, « si le produit du travail est aliéné, la production elle-même devient l'aliénation en acte »¹⁵². Autrement dit, les rapports capitalistes produisent *de fait* de l'aliénation. C'est par là que Durand comprend la pertinence indéniable (inévitabile) du concept d'aliénation :

les analyses de Marx relatives à l'aliénation du travail ouvrier puis de l'ouvrier lui-même concernent l'ensemble des salariés dans les rapports de production capitalistes. Car c'est bien de l'essence du rapport salarial capitaliste dont parlait Marx en posant l'ouvrier comme privé de ses moyens de production et de ses moyens de subsistance tout comme l'est tout salarié dans le capitalisme contemporain. Ce qui nous conduit à interpréter l'aliénation dans le travail salarié aujourd'hui¹⁵³.

1.1. Le principe-clé de la flexibilité

Nous reprendrons ici certains éléments que nous avons soulevés quant au rapport de l'individu au travail et aux rôles joués par le paradigme gestionnaire afin de tisser des

¹⁵¹ Jean-Pierre Durand, « Les outils contemporains de l'aliénation du travail », *L'Homme et la société*, No 162 (2006), 107.

¹⁵² *Ibid*, 109.

¹⁵³ *Ibid*, 110.

liens entre flexibilisation et aliénation. Soit par la mise sous tension de la production et de l'activité, le travail par projet/équipe (de courte durée, successifs, etc.), par l'a priori visionnaire-progressiste du management (du développement/expansion capitaliste), ainsi que par les formes d'évaluation, de contrôles et de contraintes.

Dans un contexte de transformation des modes d'organisation du travail, de leur mise sous tension (flux tendu, les zéros délai-défaut-stock), la production obéit essentiellement à un principe de flexibilisation. C'est-à-dire à la

volonté managériale de mettre en mouvement permanent la matière ou l'information pour bien sûr accroître la rotation du capital, mais aussi d'activer les hommes pour accroître la productivité du travail : le flux tendu, principe selon lequel si un segment s'arrête tout s'arrête, a pour but de fragiliser la production des biens et des services afin que les hommes se sentent mobilisés en permanence, s'activent en permanence [...] pour ne pas rompre le flux¹⁵⁴.

À partir de là apparaît, pour Durand, la notion d'*implication contrainte* des salariés. En effet, il est important de comprendre que le caractère instable de la production qu'entraîne la flexibilité engendre une plus grande implication (affective, subjective) des individus dans l'organisation. L'accroissement de la productivité repose également en partie sur cette tension. Et par-dessus cela, il y a la confusion entre les besoins/désirs/objectifs des individus et des entreprises. Cette confusion est instrumentalisée afin de susciter davantage d'*adhésion* des employés par rapport aux objectifs de l'entreprise. L'instabilité/fragilisation est aussi caractéristique des conditions du travail, elle se traduit par une pression accrue sur les individus. Ce nouveau modèle productif postfordiste met de l'avant la capacité d'ajustement des employés (leur adaptabilité et leur disponibilité), car c'est là que se dégage la survaleur dans le capitalisme contemporain.

Dans le monde en réseau, l'apprentissage collectif et le travail en équipe (par projet) sont centraux. Il est question d'aplanissement des rapports hiérarchiques autoritaires, ou d'appel à la créativité et l'autonomie (récupération/intégration de la critique artiste¹⁵⁵). Nous avons vu que la réalité est autrement plus complexe ; le leader (ou animateur,

¹⁵⁴ *Ibid*, 113.

¹⁵⁵ Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Op. cit.*

moniteur, *coach*) et l'équipe sont tous traversés par le flux de la production, ils sont mis sous tension. Sans parler de l'inadéquation entre les exigences (nouvelles normes) et les conditions techniques et humaines. La temporalité et la mobilité caractéristiques de ce mode d'organisation détruisent en fait le collectif de travail; les individus sont appelés à se considérer comme des PME autonomes. Ce n'est vraiment pas innocent si « la polyvalence est l'un des piliers du travail en groupe, puisqu'elle permet l'interchangeabilité des salariés »¹⁵⁶.

Durand, en se référant à Alain Touraine, parle également de la nécessaire projection dans l'avenir, qui repose sur l'a priori progressiste (du développement) du capitalisme. En effet, il s'agit de l'idéologie gestionnaire, les discours du management, où

les représentations dominantes [...] masquent [la domination et l'aliénation subies] sous les discours de l'égalité des chances, de l'équité ou des lendemains toujours meilleurs à partir d'un projet social que chacun partage "naturellement" : c'est la thèse tourainienne du *modèle culturel* – celui du "développement" dans nos sociétés¹⁵⁷.

Toujours selon Touraine – et c'est là que la fuite vers l'avant unit conceptuellement aliénation et flexibilisation – pour que le modèle culturel soit effectif, la négation de la réalité immédiate est requise. En effet, les dominés se doivent de se projeter dans un avenir potentiellement meilleur, qui ne le sera pas. C'est en ce sens que « l'aliénation est d'abord la négation de la domination »¹⁵⁸. L'aliéné ne sait pas / ne reconnaît pas la situation d'aliénation, et dans un contexte d'individualisation, il reconnaît encore moins le caractère partagé de celle-ci. Le monde du travail exige et engendrent des individus continuellement toujours déjà disponibles, polyvalents et performants. La vie est conçue comme une succession de projets de courte durée qui se succèdent à un rythme effréné. Ce phénomène est présenté par les discours managériaux comme l'accession à une plus grande liberté (de circulation sur le marché de l'emploi par exemple), ou encore synonyme d'autonomie et d'égalité. Très rapidement apparaît la problématique de la cohérence

¹⁵⁶ Jean-Pierre Durand, *Op. cit.*, (2006), 115.

¹⁵⁷ *Ibid*, 111. [Alain Touraine]

¹⁵⁸ *Ibid*.

biographique et celle de l'implication contrainte, centrale pour la pensée de l'aliénation de Durand.

1.2. *Les formes de la mobilisation, du contrôle et des contraintes*

Au chapitre trois, nous avons vu en quoi les mondes postfordistes n'ont en rien réduit les contrôles et la surveillance, ils ne se sont que fluidifiés et déformalisés. Derrière les discours du management qui mettent de l'avant tout ce dont nous avons déjà parlé (autonomie, créativité, communication), d'autres réalités se cachent : il y a celle de l'évaluation et du contrôle. L'organisation flexible nécessite effectivement un engagement subjectif accru. Le travail est soumis au contrôle-surveillance par l'informatisation, et les travailleurs et travailleuses voient leurs comportements, leurs aptitudes (leurs compétences, leurs *qualités*), et leur respect envers les objectifs de l'organisation et envers sa culture épiés, surveillés, évalués. Les grilles d'évaluation privilégient la notation des comportements individuels par rapport aux résultats du travail. Cette construction d'une norme comportementale par le management place les individus au travail devant l'obligation de se conformer pour conserver leur emploi (sentiment de peur dans un contexte de précarisation des situations). « À nouveau, le concept d'implication contrainte caractérise bien la situation du salarié obligé de se montrer engagé sur les objectifs de l'entreprise qui l'emploie – ou qui va le recruter »¹⁵⁹. Le contexte témoigne bien de ce que certains appelleraient le passage de régulations conjointes (mode fordien) à des régulations de contrôle (après-fordien). Effectivement, l'exigence forte et accrue « [d']implication se fait sans contrepartie, sauf celle de conserver son emploi – pas toujours durablement d'ailleurs »¹⁶⁰. Le tout repose ultimement sur le rapport contractuel foncièrement inégalitaire inhérent au capitalisme lui-même; repose aussi sur l'obligation de travailler, sur la perte de l'objet-travail lui-même. Jean-Pierre Durand affirme que

¹⁵⁹ *Ibid*, 116

¹⁶⁰ *Ibid*, 117.

si [hier quand] l'employeur achetait [...] la force de travail durant un temps donné il n'avait aucune garantie sur la qualité de son usage ; avec la construction de l'implication contrainte, qui mobilise la subjectivité du salarié, l'employeur dispose [maintenant] de garanties qu'il n'avait pas¹⁶¹.

Conséquemment pour Durand, le salarié contemporain doit être dit aliéné. Il l'est en ceci que son activité est schizophrénique. Il y a divorce entre « le sens immédiat que l'on peut donner à son activité dans l'emploi salarié [et] le travail réel que l'on doit effectuer »¹⁶². Ce divorce constitutif du travail dans le capitalisme du XXI^e siècle est une manifestation des formes actuelles de l'aliénation. Les perspectives actuelles du concept d'aliénation pour Jean-Pierre Durand tournent ainsi autour de cette

cristallisation dans l'individu [...] de pratiques sociales [...] auxquelles il ne peut guère échapper : cette nécessité de s'y plier et plus encore celle de nier ce cadre appartiennent au processus d'aliénation. [...] l'aliénation du travailleur salarié constitue [donc] l'un des fondements de l'ordre social¹⁶³.

