



Sortir le travail de l'asphyxie

Muriel Prévot-Carpentier

► To cite this version:

Muriel Prévot-Carpentier. Sortir le travail de l'asphyxie. *Ergologia*, 2019, 21, pp.90-104. halshs-04136695

HAL Id: halshs-04136695

<https://shs.hal.science/halshs-04136695>

Submitted on 22 Feb 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

SORTIR LE TRAVAIL DE L'ASPHYXIE

Muriel Prévot-Carpentier

Introduction

Il semble que l'optique gestionnaire à l'œuvre dans nos sociétés, particulièrement mise en évidence dans le secteur public (Ogien, 1995), ne permette pas de considérer le travail pour ce qu'il est mais pour ce que les décideurs, l'encadrement de proximité, voire les individus eux-mêmes, voudraient qu'il soit. En effet, nous considérons que c'est jusqu'à l'auto-prescription elle-même qui apparaît contaminée par une conception quasi comptable du travail ; conception correspondant parfois très peu au réel du processus productif que les individus, et les collectifs formels ou informels dans lesquels ils s'inscrivent, vont avoir à vivre.

Pour commencer par un exemple volontairement simplifié de ce que peut être un processus d'obstruction individuel : un agent de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) entre dans un bureau d'entretien conseil en planifiant qu'il va réaliser une dizaine d'entretiens dans la demi-journée et ainsi satisfaire l'objectif qui lui est prescrit en terme de Plan d'Action Personnalisé (PAP) pour son portefeuille de demandeurs d'emploi (Duranton et al., 2005, p. 132). Cependant le flux d'arrivée des demandeurs d'emploi est important ce jour de marché et il va finalement en réaliser un tiers de plus. Lorsque les régulations sont en tension avec de l'auto-prescription et que l'individu au travail dispose d'une latitude décisionnelle suffisante comme c'est le cas dans notre exemple, la situation n'est pas critique.

A l'autre extrême, lorsque les marges de manœuvre sont faibles, ou restreintes par l'accroissement des absences imprévues au sein de l'équipe de l'agence concernée, et que la prescription ignore le travail comme processus productif concret engageant un individu singulier dans une situation toujours particulière, il apparaît que cette ignorance volontaire augmente la pénibilité des conditions de travail.

C'est la tendance lourde à une conception du travail *stricto sensu* c'est-à-dire, non comme un processus de vie mais comme une prestation à accomplir en échange d'une rémunération dans nos sociétés marchandes et de droit (Schwartz, 2000) et sans le lester des complexités des problématiques individuelles et collectives de travail et de vie, qui nous semblent alimenter la pénibilité psychologique croissante des conditions de travail. Cet accroissement d'une pénibilité peu aisément mesurable, est constaté au fil des enquêtes « conditions de travail » de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques), alors que la pénibilité physique ressort quant à elle en diminution (Gollac et Volkoff, 2000).

Dans une perspective ergologique, c'est-à-dire centrée sur les normes qui structurent les configurations et trajectoires d'activité des individus et des collectifs, nous interrogerons d'abord la notion de marges relativement à celle d'activité pour faire émerger ce que leurs liens conceptuels ont de fécond.

Dans un deuxième temps, nous nous attacherons aux processus d'obstruction au sein de l'ANPE devenue depuis Pôle Emploi, multiples et répétés, individuels ou jouant relativement localement : ils alimentent un grand mouvement d'invisibilisation des processus productifs tels qu'ils s'ancrent dans la vie. Si ce mouvement apparaît institutionnalisé dans l'organisation de cet établissement public, il apparaît également largement répandu dans nos sociétés.

Enfin, nous définirons un nouvel usage possible du concept de « conditions de travail » pour un débat social prenant en compte les multiples entités de débats de normes à l'œuvre dans le milieu auquel chacun apporte une part.