Les travaux de Jean-Pierre Durand tendent vers l'interprétation de Stéphane Haber que nous avons présentée au chapitre deux. En effet, pour ces auteurs, le capitalisme contemporain dégage la plus-value « à travers une extraordinaire mobilisation de la subjectivité des salariés »¹⁶⁴ : il y a une sursollicitation psychologique des individus. Le salarié d'aujourd'hui doit être dit aliéné en ceci qu'il « est contraint d'accepter sa condition, de nier sa dépendance ou sa domination dans le rapport inégal qu'il entretient avec son employeur et plus encore de prouver un engagement sans faille sur les objectifs de ce dernier »¹⁶⁵. L'aliénation vécue est double, tout d'abord objective : l'individu au travail produit encore une survalueur et son travail lui est toujours étranger (de même que les moyens par lesquels il le réalise) ; et également subjective : de par l'exigence d'engagement subjectif, il doit faire preuve « d'une mobilisation de son être (le savoir-être par exemple) sur les objectifs de son employeur »¹⁶⁶.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid.*, 122.

¹⁶⁴ *Ibid.*, 118.

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid.*

2. Franck Fischbach : Aliénation contemporaine – Être sans objets

[C]e que la modernité a produit c'est la " rupture du lien de l'homme et du monde" ¹⁶⁷.

Nous prendrons maintenant le temps de présenter/travailler les réflexions actuelles de Franck Fischbach quant aux perspectives qu'ouvre le concept d'aliénation. Dans *Sans objet : capitalisme, subjectivité, aliénation*, l'auteur tente de retracer une tradition philosophique critique de l'idée du sujet saisi en tant qu'entité toute-puissante et émancipée issue de la modernité. La figure du sujet libre, détaché, autonome, fluide, papillonnant d'un projet à l'autre est dépeinte par Fischbach comme la figure de l'aliénation. La liberté moderne est comprise comme une liberté qui engendre de l'impuissance, parce qu'elle sape les bases de l'effectuation de son action dans le monde. Voilà la thèse philosophique sur laquelle repose la tentative de réhabilitation du concept d'aliénation que fait Fischbach et que nous nous proposons de présenter ici.

2.1. La perte du monde

Comme nous l'avons mentionné au chapitre deux, Fischbach insiste fortement sur l'idée que le processus d'objectivation est inhérent au travail, que ce n'est donc pas en tant que chosification/réification des produits et des individus que l'expérience-travail est aliénante. Il s'agit même du propre du travail que de produire des objets. Ce qui est aliénant c'est l'expérience de *déréalisation*, de perte de l'objet à travers une activité qui devrait pourtant viser cette réalisation. Cette expérience de désobjectivation (une objectivation pathologique) est toujours vécue comme « perte de l'objet et asservissement à celui-ci »¹⁶⁸, et à ce titre est une expérience aliénée. Il est également propre à l'individu d'être objet, en ce sens qu'il est une partie de (et non extérieur ou face à) la nature. C'est dans la négation

¹⁶⁷ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2009), 7. [Gilles Deleuze]

¹⁶⁸ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2006), 16.

de son objectivité-passivité que se situe l'expérience aliénée. L'individu est de prime abord séparé/vidé de son objectivité, il est donc conçu en tant que pure activité. Et il y a que cette pure activité est contrôlée et déterminée par d'autres que lui. Le lieu de l'aliénation est donc la dés-objectivation de l'individu qui le soumet à de nouvelles déterminations objectives, étrangères et hostiles. Finalement, l'individu aliéné est étranger aux objets (produits) de son travail, aux conditions objectives de réalisation de son activité (et au sens de celle-ci), ainsi qu'au travail lui-même en tant qu'objet nécessaire à la vie.

Mais au-delà de cette synthèse de la lecture marxienne de Fischbach, il y a que le sens – en amont – du concept d'aliénation aujourd'hui réside dans l'idée d'une « perte du monde »¹⁶⁹. Il entend par là que le fait de la modernité n'aurait pas été la fin de la croyance en un au-delà (un monde transcendant, en d'autres mondes), mais bien la fin de la croyance en un monde, en l'occurrence ce monde-ci : notre monde. Dans ce cadre, l'aliénation n'est pas la perte de soi dans le monde, mais plutôt la perte d'un monde (dans lequel se perdre).

Non pas être dépossédé de soi et se retrouver dans le monde comme étranger à soi (en y existant par exemple sur le mode d'être d'un étant réifié ou chosifié), mais être dépossédé du monde même et ne plus pouvoir le voir autrement que comme un monde étranger qui ne peut plus être le sien, auquel on ne peut plus croire ni adhérer d'une quelconque manière¹⁷⁰.

La fin de la croyance en ce monde-ci pose un problème d'ordre ontologique, en ceci que la perte du monde induit la perte de *celui* qui croit (ou ne croit plus) en ce monde; la fin de l'un pose comme problématique l'existence de l'autre. La relation individu-monde est vécue comme intolérable puisqu'il n'est plus possible de considérer ce monde comme notre. L'individu ne peut plus le considérer comme sien puisqu'il ne dispose plus d'un garant extérieur pour lui en confirmer l'existence : il se retrouve prisonnier de son intériorité. Et « [l]'intolérable n'est plus une injustice majeure, mais l'état permanent d'une banalité quotidienne »¹⁷¹. Le monde est intolérable du fait qu'il est perdu. Son caractère intolérable ne l'est pas en raison d'injustices quelconques, puisqu'invoquer la notion de justice

¹⁶⁹ Franck Fischbach. *Op. cit.*, (2009), 7.

¹⁷⁰ *Ibid*, 8.

¹⁷¹ *Ibid*, 9. [Gilles Deleuze]

présuppose une croyance en un autre monde (meilleur et juste). La situation est « [qu']en perdant le monde, en perdant la croyance au monde, nous avons aussi perdu la croyance en un monde autre; la perte du monde réel a emporté avec lui tous les mondes possibles »¹⁷². De ces pertes découle une *impuissance* « aussi bien dans la pensée que l'action, [puisque] la perte d'un monde représentable nous ôt[e] en même temps toute emprise pratique possible sur un monde appropriable et transformable »¹⁷³.

[L]e résultat a été le confinement de l'humanité moderne *en elle-même*, c'est-à-dire son enfermement dans une intériorité subjective impuissante parce que sans rapport avec un quelconque monde¹⁷⁴.

La perte du monde est une rupture du lien entre humain et monde. Gilles Deleuze (auquel se réfère ici Fischbach) parle de cette rupture en tant que « rupture sensori-motrice » puisqu'elle entraîne (en plus de la perte de ce monde-ci, et des mondes autres) la perte de son objectivité, de son « corps de chair »¹⁷⁵. Deleuze parle donc de « rupture sensori-motrice » pour nommer la rupture du lien homme-monde. Marx, pour désigner le même phénomène, parlait de l'être humain post-rupture en tant que « corps inorganique »¹⁷⁶. Cet humain est alors, parce qu'impuissant et coupé du monde, réduit à l'état de spectateur, de « simple voyant »¹⁷⁷. Et c'est dans cette expérience vécue d'impuissance que réside ultimement l'aliénation. Le *voyant* est aliéné-dépossédé du monde et donc, dépossédé de lui-même parce qu'il n'a plus aucune prise sur ce monde, puisqu'il n'a pas de lien avec ce monde. L'impuissance est marquée par la stupéfaction dans laquelle il est prisonnier en raison de l'expérience qu'il fait de l'*intolérabilité* du monde. L'individu est impuissant à penser le monde (parce que pétrifié devant le spectacle) et à agir sur le monde (parce que séparé du monde). L'aliénation est la perte du monde, la perte du lien avec le monde. La pensée, comme l'agir, n'est plus inscrite (ou possible) dans le monde puisqu'

¹⁷² *Ibid*, 9.

¹⁷³ *Ibid*, 10.

¹⁷⁴ *Ibid*.

¹⁷⁵ *Ibid*, 12.

¹⁷⁶ *Ibid*.

¹⁷⁷ *Ibid*, 14.

en même temps, il ne croit plus ni en un autre monde, ni en la transformation de celui-ci, il est coincé, figé et pétrifié, il est aussi un spectateur impuissant à penser ce qu'il voit parce que la pensée, pour expérimenter sa propre puissance, doit elle-même appartenir au monde et penser sa propre appartenance au monde¹⁷⁸.

2.2. Le sujet

Nous avons également vu au chapitre deux en quoi Fischbach lie l'idée du sujet libre et souverain à l'individu aliéné. Pour lui, le sujet ne peut être pensé en tant qu'essentiellement actif (tout-puissant, libre, souverain) que dans la mesure où l'on présuppose que « la part inactive, inerte et passive de son être lui [ait déjà] été soustraite »¹⁷⁹. Et par cette privation l'individu se retrouve sans objectivité, il est réduit à être une pure activité déterminée de l'extérieur et impuissante. Cette perte d'objectivité repose (comme nous l'avons vu) sur la séparation radicale de l'humain et du monde (de la nature). Fischbach ancre cette critique de la rupture dans la philosophie de Marx pour qui « il n'existe aucun sujet extérieur au tout de la nature »¹⁸⁰. Effectivement, se poser « la question de l'origine du monde ou de la nature, c'est prétendre occuper la position du témoin de la création du monde et de la nature »¹⁸¹. Cette posture abstraite voile la réalité, elle voile les processus de reproduction de la société en les faisant reposer sur des subjectivités, « alors qu'en réalité ils sont *les objets* de cette reproduction [...]. La reproduction n'a besoin de rien, elle a lieu, elle s'effectue par elle-même et, s'effectuant, elle engendre des produits et des résultats »¹⁸². Cette mise en garde marxienne n'élimine en rien la possibilité de l'indétermination, elle démontre seulement la nécessité de l'inscription subjective dans le monde, dans la chair, pour pouvoir jouir d'une puissance d'agir. Et ce « [p]arce que notre corps propre, notre corps de chair – *c'est Leib* dont il est si abondamment question dans les *Manuscrits de 44* de Marx – est notre lieu d'insertion dans le monde, et

¹⁷⁸ *Ibid*, 14.

¹⁷⁹ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2007), 28.

¹⁸⁰ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2009), 27.

¹⁸¹ *Ibid*.

¹⁸² *Ibid*, 28.

qu'il n'est pas possible de croire au monde si nous ne croyons pas d'abord au corps »¹⁸³.
D'où l'impuissance inhérente à la pensée du sujet moderne libre et autonome, flottant.

Être subjectivé dans ce cadre et dans cette voie produit l'individu aliéné. Le contexte de subjectivation de notre monde en est un d'exception, où l'exception est devenue la règle; le pathologique, la norme. Ici, Fischbach fait appel à Giorgio Agamben (lui-même faisant une relecture de Michel Foucault) pour réfléchir la question du sujet. Agamben opère une

" partition générale et massive de l'être en deux grands ensembles ou classes : d'une part les êtres vivants (ou les substances), de l'autre les dispositifs à l'intérieur desquels ils ne cessent d'être saisis " et qui " tentent de gouverner et de guider [les premiers] vers le bien"¹⁸⁴.

Un dispositif est la capture, la redirection, le formatage, la mise en forme l'agir et la pensée des individus. L'ensemble comprend donc les traditionnels dispositifs disciplinaires : usines, écoles, prisons, asiles, le droit; mais il s'applique également à des mises en forme plus fluides, déformalisées : passant du stylo à l'ordinateur, et allant jusqu'au langage lui-même. Et à cette typologie ontologique, s'ajoute une troisième classe d'être : le sujet, qui est le résultat des effets produits par le modelage, l'orientation, produit par les dispositifs. Toutefois la production d'une multitude de subjectivités n'est pas la garantie de la libre circulation, de l'émancipation, de l'indétermination de celles-ci. Et ce, puisque les dispositifs forts (traditionnels) de pouvoir et d'assujettissement ont toujours une emprise : ils continuent de mettre en forme. Les subjectivations demeurent impuissantes, parce que produites dans le *monde-perdu* : elles sont des « subjectivités spectrales et larvées »¹⁸⁵. De même, leur démultiplication en vient à se renverser en production d'absence-de-sujet (de la désobjectivation) : parce que « [p]ouvoir vivre et expérimenter une grande variété à la fois de modes de subjectivation, c'est aussi n'en vivre vraiment et expérimenter vraiment aucun »¹⁸⁶.

¹⁸³ *Ibid*, 12.

¹⁸⁴ *Ibid*, 30. [Giorgio Agamben]

¹⁸⁵ *Ibid*, 33.

¹⁸⁶ *Ibid*.

Encore une fois, l'impuissance est caractéristique du sujet contemporain produit comme tel par les dispositifs capitalistes. Il est impossible pour l'individu d'exercer une quelconque puissance propre puisqu'il est produit par l'infinie diversité des dispositifs *en tant que* séparés de l'objectivité. « Les dispositifs opèrent et procèdent ainsi par captation et privatisation des éléments constitutifs de l'objectivité en général, abolissant par là la possibilité tant d'un accès partagé à ces éléments que de leur usage commun »¹⁸⁷. C'est dans l'expérience d'une absolue impuissance, parce que séparé/privé du monde, parce que formaté par les dispositifs capitalistes, que l'aliénation est un fait d'actualité pour les mondes (du travail) actuels. Il n'y a pas de puissance d'agir, il n'y a pas d'usage commun possible dans le monde.

2.3. La critique, les pièges

Ce constat permet-il de ré-armer une critique? Fischbach retourne au *Nouvel Esprit du Capitalisme* (NEC) de Boltanski et Chiapello pour nourrir la critique. Dans le NEC, les auteurs établissent deux types de critique du capitalisme, soit la critique sociale et la critique artiste. À ces critiques correspondent des types d'aliénation : l'aliénation spécifique, liée à la critique sociale, pose un projet de libération pour une catégorie sociale qui subit une domination particulière. Et le second type : l'aliénation générique, qui est plus étendue, ne soutient pas de projets de délivrance d'un groupe singulier. Il supporte un projet d'émancipation plus radical, profond, indéterminé, et large. La critique artiste revendique le décroisement des subjectivités, leur libération par rapport aux codes sociaux, normes, traditions, histoires, etc. Il y a un « rejet de l'appartenance »¹⁸⁸, une volonté de dé-liaison, de dés-inscription; quelque chose comme de l'affranchissement radical. Ce qui est

¹⁸⁷ *Ibid*, 35.

¹⁸⁸ *Ibid*, 253.

revendiqué est la capacité « de défaire ces liens hérités et d'en nouer à loisir de nouveaux qui seront des liens choisis, des liens électifs, et non plus subis »¹⁸⁹.

À partir de là il est possible de percevoir en quoi cette critique artiste a nourri l'opposition / le rejet des FOT fordistes, comme nous avons tenté de le démontrer dans notre chapitre trois. En effet, les aliénations génériques issues de '68 ont été reconnues et récupérées par le capitalisme (rejet des appartenances imposées ou héritées, rejet de l'autoritarisme, volonté de pluraliser les identités, de conquérir de la mobilité, de l'autonomie, de l'authenticité). L'après 68 constitue donc un nouveau mode du capitalisme, avec un nouveau sujet : supposé libre de contraintes.

La critique de l'aliénation, particulièrement sous la forme qu'elle a prise à la fin des années 1960, visait, à titre d'horizon d'émancipation, cette liberté qui défait tous les liens, toutes les attaches, tous les enracinements, qui ne connaît d'attaches que celles qu'elle a librement choisies, qui ne connaît d'identités que celles qui sont librement forgées et qu'elle substitue aux identités héritées et imposées. Cet horizon est atteint puisqu'une telle liberté de défaire les liens hérités et d'en nouer des nouveaux est désormais portée, réalisée par notre système social, intégrée par lui à son fonctionnement normal dans la phase actuelle du développement du capitalisme¹⁹⁰.

S'ensuit donc une certaine paralysie de la critique de l'aliénation à partir des années 80 – et jusqu'à nos jours. Alors qu'en fait cette interprétation de l'aliénation (celle prônant le rejet des appartenances) n'a fait qu'engendrer un sujet parfaitement aliéné, parce que totalement impuissant, parce que non ancré, flottant d'un projet à l'autre. La figure du sujet libre, détaché de tout est, pour Fischbach, la figure de l'aliénation contemporaine. Et la critique, loin d'être épuisée par la réalisation de ce sujet délié, désengagé, libre, dés-impliqué, désaffilié, doit justement rendre compte que ce sujet est surtout dénaturalisé, impuissant, pétrifié, figé, sclérosé : aliéné. En effet, comme le soulève Fischbach (et Durand, et Marzano), le sujet libre, autonome et autodéterminé ne fait l'expérience aujourd'hui que de son incapacité/impossibilité de réaliser les objectifs qu'il se serait pourtant lui-même imposés. Il ne dispose effectivement d'aucune emprise sur les moyens de réalisation de son autonomie.

¹⁸⁹ *Ibid*, 252.

¹⁹⁰ *Ibid*, 255.

Il découvre, le plus souvent à ses dépens, que l'injonction d'autonomie à laquelle il lui faut constamment faire face est en réalité une injonction paradoxale : il est constamment et de toutes parts incité à agir en sujet libre et autonome, mais l'accès aux conditions et aux moyens objectifs qui lui permettraient de l'être effectivement lui est systématiquement soustrait et refusé¹⁹¹.

La liberté du sujet moderne est vécue dans l'impuissance d'agir, puisqu'il est séparé du monde (de l'objectivité). C'est la « liberté du vide »¹⁹² parce qu'elle supprime toujours déjà les conditions qui lui permettraient de s'effectuer.

2.4. Les points de fuite

De là, qu'est-ce que la critique peut/doit affirmer? Tout d'abord, face à un tel constat, Fischbach perçoit deux orientations :

se soumettre et se résigner à cette existence séparée d'un monde auquel on ne croit plus, et se fabriquer ou se laisser assigner une identité de sujet, c'est-à-dire l'identité d'un être-hors-monde, d'un être démondanésé, d'un être évidé, épuré, désobjectivé¹⁹³.