1. Des marges internes à l'activité de travail

Dans la lignée des travaux d'Yves Schwartz, héritière de la philosophie des normes de Canguilhem (Canguilhem, 1998), des ergonomes francophones de l'activité (Daniellou, 1996 ; Wisner, 1995) et du mouvement pour la santé et les conditions de travail développé par des psychologues italiens dans les années 1960 (Oddone, Re et Briante, 1981), nous développons une conception de

l'activité comme un processus où l'individu faisant nécessairement usage de lui-même pour réaliser la production attendue, des marges sont présentes, quelle que soit l'étroitesse des prescriptions qui encadrent le travail qu'il a pour tâche de réaliser. Cela ne signifie pas bien sûr que ces marges soient significatives, développées ou qu'elles se voient, même si cela peut parfois être le cas comme le relèvent certains ergonomes presque avec fascination. En rester à cette fascination légitime ou le dire ainsi, ne semble pas produire un renversement spectaculaire, d'autant que l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, révolutionnaire pour le regard porté sur les OS (Ouvriers Spécialisés) dans les années 1970 qui ont vu s'institutionnaliser le concept de « conditions de travail », forme 40 ans plus tard un sillon largement labouré par des perspectives disciplinaires de tous horizons.

En s'appuyant sur la réflexion abondamment documentée sur cet écart et sur la notion de « marge de manœuvre » centrale en ergonomie (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg et Kerguelen, 1999 ; Rabardel et al., 1998, p. 45 ; 9), il apparaît que les marges sont considérées comme résiduelles dans le travail. Cependant elles sont internes à l'activité et déployées en catimini, leurs dimensions correspondent à ce que les individus et collectifs mettent d'eux-mêmes dans les processus productifs afin de les faire aboutir. Définies ainsi nous les analysons comme conditionnant la possibilité de production.

Reprenant la définition de Schwartz, notre concept d'activité est celui d'un :

« (...) élan de vie et de santé qui est propre à l'être humain, chaque fois qu'il entreprend de faire quelque chose. L'activité est un opérateur synthétique : elle relie et noue tout ce qu'on a tendance à séparer en catégories lorsqu'on analyse le "faire". On peut considérer que l'activité qui rassemble ainsi opère chaque fois comme une unité problématique d'agirs enchâssés, qui sont des moments plus concrets, plus identifiables – des expériences accumulées du corps-soi » (Schwartz et Durrive, 2009, p. 253).

Pour le dire autrement, chaque moment d'activité est donc une synthèse qui donne à voir comment l'individu, corps-soi toujours individuel, produit de manière sans cesse renouvelée son choix de vivre lorsqu'il agit. Résolvant une série de problèmes de tous ordres,

naturels, techniques, organisationnels, humains, dans une temporalité limitée, il est le lieu d'un processus essentiel.

Cet essentiel se joue dans cette charnière entre l'individuel et le social qui est le lieu de rencontres des normes antécédentes de l'agir humain et de la normativité des individus. Nous le caractérisons comme une forme d'ontologie paradoxale puisqu'il est un mouvement perpétuellement rejoué et inévitablement présent dans l'activité. D'où le caractère plastique et toujours partiellement imprévisible des marges qui vont être créées, modifiées, agrandies, déplacées lors de la mise en acte des processus productifs. L'hétéro-détermination tend alors à limiter la capacité à être du sujet, corps-soi qui constitue le centre nodal de l'activité dans le milieu de travail et de vie.

Sur le plan politique, le caractère émancipateur inscrit dans toute activité humaine peut ainsi être obéré par une négation des normes qui font débat dans l'activité sous l'effet de prescrits corsetés et complètement descendants ou plus exactement sur le plan épistémologique, par une négation du fait qu'il y ait débat de normes. Cette négation apparaît gagner du terrain avec le resserrement opéré sur les marges de manœuvre dont les individus disposent pour réaliser un travail conforme à leurs propres normes qualitatives. Le psychosociologue du travail Clot (2010) caractérise par exemple ce type de processus comme celui d'une « qualité empêchée » et met en évidence ce que coûte physiquement et psychologiquement aux individus le fait de réaliser leur travail sans pouvoir satisfaire à leurs propres critères qualitatifs.

Ainsi, malgré les nombreux travaux qui montrent l'engagement toujours personnel de chacun individuellement et collectivement dans l'activité et corrélativement les risques à ignorer cette dimension d'engagement, il y a une persistance de ce que la démarche ergologique définit comme une conception désadhérente de l'activité. Notre hypothèse est qu'elle permet d'éviter de se confronter à ce que pourrait vouloir dire d'accorder à chacun une latitude décisionnelle réelle au regard de ses propres normes de ce qui est moralement acceptable. La sociologue Ferreras qui s'est attachée à analyser l'activité dans les services au travers de celle de caissières

dans la grande distribution, dirait « du juste et de l'injuste » qui constitue « la grammaire normative fondamentale du travail » (Ferrerias, 2007).

Dans une perspective canguilhémienne, affirmer ainsi une orientation normative de l'activité, c'est définir une orientation en valeurs, perpétuellement mise en actes par des myriades d'individus. C'est reconnaître une multitude de centres agissant dans le milieu, apportant un renouvellement constant, singulier et différencié, pour le vivre ensemble. Cela ne conduit pas à l'idée d'une affirmation individualiste et libertaire permanente qui impliquerait que chaque individu oriente exclusivement son activité en fonction des normes qui lui sont propres. L'observation nous montre que ces normes sont toujours mises en débat individuellement et collectivement avec les entités qui font sens dans le milieu de travail et de vie. Il s'agit au contraire d'accepter les marges inhérentes à tout processus d'activité pour favoriser une richesse peu explorée et inexploitée. Cette richesse apparaît se nicher dans les processus répétés d'activité, sorte de gisement d'innovations volontairement ignoré : innovation humaine immémoriale, innovation sociale située historiquement, innovation productive et créatrice, source de ressources économiques centrales dans le fonctionnement de nos sociétés marchandes et de droit.

S'ils ne le formulent pas exactement en ces termes, les ergonomes posent également ce type de questions quant à la manière de concevoir des configurations productives favorisant les marges et l'individualité potentiellement créatrice d'innovations fécondes (Béguin & Cerf, 2004).

2. De l'obstruction à l'invisibilisation

Pour notre réflexion sur les marges dans l'activité, nous faisons le choix de distinguer deux notions : celle d'obstruction et celle d'invisibilisation. Relativement proches, nous les considérons dans un continuum du micro au macro. Schématiquement nous dessinons un plan individuel ou local qui voit se jouer quotidiennement la répétition de l'obstruction des marges, forme qui incorpore à la fois de multiples petits renoncements et transgressions, régulés, choisis et sans cesse transformés par l'individu et les

collectifs formel et réel dans lesquels il s'inscrit. Leur ignorance volontaire pose une série de problèmes qui vont d'un désenchantement vis-à-vis du travail, jusqu'au développement de pathologies voire la suppression de soi d'individus auxquels a été dénié toute capacité à orienter leurs propres normes d'agir donc toute capacité à être c'est-à-dire à vivre (Dejours, 2005).

Par l'élargissement des cercles concentriques représentant le milieu de travail et de vie, notre conception de l'activité conduit au niveau macro à ce qui progressivement, de proche en proche, s'institutionnalise comme une invisibilisation des valeurs.