Ou encore :

explorer et inventer des manières de renouer le contact avec un monde dans l'existence duquel on soit susceptible de croire, ce qui veut dire "faire naître de nouveaux modes d'existence encore plus proche des animaux et des roches" que du sujet prétendument autonome et souverain¹⁹⁴.

Il va sans dire que l'auteur prend parti pour la seconde option, puisqu'en ce qui concerne les points de fuite, « ce qui est sûr, c'est que croire n'est plus croire en un autre monde, ni en un monde transformé; c'est seulement, c'est simplement croire au corps »¹⁹⁵. Cette croyance au corps (dans la chair) est l'acte premier (préalable) à toute tentative de réinscription de soi dans le monde. À partir de là, il est possible de repenser le monde;

¹⁹¹ *Ibid*, 256.

¹⁹² *Ibid*. [Hegel]

¹⁹³ *Ibid*, 8.

¹⁹⁴ *Ibid*.

¹⁹⁵ *Ibid*, 12. [Gilles Deleuze]

puisque la pensée n'appartenant plus au monde, il faut penser l'impensable, croire l'incroyable. Ce faisant, il s'agit de quitter la posture du *voyant*, du spectateur, de penser la pensée comme appartenant au monde; c'est la réinscrire dans lui, et la réinscrire dans nous (en tant que lié au monde). Il faut surmonter la séparation d'avec le monde, et par là surmonter l'impuissance.

Il faut sortir également de la mise en scène/forme infinie des dispositifs capitalistes puisqu'ils engendrent de la désinscription, de la désaffiliation, de la séparation, de la division. La fuite réside ici, selon Giorgio Agamben, dans la profanation : en tant qu'elle « est le contre-dispositif qui restitue à l'usage commun ce que le sacrifice avait séparé et divisé »¹⁹⁶. La profanation sape/court-circuite la circulation normale, incessante, irrépressible, incontestable, des flux.

Dès lors, l'aliénation n'est pas cette recherche d'émancipation abstraite,

mais simplement [le fait] de rejoindre le sol sur lequel les individus naissent et vivent comme des êtres de besoins et de rapports, comme des êtres qui ne peuvent vivre sans rapport avec un monde dans lequel il y va toujours d'abord pour eux de la lutte pour les conditions objectives permettant la satisfaction de leurs besoins vitaux, psychiques et sociaux les plus élémentaires. Avoir des besoins, être un être de besoins, c'est avoir un monde, c'est avoir, comme disait Marx, "sa nature en dehors de soi", c'est être renvoyé en dehors de soi à des objets vitaux qui sont indispensables à l'affirmation de la vie : seule une reconnexion des objets de ce genre pourrait ouvrir la voie d'une possible désaliénation »¹⁹⁷.

¹⁹⁶ *Ibid*, 31. [Giorgio Agamben]

¹⁹⁷ *Ibid*, 258.

CHAPITRE VI

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Ce dernier chapitre s'articulera autour de réflexions sur le travail contemporain en tant qu'expérience toujours partagée et commune, sur la sur-identification aux rôles sociaux comme perte de soi, et finalement, sur les possibilités qu'ouvrent les racines polysémiques du concept. Mais avant toute chose, il sera question dans le premier point d'une synthèse critique, d'un retour sur notre structure argumentative générale.

1. Synthèse critique : l'impact des MCT sur le rapport au travail

Au commencement, nous nous posons la question à savoir quels étaient les impacts des MCT sur le rapport de l'individu au travail, et s'il était possible de les saisir en tant que formes de l'aliénation. De manière générale, notre travail s'est construit autour de l'idée que les MCT (par les stratégies de gestion qu'elles ont commandées) ont effectivement opérées une déstructuration (dérégulation) du lien social au travail. Cette dérégulation est caractérisée par l'individualisation du rapport salarial, par une entreprise sciemment menée de destruction des solidarités des collectifs de travail. Et ce, au nom d'exigences de rentabilité et d'adaptabilité accrues et accélérées (dues à la globalisation et à la financiarisation de l'économie : la poule ou l'œuf). Ce qui a engendré par le fait même l'expérience contemporaine de l'aliénation. Nous ressortirons maintenant les grandes lignes de notre travail.

Comme point de départ, réaffirmons que « le capitalisme impose un rapport coercitif pour extorquer du surtravail »¹⁹⁸; c'est en tant que forcé et abstrait que le travail tel que nous le connaissons apparaît et pose problème. Le taylorisme et, à sa suite, le compromis fordiste, ont conféré au travail une existence collective. Le travail (à travers les mouvements ouvrier et syndical) s'est institutionnalisé ce qui a éventuellement permis la mise en place de certains droits et garanties. Nous avons vu comment le compromis fordiste peut être ambivalent, en tant qu'outil de pacification et de domestication de la population ouvrière. Toujours est-il que l'expérience du travail y était collective et que le mouvement syndical avait voix au chapitre (jeu du tryptique État/Capital/Travail). « Les rapports collectifs du travail [ne] se désagr[égèrent qu']à la suite de la déliquescence des identités professionnelles qui les sous-tendaient dans le contexte du compromis fordiste »¹⁹⁹.

L'éclatement du compromis fordiste est un important point de rupture, comme nous l'avons vu au chapitre trois. Il s'inscrit dans le contexte de la globalisation et de la financiarisation de l'économie, et il pulvérise/éclate les FOT. Il s'agit d'une mise en forme flexible du travail afin de répondre toujours plus efficacement aux impératifs court-termistes de rentabilité boursière. C'est aussi la fin de la discipline autoritaire-paternaliste, la fin des structures hiérarchiques rigides, laissant soit-disant plus de place à l'autonomie individuelle (sans moyens), à la créativité, pour une réactivée maximale aux *inputs-outputs* du marché mondialisé. Concrètement, cela se voit dans l'établissement de nouvelles stratégies de gestion qui tablent sur une intensification de l'interpellation subjective comme ressort de mobilisation au travail.

Les MCT se caractérisent par des processus de dérégulation du travail. La globalisation et la financiarisation de l'économie ont effectivement eu comme répercussions la mise en place de la double externalisation (délocalisation, sous-traitance), le travail par projet, par équipe (de courte durée), bref la flexibilisation des entreprises (responsabilisation individuelle, compétition interne). L'individualisation du rapport salarial

¹⁹⁸ Pierre Beudet et Sid Ahmed Soussi, « Introduction au dossier », *Les NCS*, No 7 (2012), 9.

¹⁹⁹ *Ibid*, 11.

est le médium par lequel s'effectue la précarisation généralisée de l'expérience-travail (le néolibéralisme étant le contexte philosophico-politique). Les impacts sur le rapport de l'individu au travail sont de l'ordre de l'individualisation du rapport au travail : l'individu se retrouve seul face à l'organisation et sa logique implacable (et hégémonique).

Le concept d'aliénation fait le lien (la liaison causale) entre ces deux niveaux : dérégulation du travail, individualisation du rapport au travail. Les pratiques managériales mises en place pour répondre au contexte économique-politique général entraînent une précarisation effective de l'expérience-travail. Cette précarisation est épidémique en ce sens que la « logique de gestion par projets implique des emplois hautement spécialisés, flexibles et donc précaires au sens le plus strict du terme, car cette précarité affecte les individus au travail, sans égard à leurs compétences, leur niveau hiérarchique ou de responsabilité »²⁰⁰.

À côté de cette analyse sociologique des impacts des MCT sur le rapport de l'individu au travail (impacts saisis en tant que forme d'aliénation contemporaine), nous avons tenté d'articuler une analyse philosophique du concept d'aliénation en tant que tel. En reliant le concept à ses sources marxiennes, il apparaît que le rapport au monde contemporain se caractérise par cet affect d'impuissance dont parle Franck Fischbach. Il y a aliénation parce qu'il y a désinscription du monde (désobjectivation, déréalisation).

Afin de conclure cette synthèse critique générale, nous ajouterons que l'aliénation, en tant qu'univers conceptuel critique permet à la fois de réfléchir le contexte philosophico-idéologique, de critiquer les pratiques organisationnelles, et de rendre compte des vécus personnels. Il s'agit là d'une grande force critique, et ce qu'elle donne à voir (conditions de précarités partagées) permet de construire du commun (faire naître une puissance collective).

²⁰⁰ Sid Ahmed Soussi, *Op. cit.*, 59.

2. Tentatives de conclusions et perspectives

Nous aborderons maintenant quelques potentielles conclusions que nous désirons explorer. Nous voulons explorer une idée que nous avons soulignée çà et là dans le mémoire, *id est* la mise en place problématique d'un discours et de pratiques d'individualisation. Problématique puisque cela masque précisément ce qui reste de commun, ce qui est de l'ordre de l'expérience partagée. Ensuite, avec Danilo Martuccelli nous approfondirons l'idée du déplacement du contrôle/exigence des compétences à quelque chose de beaucoup plus intime : les qualités. Nous avons déjà soulevé ce transfert; nous désirons ici prendre le temps de nous y ré-arrêter pour réfléchir les réalités actuelles des mondes du travail. Et pour finir, nous essayerons d'explorer le concept d'aliénation afin de pouvoir jouer avec la richesse sémantique multidisciplinaire du concept. Nous essayerons de voir cette polyphonie comme compatible avec le travail de réhabilitation du concept que nous avons fait. Effectivement les réalités qu'éclaire le concept d'aliénation relèvent à la fois de la philosophie, du droit, du politique, de la psychologie, de l'économique, du social.