Pour comprendre comment s'est construit notre représentation qui va de l'obstruction des marges à l'invisibilisation des valeurs, nous utilisons les données issues d'un travail de recherche-action réalisé au sein de l'ancienne ANPE, pour la construction d'un Observatoire des Conditions de Travail des agents (Duranton et al., 2005). Deux types de données ont été recueillies : qualitatives à travers la formation-action de 83 agents en huit groupes régionaux distincts qui ont recueilli des données sur 53 sites du territoire national ; et quantitatives avec la co-construction d'un questionnaire avec le groupe de travail du CHSCT national qui avec un taux de retour de 62,53% a été renvoyé par 1253 agents. Le rapport national co-écrit avec trois agents-formateurs de l'établissement donne à voir l'analyse de données des deux volets qualitatifs et quantitatifs et fait apparaître les marges de manœuvre existantes dans l'activité des agents et résultant de compromis parfois coûteux. Sa lecture permet de mesurer les impacts d'une possible restriction. L'analyse met aussi en évidence des marges de manœuvre possibles ou non, et permet de réfléchir aux éventuelles actions réalisables à chaque échelon de la structure et à leur degré de validité.

C'est la mise en évidence d'une chaîne de déterminants en cascade qui a semblé la plus frappante pour la direction de l'Agence. Nous reprenons alors la notion ergonomique de « déterminants » c'est-à-dire de « facteurs qui conditionnent ou influent le travail réel des opérateurs » eux-mêmes divisés en deux catégories « du côté des hommes » et « du côté de l'entreprise » (Rabardel et al., 1998) - malgré les limites que l'on peut attribuer à ce modèle qui de nouveau tend à découper le travail en séquences alors que les effets ou

conséquences d'un déterminant de l'activité deviennent eux-mêmes des déterminants de l'activité, dans un processus circulaire qu'il appartient à l'individu de rejouer différemment ou non à chaque instant -. Pour cette mise en évidence de déterminants en cascade, il s'agissait de montrer qu'un certain nombre d'éléments de l'organisation du travail se voulant normatifs au niveau national, étaient renforcés par de nouvelles normes à chaque échelon hiérarchique jusqu'au plus local, ce qui tendait à réduire drastiquement les marges de manœuvre des individus dans l'activité.

En sociologie, Valérie Boussard a également souligné ce renforcement de la normativité dans les entreprises publiques qui en transforme ou en démultiplie la puissance de proche en proche. Elle écrit que « les transformations organisationnelles ne sont plus uniquement localisées dans des processus macro, comme la rationalisation weberienne ou la structure des rapports de production marxiste, dont les cadres seraient relais ou courroie de transmission. Elles sont également localisées dans des processus intermédiaires concernant au premier chef ces acteurs [les cadres, depuis les cadres de direction jusqu'aux cadres intermédiaires] en charge de fonctions de direction et d'organisation » (Boussard, 2013, p. 2).

Ainsi deux mouvements inverses se dessinent : l'un sur l'axe des normes tracé par la possibilité de faire les liens entre une chaîne de déterminants en cascade, portés et soutenus du macro au micro ; l'autre sur l'axe de la normativité individuelle et collective qui correspond à un enchâssement de débats de normes du plus près de l'activité jusqu'au niveau le plus éloigné de la prescription, enchâssement silencieux et non mis en débat.

Un exemple illustre ces deux mouvements dans l'activité : avant une réunion du groupe de travail du CHSCT national, nous décrivons de manière analytique à un cadre de la direction générale de l'ANPE le sentiment d'impuissance des agents à résorber le chômage, leur conviction qu'apporter des réponses individualisées aux demandeurs d'emploi serait plus productif que de faire un « traitement de masse » voire de « l'abattage », nous poursuivons sur l'épuisement professionnel généré par ce fonctionnement organisationnel dissonant auquel ils ont le sentiment de pallier en s'y opposant pour partie en permanence. Cet homme apporte alors très rationnellement la réponse

suivante : « l'objectif de l'Agence n'est pas de diminuer le chômage mais de mettre en relation des offres et des demandes ». Même si cette réponse peut s'apparenter à une stratégie défensive de métier pour celui qui l'apporte, elle correspond au rappel de la norme universelle du travail à l'Agence. Cette norme qui fait partie du corpus national des prescriptions, même si elle est insoutenable dans l'activité quotidienne, est celle qui prétendument permet de rendre la même qualité de service partout c'est-à-dire sur l'ensemble du territoire national. Il est ainsi possible de comprendre comment dans un milieu professionnel situé, l'invisibilisation croît de proche en proche. Une multitude de processus individuels d'obstruction qui vont de ceux envers soi-même, son collectif, ses subordonnés, produisant par ondes successives une invisibilisation de ce qui fait débat de normes et de valeurs, et une invisibilisation même du fait que quelque chose puisse faire débat.

L'obstruction n'est donc pas à considérer d'un point de vue unilatéral ou avec un regard empreint d'un certain ouvriérisme, le regard sur l'activité nous l'interdit. Elle n'est pas celle univoque d'un point de vue dominant, hiérarchique, sur une myriade d'agents confrontés au face à face avec le public. Ce que Christophe Dejours nous a enseigné par sa conceptualisation des stratégies défensives de métier (Dejours, 2000/1980), c'est qu'il y a un refoulement pour soi, pour rendre supportable une situation de travail à laquelle l'individu est confronté en tant que sujet, et ceci quelle que soit la position hiérarchique considérée. Cette stratégie, même si elle se construit en chacun, est développée collectivement par un groupe de pairs ayant une identification commune dans l'activité de travail (Dejours, 2000/1998). Cela signifie que s'en dépendre, c'est s'exposer, affirmer la puissance de ces choix, etc. Toutes choses que chaque individu n'a pas envie de faire, pris dans une certaine routine de l'organisation, un confort à peu près trouvé dans une manière de faire et d'être au travail, avec les autres, ses semblables.

Par conséquent, l'invisibilisation des marges, qui est d'abord celle des valeurs, apparaît se produire en deux temps : d'abord par l'obstruction des marges du réel puis par une sorte de discours désadhérent sur l'activité, discours souvent modélisé par des chiffres qui permet de proposer un regard censément rationnel sur l'activité de

travail. Un tel regard peut jouer en toute « bonne foi » dans une posture qui « cherche à proposer sans états d'âme la bonne formulation, le bon mode opératoire, [et] ignore les sources d'incertitude où des choix alternatifs peuvent être mis en débat. Elle considère que les activités de travail peuvent et doivent être séquencées par des anticipations présentées comme « rationnelles » » (Schwartz, 2013). Nous ne développerons pas ici le poids historique du mouvement de rationalisation du travail dans ces représentations que nous attribuons pour partie à une colonisation de l'imaginaire par la conceptualisation à longue portée du taylorisme. Nous allons plutôt tenter de proposer un nouveau modèle conceptuel pour les « conditions de travail » qui prenne en compte la dimension de débat de normes présente dans les marges inhérentes à l'activité et offre une voie pour donner de la puissance à l'orientation en valeurs que les individus confèrent à leur agir au travail.

3. Vers une définition des « conditions de travail » par l'usage

Ruwen Ogien a pointé très tôt la tendance à la dépolitisation des enjeux de bien commun par le pilotage instauré à grands renforts d'indicateurs par la gouvernance publique (1995). Cette dépolitisation des enjeux du travail considérés comme de « simples » enjeux organisationnels, si tant est qu'un enjeu organisationnel puisse être simple lorsque le regard est porté sur l'activité, apparaît en contradiction avec les processus normatifs à l'œuvre selon les deux mouvements inverses que nous avons décrits.

D'une part, celui de l'axe de la normativité qui voit l'individu gérer lui-même des marges, se voit prescrire et s'auto-prescrire également des manières de faire, qu'il réadapte à chaque instant, sans que rien de spectaculaire n'apparaisse dans cette gestion personnelle quotidienne de marges plus ou moins grandes, diminuées ou agrandies, déformées, modifiées en fonction de la configuration de rencontre entre ses propres normes d'agir et celles du milieu de travail. D'autre part, rencontrant cette mise en histoire constante, l'axe de normes antécédentes mises en patrimoine, sédimentées et s'enchâssant dans des hiérarchies toujours singulières qui leur donnent des formes plus ou moins figées selon les contextes professionnels.