2.1. Individualisation comme masquage du commun

Notre mémoire a tenté de démontrer que les conditions pour que se réalise l'aliénation (*se déréalise* l'individu dirait Fischbach) sont présentes dans les dispositifs de l'entreprise flexible. Grâce notamment à tout ce qui est « tests d'embauche, [...] techniques productives du "flux tendu" en passant par les durées d'activité plus longues, plus diffuses, induites par les nouvelles technologies de l'information et de la communication »²⁰¹. Autant de procédés par lesquels se médiatise la possibilité, pour les dirigeants (conseils d'administration, conseil exécutif, DRH), et propriétaires (actionnaires), de s'arroger la plus-value. Autrement dit, il s'agit de comprendre que la destruction des collectifs de travail entraîne une rationalisation de l'aliénation : une réinvention néolibérale de l'aliénation.

²⁰¹ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2008), 51.

Celle-ci est aliénation insidieuse, complexe et illimitée; elle est possible même s'il y a (et parce qu'il y a) recul de l'aliénation (classique) typiquement ouvrière et taylorienne. Les gains gagnés à l'aliénation industrielle, primitive et sauvage (la critique artiste dont parlait Boltanski et Chiapello) ont ultimement aboutit à une désolidarisation des collectifs de travail, et à de l'aliénation. Il y a dé-collectivisation de l'expérience-travail par la mise en place de dispositifs d'individualisation, et ceux-ci engendrent de la déstructuration de solidarité. Ils signent la fin de la possibilité même de penser une *conscience de classe*.

Ces processus d'individualisation sont instrumentalisés, intéressés. Ils ont pour fonction de répondre/engendrer davantage de flexibilité/adaptabilité. En fait, les conditions de l'expérience-travail demeurent toujours *structurellement* collectives. Elles demeurent partagées par l'ensemble des salariés, cadres y compris. Et elles concernent même les chômeurs et chômeuses / sans-emploi (parce qu'il n'y a plus d'extériorité au travail) dans la mesure où les parcours professionnels naviguent désormais sans cesse entre divers projets de courte durée, et qu'ils impliquent de ce fait des allez-retours incessants entre des moments d'emploi/non-emploi. L'expérience-travail contemporaine est donc toujours une expérience structurellement collective puisqu'elle a des implications sociales évidentes; elle n'est présentée comme individualisée qu'afin de masquer quelque chose comme : une *condition de classe* partagée (?).

2.2. La sur-identification comme ressort de domination

Ce que nous avons observé tout au long de ce mémoire, c'est que les MCT n'ont pas fait disparaître le sentiment d'être étranger à son travail, que ce soit par les voies plus traditionnelles (expropriation capitaliste du travail, la plus-value), mais également avec l'établissement du paradoxe de la sur-identification au travail (aux rôles sociaux) dans un contexte de confusion des désirs individuels et ceux de l'entreprise. Effectivement, dans les réalités contemporaines du travail, « il est difficile de ne pas conclure que le salarié "est" son propre travail. [Et c'est c]ette réalité [qui] amène à une modification en profondeur des

traits habituels de l'aliénation »²⁰². Danilo Martuccelli parlera spécifiquement à ce propos d'un passage des compétences aux qualités, comme nous l'avons brièvement vu au chapitre trois.

En tant que construction conceptuelle complexe, Martuccelli avance que l'aliénation peut s'ouvrir aux réalités contemporaines du travail puisque

« le thème traditionnel de l'aliénation comme séparation du travailleur de ses œuvres est ici "remplacé" par celui de la trop grande identification de la personne du salarié à son activité. [...]. Puisque le travail fusionne avec ce que l'on est, toute la vie risque d'être subjectivement envahie par le travail. »²⁰³

L'expansion indéfinie et infinie du temps de travail, et la sur-identification aux rôles sociaux caractérisent l'expérience-travail actuelle. Pour cet auteur, il y a une distinction effective qui survient entre *compétences* et *qualités*, le second supplantant le premier. Les compétences étaient un amalgame diffus de savoirs d'expérience, de savoir-faire plus ou moins objectivables (bien que subjectifs dans leur principe). Nous avons vu avec Rolande Pinard que par les compétences se sont développées contre les qualifications, jugées trop rigides. Les qualités adviennent quant à elles à la suite de la notion de compétence, puisqu'il s'agit là d'un ressort de mobilisation plus efficace, parce que plus intime. En effet, les qualités, ou « l'élément humain », sont indissociables des traits personnels; elles impliquent directement les modes d'être des individus (âge, sexe, ethos de classe). Et c'est en jouant sur ce terrain (les qualités) que le monde du travail se crée des stéréotypes forts pour des fonctions données. L'aliénation est vécue dès lors que les individus « se sur-identifient aux stéréotypes [élément humain instrumentalisé-instrumentalisable] qu'on leur attribue au travail »²⁰⁴. Dans ces conditions, les « salariés risquent de connaître une exacerbation de leur expérience d'aliénation »²⁰⁵. Cette tension entraîne une étrangeté radicale puisque dans le contexte actuel « [p]our pouvoir s'acquitter de son travail, le salarié doit de plus en plus être "lui-même" – [et de ce fait], se conformer aux stéréotypes ayant cours dans une

²⁰² Danilo Martuccelli, « Les logiques des capacités au travail. Notes sur l'exploitation. », *Action et domination dans les relations de travail*, (Paris : L'Harmattan, 2005), 118.

²⁰³ *Ibid.*

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ *Ibid.*

société donnée à un moment donné »²⁰⁶. Ce faisant, l'individu n'est pas lui-même, il n'évolue pas dans des conditions qui lui permettent d'être lui-même. Il est exigé de lui d'être le plus authentique et impliqué possible dans un (et malgré le) contexte de compétitivité, de performance, de mise sous tension, de réduction des marges de manœuvre. Être authentique signifie alors faire ce qui est attendu.

2.3. Une puissance polysémique

Finalement, nous croyons qu'il est possible de saisir le concept d'aliénation en tant qu'interpénétration de ses sens juridique, psychiatrique et politique. L'univers juridique constitutif de l'aliénation repose sur l'idée de la cession légale d'une chose, d'un transfert de droit, mais elle oblige et transforme, elle contraint et nie. L'expérience-travail suppose tout l'imaginaire mythologique du contrat, de la cession de la force de travail (présupposé abstraite), avec l'inégalité structurelle qui y est reliée. L'obligation du travail(-forcé) est terrée derrière ce mythe. Elle est également masquée par le devoir de reproduction de la société, dans laquelle nous entrons avec, *a priori*, une dette infinie. L'idée d'une dette originelle est un puissant dispositif capitaliste d'assujettissement : indépassable, irrachetable. En ce sens, la dette est un puissant ressort de mobilisation.

Quant au sens psychiatrique, avec l'aliéné mental comme figure de l'anormal-pathologique pris dans le jeu désirs-normes, il permet d'ouvrir tout le pan de la normativité. Cette dimension permet de prendre en considération tout ce qu'il a de politique dans l'instrumentalisation des désirs et affects comme mobilisation au travail. Comme l'affirme Vincent de Gaulejac, « [le pouvoir managérial] met en œuvre un ensemble de techniques qui captent les désirs et les angoisses pour les mettre au service de l'entreprise. Il transforme l'énergie libidinale en force de travail »²⁰⁷. L'instrumentalisation du flou entre les

²⁰⁶ *Ibid*, 119.

²⁰⁷ Vincent De Gaulejac, *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, (Paris : Seuil, 2009), 39.

désirs de l'entreprise et ceux de l'individu relève de cette dimension. Il en va de même pour l'établissement d'une culture entrepreneuriale à laquelle l'individu est tenu d'adhérer. L'expérience aliénante est vécue à travers la conception de soi en tant que capital humain, à travers également les injonctions paradoxales (ou creuses). À ce niveau, il y a la peur de l'ostracisme, la pression des pairs, mise en place par les dispositifs managériaux dans le but d'accroître une rentabilité toujours abstraite. Tout l'univers implacable de la précarisation engendre des impacts directement psychologiques : *burn out*, dépression, suicide, immolation, etc. Il y a donc aliénation par là aussi. Est problématique aussi le monopole de ces questions par le pôle gestionnaire. En effet, la psychologisation de ces problèmes conforte la tendance individualisante du management (avec tout ce que cela implique). L'univers conceptuel critique doit prendre acte du caractère inévitablement social, structurel de ces souffrances.