Cette modélisation d'usage ergologique que nous définissons pour le concept de « conditions de travail » ne prétend pas définir un contenu pour ces conditions (Prévot-Carpentier, 2013). Toute définition préalable nous entraînerait vers de grandes catégories vidées de l'épaisseur et de l'entrelac des problématiques réelles et toujours spécifiques de vies. C'est pourquoi cette modélisation se veut la proposition d'un modèle conceptuel propre à favoriser la naissance d'alternatives dans le domaine professionnel dont nous postulons qu'elles pourraient produire des effets positifs sur l'ensemble de la société. Pour le moment les alternatives dans le monde du travail semblent plutôt se faire en marge des syndicats et du patronat traditionnels, dans la frange d'une économie sociale et solidaire qui accepte parfois plus facilement, même si c'est à des degrés divers, le débat sur les fins à donner à l'activité et les moyens de la réaliser.

Car c'est l'aporie sur laquelle a abouti le travail au sein de l'ANPE : celui des fins non mises en débats de l'activité. Avec un dispositif pluri institutionnel potentiellement fécond, où direction et syndicats acceptaient le dialogue sur les normes à l'œuvre dans l'activité sur la base des problématiques réelles ressortant d'analyses *in situ*, c'est une incompatibilité de vues qui a fait s'éteindre les débats.

En effet, l'idée de la direction était bien d'améliorer les conditions de travail des agents pour améliorer la qualité de service comme cela avait été dit au départ. Cependant le raisonnement sur la notion de qualité de service était déjà prédéfini en référence aux instituts qui tentent d'évaluer l'action de l'Etat et de ses services publics. En utilisant ce type de données publiques, les critères sur lesquels la qualité de service est évaluée ne sont donc ni interrogés ni interrogeables. Il est alors apparu impossible de revenir sur ce qui est ressorti comme un point aveugle pour la direction de l'établissement, elle-même sous tutelle d'un ministère, lui-même dépendant de politiques publiques de l'emploi définies au niveau européen. Et ceci alors qu'effectivement la question reste posée sur l'appréciation que les usagers font de ce service public : est-ce qu'un travailleur pauvre ou une personne au chômage, qui ne voit pas d'horizon meilleur, peut juger favorablement la qualité de service reçue du service public de

l'emploi alors qu'aucun emploi ne lui a été proposé par l'agent qui l'a reçu ?

Cette approche montre bien que c'est l'appréhension des conditions de travail par les agents qui est considérée comme devant évoluer et non la manière dont le travail et ses conditions sont prescrits. Dans cette approche, même si l'opinion des usagers de l'Agence était mise de côté, les fins de l'activité n'étant pas exactement les mêmes pour la direction et pour les agents sans que rien ne soit mis en débat sur ce point, comment s'accorderaient-ils sur les critères d'évaluation de la qualité de service ? Les agents ont le sentiment de devoir trouver un emploi aux biens nommés demandeurs d'emploi qu'ils rencontrent et ne peuvent pas se satisfaire d'un simple rôle de mise en relation d'offres et de demandes auquel il leur est demandé de se cantonner. En activité, les demandes auxquelles ils sont confrontés, les réponses qu'ils tentent d'apporter débordent totalement ce prescrit institutionnel. Par conséquent, favoriser les débats de normes multiples et différenciés qui existent dans le milieu de travail correspond à une définition des « conditions de travail » par l'usage mais elle ne peut suffire si des relations de pouvoir unilatérales, permettent d'ignorer les points de vue de ceux qui mettent ces normes quotidiennement en débat.