Et finalement, l'autre dimension présente à l'intérieur du champ sémantique de l'aliénation que nous voulions aborder est le politique. Ici conçu comme mise en place d'état d'exception, d'état de crise. Cette instabilité permanente est devenue un leitmotiv du paradigme gestionnaire contemporain : « urgency, permanent mobilization, suspensions of norms : governance by crisis, rule by exception »²⁰⁸. La légitimité *a priori* et la nécessité absolue du changement permanent sont postulées et naturalisées par la machine idéologique néolibérale. Elle est ce sur quoi s'assoit le sentiment d'éternelle urgence, celui au nom duquel nous devons faire des sacrifices, des efforts. L'état d'exception est par définition instable et arbitraire; il est l'état dans lequel le management enferme le monde : fluide, flottant, mouvant, désincarné. Nous pensons que, plutôt que d'affaiblir le concept d'aliénation, cette polysémie participe toujours déjà de ses mobilisations.

²⁰⁸ Franco Berardi, *The soul at work : from alienation to autonomy*. (Los Angeles: Semiotext(e), 2009), 11.

Nous serons bref en conclusion de ce chapitre : intensification du travail, mise sous tension du travail, décollectivisation et désolidarisation du travail, interpellation subjective agressive du travail, injonctions insoutenables à l'autonomie-responsabilité-performance-adaptabilité, perte des acquis des anciennes luttes ou leur récupération. Et toujours expropriation du travail, toujours dépendance aux capitaux, toujours obligation au travail-forcé, toujours inadéquation entre l'activité laborieuse et la *nature humaine* (comprise comme puissance potentielle d'expression, d'autoréalisation et d'épanouissement). Voilà comment s'enracinent les liens entre MCT et aliénation.

Aussi : perte de l'objet, perte du monde, expérience d'absolue impuissance, de spectateur, subjectivation infinie par les dispositifs capitalistes, désincarnation de la puissance d'agir, effacement des usages communs. Possibles sont autant d'éléments constitutifs du rapport d'aliénation au monde (à soi, au travail, aux autres). Ces multiples niveaux d'analyse permettent une lecture critique riche des MCT et du monde actuel.

Les conditions de l'expérience-travail dans le capitalisme contemporain rendent pertinent le concept d'aliénation. En ceci, que « les conditions d'application [...] de la catégorie d'aliénation restent réunies [...]. Ce sont simplement les médiations par lesquelles il faut passer pour les appliquer qui se sont considérablement multipliées et complexifiées »²⁰⁹. Sans oublier que l'engagement affectif intense est exigé absolument pour une activité précarisée, insignifiante, insatisfaisante et étrangère à l'individu; tout cela dans un environnement d'étrangeté du monde et d'impuissance de l'être.

Finalement, nous désirons également rappeler que, du traitement de la question que nous avons fait dans cet essai, transpire un choix, une vision du monde. En fait, pour quel travail intellectuel n'est-ce pas le cas ? Nous terminerons notre essai avec cette idée voulant qu'il ne s'agisse pas tant de s'émanciper *dans* le travail que s'émanciper *du* travail – et ce, tant et aussi longtemps que les rapports au monde, aux objets, à soi-même et aux autres seront médiatisés par le capitalisme.

²⁰⁹ Stéphane Haber, *Op. cit.*, (2008), 53-54.

CONCLUSION

Comme nous le disions au commencement de ce document, l'esprit gestionnaire a effectivement transformé le monde, il l'a mis à sa main. Il est dorénavant possible d'obtenir les services d'un ou d'une coach/expert dans – vraiment – n'importe quel domaine. Tout peut y être réduit. Le management a été un important moteur des MCT, à commencer par son rôle dans l'avènement du capitalisme corporatif-managérial. Mais aussi aujourd'hui, épaulé par la théorie du capital humain et par un contexte philosophico-politique particulier (le néolibéralisme), le paradigme gestionnaire a réussi à mettre en place des processus d'individualisation de l'expérience-travail sans précédent. La responsabilisation individuelle sous couvert d'autonomie existentielle est un tour de force réalisé par le management. C'est dans ce contexte que nous nous proposons de réfléchir le concept d'aliénation. Notre problématique tournait précisément autour de l'analyse faite des MCT (et de ses impacts), du sens qui leur était donné : du parti pris adopté. Ce qui faisait problème était l'abîme entre la représentation du management et l'expérience vécue par les individus dans leur rapport au travail. Pour une même réalité, les jugements portés allaient d'un épanouissement individuel à une aliénation complète, à une expérience d'impuissance. Nous croyions que les réalités des MCT se devaient d'être comprises en tant que résultat d'un phénomène social complexe et non comme une conséquence de pathologies individuelles-individualisantes, ou d'effets d'inefficacité de la performance organisationnelle. Il y a que le travail aujourd'hui n'est plus pensé qu'à travers le prisme de l'entreprise (de son organisation, de son administration, de sa gestion) ou de l'individu (de sa psychologie, de ses fonctions, de ses intérêts de PME vivante, de la valorisation de son capital humain) et non plus celui de réalités sociales complexes. L'individualisation du

rapport au travail apparaît donc comme une réalité objective du monde du travail contemporain. Pourtant, la précarisation de l'expérience qu'en font les individus (de sa mise sous tension, de sa flexibilité) est structurelle.

De même, c'est la mise sous tension du travail, propre aux stratégies de gestion des entreprises, qui engendre une fragilisation de l'expérience-travail. Parce qu'il y a de la décollectivisation (individualisation), il y a une précarisation objective et vécue du rapport au travail, dans un contexte où il est en expansion illimitée et indéfinie, où il s'intensifie. Le rapport au travail capitaliste ne peut être honnêtement saisi en tant que vecteur d'épanouissement identitaire et d'émancipation individuelle. L'individualisation de l'expérience-travail masque le fait qu'elle demeure essentiellement un rapport partagé : collectif. L'aliénation inhérente à l'ontologie moderne réside dans l'état d'impuissance réel (puisque dans le vide, faisant l'expérience d'une « liberté du vide »²¹⁰) dans lequel se retrouvent pris les individus. À ce titre, le nouvel individualisme, dans lequel baignent les discours et pratiques du monde du travail contemporain, n'est que l'envers de la médaille de l'impuissance caractéristique des individus à s'ancrer dans le monde, à le transformer plutôt qu'à le subir. Il y a donc de l'aliénation en amont, en aval, à côté, par ailleurs de l'expérience-travail. Un rapport aliéné au monde est vécu parce que l'individu n'est pensé qu'en tant que flux déraciné (désobjectivé). Il y a donc perte de l'objet, des conditions de réalisation de l'activité et du sens de celle-ci (et donc de possibilités de formes de vie autres). Et c'est toujours déjà la condition dans laquelle l'individu se présente au travail.

Au fondement de notre recherche, nous disions que les MCT posaient la question de l'aliénation. La question de recherche qui a guidé notre recherche était alors la suivante : *Quels sont les impacts des MCT sur le rapport de l'individu au travail?* À partir de là, nous voulions confronter ces réalités au concept d'aliénation. Nous voulions savoir s'il était possible de les appréhender en tant que formes de l'aliénation. Ou autrement dit quelle est la capacité explicative de l'univers conceptuel de l'aliénation? Dans quelle mesure ou sous quelles formes le concept d'aliénation pouvait-il être mobilisé? Et de manière sous-jacente,

²¹⁰ Franck Fischbach, *Op. cit.*, (2009), 256. [Hegel]

quel fut son parcours? Quels furent ses histoires, ses lectures? Pourquoi a-t-il été abandonné et par quoi a-t-il été remplacé? Finalement, quelles en sont les perspectives?

Nous avons constaté – avec les auteur(e)s travaillé(e)s – que les impacts des MCT étaient de différents ordres : individualisation de l'expérience-travail, précarisation identitaire ou une sur-identification au travail, sursollicitation des subjectivités, totalitarisme de l'activation, interpellation agressive (mise en forme) par les dispositifs capitalistes. Les effets des FCOT prennent la forme de l'implication contrainte, des injonctions creuses, du management paradoxal. Face à de tels constats, l'hypothèse que nous voulions mettre en jeu était que les conditions pour que le concept d'aliénation ait prise aujourd'hui soient effectivement réunies.

Nous pensons que le concept d'aliénation permet de visualiser (analyser, comprendre et critiquer) que les MCT produisent de (carburent à) la précarisation. De celle-ci découle le sentiment d'impuissance structurelle, d'étrangeté, de perte. L'individu est présenté comme seul face à l'organisation. Nous avons abordé l'expérience-travail en tant que tension entre, d'une part, épanouissement identitaire / émancipation individuelle et, d'autre part, fragilisation de son sens, décollectivisation de son expérience, précarisation objective et vécue, expansion illimitée et indéfinie. De plus, avec l'idée que l'individu est interpellé en tant que capital humain, il y a effectivement une exigence toujours accrue de flexibilité et de mobilité, d'implication et d'indépendance, d'activation et de valorisation. Il y a réellement sursollicitation psychologique afin d'accroître encore et toujours l'efficacité et la rentabilité. Nous considérons que les FCOT propres au capitalisme avancé néolibéralisé, et à son lubrifiant social qu'est le paradigme gestionnaire, engendrent un rapport au travail (et au monde, et à soi) qui est aliénant : malgré et par le management. Malgré, en raison du discours « émancipateur » et « épanouissant » du management. Et par, en raison des pratiques effectives du management et de ses impacts sur les individus.

Le management participe donc à la fois de l'expérience de l'aliénation contemporaine et de l'abandon du concept d'aliénation en tant qu'outil réflexif. Il est corollaire de l'essor du néolibéralisme; son hégémonie discrédite toute autre approche que

la sienne. Et les mobilisations / réhabilitations du concept d'aliénation permettent une réflexivité critique qui fait justement défaut au paradigme gestionnaire, qui est à la fois discours et pratiques. Le management est à condamner en tant que pratiques/stratégies qui engendrent une mise sous tension (fragilisation, précarisation) du rapport de l'individu à l'expérience-travail contemporaine. Cette situation en est une de privation du monde, de perte de l'objectivité, d'impuissance effective, de négation de formes de vie, de dépossession du pouvoir d'agir, bref : d'aliénation. L'univers gestionnaire est également critiquable au niveau des discours, où son hégémonie se matérialise au détriment d'autres visions du monde possible. Il participe de la disparition relative de la critique que soutient/permit l'univers conceptuel de l'aliénation.

Par ailleurs, il y a un point qui est transversal dans notre compréhension générale du concept d'aliénation : la négation d'une vie dans un monde perdu. Que ce soit par le travail toujours forcé, par l'intensification de son interpellation, par sa nécessaire sur-identification, par la dépossession des moyens et des fruits du travail, par le devenir-capital de tout travail et tout travailleur ou travailleuse, par le « contexte idéologique de guerre économique »²¹¹. L'expérience actuelle du travail a acquis une puissance destructrice des personnalités sans précédent dans un contexte où les individus subissent encore et toujours le monde : ils et elles en ont une expérience diminuée et étrangère. Comme il y a une mobilisation démesurée et diffuse de son énergie, de sa vitalité (de soi) aux fins et profits de l'employeur, il y a quelque chose comme de la dépendance affective et de la domination dans une situation caractérisée par de l'impuissance.

L'aliénation a traditionnellement concerné les finalités du travail productif – ces produits échappant à ceux ou celles qui travaillent. Ces derniers ne possédant pas les moyens de production, ils se perdent et deviennent étrangers aux fruits de leur travail ainsi qu'à eux-mêmes. Avec les FCOT, l'aliénation se déplace et s'étend : c'est l'individu lui-même qui se perd (se rend étranger) dans l'expérience du travail capitaliste. La responsabilisation des individus au travail, jumelée à l'injonction à l'excellence et la mise sous tension de la

²¹¹ Danièle Linhart, « De la domination et de son déni », *Actuel Marx*, (2011), 99.

production placent l'individu dans une situation où il devient sa propre chaîne de montage : auto-imposition de contraintes (internalisation du contrôle), responsabilité de son employabilité. Il y a une tension entre la perte de sens du travail (et la perte de repères stables), l'exigence d'engagement, et la responsabilisation individuelle. Les individus se sentent (et sont rendus) responsables de leur condition ; l'environnement dans lequel baigne l'entreprise étant considéré comme un donné. L'engagement dans l'entreprise est donc un facteur clé, il en résulte une identification forte au travail, bien que celui-ci soit flexibilisé et par définition instable et exigeant (impliquant). Les travailleurs et les travailleuses finissent par se perdre dans cette fusion avec les objectifs de l'entreprise. L'atteinte des résultats s'entremêle avec la réussite personnelle, devenant indissociable l'une de l'autre. Quelqu'un comme Jean-Pierre Durand arrive également à la conclusion que les « conditions de l'aliénation sont redoublées par le masquage renforcé du rapport salarial, opéré par l'octroi d'espaces d'autonomie, de satisfactions ou de comportements au travail. Les conditions d'une nouvelle servitude volontaire sont réunies »²¹².

Partant de là, et pour revenir à des situations concrètes, la question qui s'impose tristement à nous est : que faire? Nous aborderons maintenant, en guise d'ouvertures à cette conclusion de mémoire, les questions du syndicalisme (et de la résistance) et de la dynamique nord-sud (délocalisation, espace de non-droit, travailleurs migrants). En ce qui a trait au mouvement syndical, rappelons qu'il a historiquement été un acteur social combattif. C'est par son institutionnalisation, validée par la mise en place du compromis fordiste et les politiques de l'État providence, qu'il a pu jouer un rôle dans la régulation publique du travail. Par sa reconnaissance institutionnelle, il a pu pérenniser certains acquis sociaux, du moins pour un certain temps. Après la fin de l'encadrement fordiste, le syndicalisme n'a pas semblé en mesure de s'adapter aux nouvelles réalités. Il est resté enfermé dans un cadre juridique national (alors que le travail s'est globalisé) et désuet (par rapport aux nouvelles réalités du travail – individualisation du rapport salarial, emploi temporaire, autonome). Ankylosé par des décennies de collaboration, les syndicats semblent condamnés à un rôle de cogestion (ou de gestion de portefeuilles) plutôt qu'à la résistance

²¹² Jean-Pierre Durand, *Op. cit.*, (2004), 18.

et la lutte. La précarisation du travail étant caractéristique de notre époque, c'est ce face à quoi il est primordial de s'organiser – et ce, sans tomber dans une nostalgie du compromis fordiste. La question que cela pose concerne l'idée de la re-régulation publique du travail. En effet, est-ce que celle-ci peut réellement venir de ceux-là mêmes qui participent de la précarisation du travail? Les lois spéciales antisyndicales récentes à *Poste Canada*²¹³, à *Air Canada*²¹⁴, au *Canadian Pacific*²¹⁵, ou encore les réformes de l'assurance-chômage et de l'aide sociale sont les témoins d'une situation paradoxale. Les États forcent littéralement le travail, et par le fait même, participent de sa précarisation. Ces situations illustrent parfaitement l'ambiguïté du droit (de la reconnaissance juridique), l'inévitable édulcoration des enjeux disputés et le caractère toujours temporaire des gains.

L'institutionnalisation du syndicalisme rime aussi avec domestication et pacification d'une puissance sociale subversive. Et les MCT accentuent ce paradoxe syndical, elles enferment le mouvement syndical dans un cadre juridique désuet, inadéquat, arbitraire. Il est rendu impuissant puisqu'il est contraint de parler en des termes qui le condamnent à l'avance (et à nouveau) à accepter une expérience du travail aliénante. Effectivement, dans ce cadre, il n'y a pas de refondation du rapport au travail possible. La logique syndicale actuelle semble scléroser, engourdir, endormir tout potentiel de résistance réelle. Les résultats des luttes ont toujours été moindres que les volontés qui les portaient, parce que les règlements des conflits ont toujours pour but l'endiguement, la pacification, et jamais l'amélioration réelle de la vie. À partir de là, est-il possible de penser l'organisation extra-syndicale (sur d'autres bases, dans d'autres cadres)? La question de la légitimité des luttes ne devrait-elle aussi pas se passer de l'approbation du pouvoir? Est-ce que c'est cette attitude qui permet d'expliquer le décalage du mouvement syndical actuel, son inaptitude à considérer certaines situations de précarité? Il ne fait aucun doute que ces interrogations mériteraient d'être approfondies. De même, une étude qui s'articulerait spécifiquement

²¹³ <http://www.lapresse.ca/actualites/quebec-canada/national/201106/26/01-4412715-postes-canada-le-senat-adopte-la-loi-speciale.php>

²¹⁴ <http://www.lapresse.ca/actualites/quebec-canada/politique-canadienne/201203/14/01-4505336-air-canada-la-loi-speciale-adoptee.php>

²¹⁵ <http://affaires.lapresse.ca/economie/canada/201205/31/01-4530587-cp-la-loi-speciale-forcant-le-retour-au-travail-est-adoptee.php>

autour de la question du chômage nous apparaît pertinente et nécessaire. En ceci, qu'elle permettrait de voir en quoi les MCT ont modifié la fonction du chômage (compris maintenant comme moment normal de la vie active – entre deux projets). Les transformations/réformes du chômage participent elles aussi de la précarisation généralisée du travail (et de l'expérience aliénante qui lui est inhérente). Ces pistes nous semblent intéressantes.

Avant de conclure, nous voudrions également dire quelques mots sur la dynamique Nord-Sud, celle-ci étant inter-reliée aux problématiques actuelles du syndicalisme, elles-mêmes corollaires des MCT. Le mouvement syndical est forcé d'évoluer dans un environnement juridique qui le condamne à l'impuissance, parce que caduque et nationalement limité. Et comme il n'y a pas de force coercitive supranationale pour assurer l'équité des situations de travail, et qu'il semble difficile d'articuler des luttes syndicales internationales offensives, la nouvelle division internationale du travail se construit *librement* (sans contraintes autres que la rentabilité). Nous ne pouvons donc pas réfléchir les impacts des MCT sans tenir compte de la dynamique Nord-Sud. En effet, la délocalisation des activités industrielles des entreprises du Nord vers des régions du Sud où règne une dérégulation quasi absolue du travail est systématique (et symptomatique des MCT). Il en va de même pour les activités de service qui subissent de plus en plus le même sort (services à la clientèle de *Bell Canada*²¹⁶). Si la précarisation de l'expérience-travail se caractérise au Nord par l'instabilité structurelle du postfordisme, elle se caractérise au Sud « en tant qu'espace de non-droit du travail »²¹⁷. Néanmoins ces réalités restent interconnectées entre elles en tant qu'impacts des pratiques-stratégies de gestion des entreprises dans le contexte des MCT.

La dynamique Nord-Sud concerne également les situations de travail des migrants et migrantes temporaires, utilisés et *encadrés* (le mot est fort) juridiquement en tant que population laborieuse précaire (travailleurs et travailleuses agricoles, ou encore les

²¹⁶ <http://journalmetro.com/actualites/national/40558/nouvelles-delocalisations-chez-bell-canada/>

²¹⁷ Sid Ahmed Soussi, *Op. cit.*, 58.

employés de la RBC²¹⁸). Il y a aussi les agences de placement qui *cancérisent* les situations de travailleuses et travailleuses précaires sans n'être nullement inquiétées. À ce niveau, et bien que la lutte sur le terrain juridique soit par définition limitée et peu souvent victorieuse, elle n'en demeure pas moins nécessaire en tant qu'outil pour combattre ces situations d'instrumentalisation de la précarité, d'aliénation, d'exploitation proprement inhumaine. Nous sommes en mesure de voir en quoi la dynamique Nord-Sud participe d'une précarisation généralisée/mondialisée du travail. L'aliénation de l'individu au travail se nourrit de cette dynamique de précarisation – ici et là-bas – mise en place par les stratégies de gestion des entreprises dans le cadre des MCT. Il y aurait fort à dire (et faire) sur ces questions. Nous n'irons toutefois pas plus loin sur ces plans, nous ne voulions que les nommer en tant que pistes de réflexion autour des impacts des MCT.

Nous terminerons maintenant ce mémoire en ayant toujours autant d'interrogations sur les mondes du travail, sur le rapport que nous entretenons avec eux, et sur la possibilité d'une expérience-travail extérieure au capitalisme, celui-ci pourrissant tout ce avec quoi il entre en contact, anesthésiant le possible commun.

²¹⁸ <http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/services-financiers/travailleurs-etrangers-et-rbc-igate-defend-ses-pratiques/556197#.UXrSXJHAh8E>

BIBLIOGRAPHIE

- Beaudet, P. et Soussi, S. A. (2012). « Introduction au dossier », *Les Nouveaux Cahiers du Socialisme*, 7, 9-12.
- Becker, G. (1983). *Human capital a theoretical and empirical analysis*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bélanger, P. R., Grant, M. et Lévesque B. (1994). *La Modernisation sociale des entreprises*, Montréal : PUM.
- Bélanger, P. R. et Lévesque, B. (1991). « La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique, *Cahiers de recherche sociologique*, 17, 17-51.
- Berardi, F. (2009) *The soul at work : From alienation to autonomy*. Los Angeles: Semiotexte, Los Angeles.
- Boltanski, L. et Chiapello, È. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard.
- Boucher, M.-P. (2012). « Le travailleur n'est pas une marchandise, le travailleur est un capital », *La propriété et ses multiples*, Montréal : Éditions Nota bene, 153-199.
- Boucher, M.-P. (2006). Une histoire du droit au revenu : le triomphe de l'efficacité sur la justice, Université du Québec à Montréal.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Paris : Gallimard.
- Cazabon, G. (2010). *Le contrôle des savoir-être comme dimension fondamentale des nouvelles formes d'organisation du travail*, Université du Québec en Outaouais.
- Dejours, C. (2006). « Aliénation et clinique du travail », *Actuel Marx*, 39(1), 123-144.
- Delisle, N. (2010). *Les conflits du travail à l'ère postfordiste. Éléments pour un renouvellement théorique de l'étude des conflits du travail*. Université du Québec à Montréal.

- Deranty, J.-P. (2011). « Travail et expérience de la domination dans le néolibéralisme contemporain », *Actuel Marx*, 49(1), 73-89.
- Di Fruscia, K. (2010). « The cunning of communication : Human Resources Management, the Flexible Self and the Invention of Work Rage », Récupéré le 17 février 2012 de <http://www.nomadit.co.uk/easa/easa2010/panels.php5?PanelID=827>
- Durand, J.-P. (2006). « Comment repenser le travail? », *L'Homme et la société*, 162(4), 11-18.
- Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris : Éditions du Seuil.
- Durand, J.-P. (2006). « Les outils contemporains de l'aliénation du travail », *Actuel Marx*, 39(1), 107-122.
- Ehrenberg, A. (2010). *La société du malaise*, Paris : Odile Jacob.
- Fischbach, F. (2006). « Activité, passivité, aliénation – une lecture des Manuscrits de 1844 », *Actuel Marx*, 39(1), 13-27.
- Fischbach, F. (2007). *Manuscrits économique-philosophiques de 1844. Introduit, traduit et annoté par F. Fischbach*, Paris : Vrin Éditeur.
- Fischbach, F. (2009). *Sans objet : capitalisme, subjectivité, aliénation*. Paris : Librairie philosophique J. Vrin.
- Gaulejac (de), V. (2009). *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris : Éditions du Seuil.
- Gorz, A. (2005). « La personne devient une entreprise. Notes sur la production de soi », *ÉcoRev'*, Récupéré le 20 novembre 2012 de <http://ecorev.org/spip.php?article382>
- Gorz, A. (2008). *Métamorphoses du travail – critique de la raison économique*, Paris : Gallimard.
- Grell, P. (2002). « Le sentiment d'aliénation comme opérateur de mouvance : réflexion à partir d'expériences de vie de jeunes en situation précaire », *Sociologie et sociétés*, 34(1), 199-214.
- Gysler, D. (2009) *Théorie critique du paradigme gestionnaire : une analyse de l'évolution des modes gestionnaires au sein de la sphère du travail*, Université du Québec à Montréal.

- Haber, S. (2008). « Expérience du travail, expérience de l'aliénation », *Cités*, 35(3), 45-54.
- Haber, S. (2007). *L'aliénation : vie sociale et expérience de la dépossession*, Paris : PUF.
- Hartmut, R. (2012). *Aliénation et accélération*. Paris : La découverte.
- Lallement, M. (2001). « Daedalus Laborans », *Revue du MAUSS*, 18, 29-49.
- Lallement, M. (2007). *Le travail : une sociologie contemporaine*, Paris : Gallimard.
- Laurin-Lamothe, A. (2011) *L'investissement subjectif des travailleurs: contribution à la sociologie critique du management*, Université du Québec à Montréal.
- Lazzarato, M. (2011). *La fabrique de l'homme endetté*, Paris : Amsterdam.
- Linhart, D. (2011). « De la domination et de son déni », *Actuel Marx*, 49(1), 90-103.
- Lordon, F. (2010). *Capitalisme, désir et servitude : Marx et Spinoza*, Paris : La fabrique.
- Marion, L. (2012). « Capitalisme et aliénation », *Les Nouveau Cahier du socialisme*, 7, 45-54.
- Martuccelli, D. (2004). « Les figures de la domination », *Revue française de sociologie*, 45(3), 469-497.
- Martuccelli, D. (2005). « Les logiques des capacités au travail (qualifications, compétences, qualités) » *Action et domination dans les relations de travail*, Paris : Harmattan, 109-128.
- Marzano, M. (2008a). *Extension du domaine de la manipulation : de l'entreprise à la vie privé*, Paris : Bernard Grasset.
- Marzano, M. (2008b). « Nouvelles formes d'exploitation », *Cités*, 35(3), 111-122.
- Marzano, M. (2004). « Travail compulsif et effacement de la subjectivité : l'hyperactivité comme fuite », *Travailler*, 11(1), 9-23.
- Mercure, D. et Vultur, M. (2010). *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec : PUL.
- Noiseux, Y. (2008). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Université du Québec à Montréal.
- Peters, T. J. (1983). *Le prix de l'excellence*. Paris : InterÉditions.

- Périlleux, T. (2003). « La subjectivation du travail », *Déviances et Société*, 27(3), 243-255.
- Périlleux, T. (2001). *Les tensions de la flexibilité : l'épreuve du travail contemporain*, Paris : Desclée de Brouwer.
- Pinard, R. (2000). *La révolution du travail, de l'artisan au manager*. Montréal : Liber.
- Pineault, É. (2008). « Quelle théorie critique des structures sociales du capitalisme avancé », *Cahiers de recherche sociologique*, 45, 113-132.
- Quiniou, Y. (2006). « Pour une actualisation du concept d'aliénation », *Actuel Marx*, 39(1), 71-88.
- Renault, E. (2006). « Du fordisme au post-fordisme : Dépassement ou retour de l'aliénation », *Actuel Marx*, 39(1), 89-105.
- Ricœur, P. (1984). « Aliénation », *Encyclopedia Universalis*, Paris, 769-773.
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualité : les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris : Albin Michel.
- Soussi, S. A. (2012). « La nouvelle division internationale du travail face aux limites du syndicalisme international », *Les Nouveau Cahier du socialisme*, 7, 55-68.
- Vernant, J.-P. (1996). *Mythe et pensée chez les Grecs – Études de psychologie historique*, Paris : La Découverte.