La poursuite de l'ignorance volontaire du débat sur les fins de l'activité et donc sur les arbitrages des individus dans leur gestion toujours personnelle et en dernière instance des marges, perdue de manière générale au niveau institutionnel. Du côté des directions des établissements publics ou des entreprises, comme du côté syndical, des gages apportés par des avancées sur le volet de l'emploi (aménagements d'horaires, augmentations de salaires, préservation d'avantages sociaux, etc.) peuvent permettre de laisser ces débats sur la gestion personnelle des marges en pénombre. Mais sur un plan philosophique cette conception de l'activité dénie l'émancipation inhérente au processus vital et social engagé. Elle amène la société à se priver de gisements d'alternatives, sources à la fois de richesse humaine et économique, volontairement obstruées par les individus.

La problématique posée par nos sociétés contemporaines est la volontaire ignorance de ces marges et du sens qui pourrait leur être donné. Les conséquences de cette ignorance apparaissent comme une

asphyxie institutionnalisée, prisme éclairant de manière renouvelée l'augmentation des déclarations de pathologies psychiques liées au travail (L'Assurance Maladie - Risques Professionnels, 2018). Malgré leur coût humain et corrélativement monétaire, la réflexion sur ces pathologies et leur prévention ne pousse pas jusqu'à interroger le modèle démocratique à l'œuvre dans les relations professionnelles quotidiennes. Le statut de subordination entériné par la signature du contrat de travail transforme immédiatement l'individu citoyen en individu travaillant sous prescription encadrée par le droit et ne pouvant interroger les buts de l'activité et les moyens de la réaliser.

Ignorer ces marges revient donc à entériner un fonctionnement démocratique qui s'arrête à la porte des entreprises et établissements publics. A accepter le double mouvement de l'hétéro-détermination et la dépossession (Haber, 2009) répétées quotidiennement dans l'activité, et ce quelle que soit la dimension des enjeux de santé publique alors engagés (Renault, 2010). Il semble que nos sociétés peuvent soustraire l'espace de l'entreprise à l'espace public démocratique et ainsi rendre invisibles les gestions de soi indispensables à la production, en raison de la contradiction irrésolue entre deux adjectifs pouvant les qualifier : marchandes et dites simultanément de droit c'est-à-dire censément égalitaires. Ce qui fait écho à une devise qui a marqué les esprits, celle des lois Auroux : « citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise » (Auroux, 1981). Cette absence d'égalité réelle apparaît gérée par la multitude de compromis individuels générés chaque jour dans l'activité. Elle a un coût à la fois humain et économique sur lequel s'interroger reviendrait à proposer un renversement des modes de pouvoirs tels qu'ils sont établis.

Conclusion : sortir d'une asphyxie institutionnalisée par le droit ?

Notre question conclusive est volontairement posée de manière ambiguë, portant ainsi un sens double. D'une part, l'asphyxie est institutionnalisée par le droit, entérinée, légitimée par la notion de subordination. D'autre part, c'est également par le droit qu'un certain nombre de chercheurs proposent d'en sortir.

Le juriste Jean-Philippe Robé par exemple propose un statut juridique pour la notion d'entreprise qui n'en a pas et en reste au statut de société alors qu'elle est une entité à la fois économique et sociale (Robé, 1999). Les chercheurs en sciences de gestion, Segrestin et Hatchuel (2011, 2012) proposent quant à eux un nouveau droit pour l'entreprise qui réponde notamment à la question de savoir qui des actionnaires donneurs de capitaux ou des dirigeants pilotes au quotidien et responsables des résultats économiques et sociaux de l'entreprise à long terme, décide des fins et des moyens de produire. Cette idée de sortir l'entreprise de la financiarisation s'est rendue de plus en plus visible avec plusieurs manifestations scientifiques au Collège des Bernardins qui ont abouti à un ouvrage *Penser le travail pour penser l'entreprise* sous la direction de Favereau (Favereau, 2017).

Dans une démarche ergologique, ces deux approches juridiques, si elles permettent d'avancer des pistes de réponses pour l'avenir, ne permettent pas d'avancée significative relative à l'enjeu philosophique de la problématique posée. En effet, elles ne fournissent pas de jalons pour le droit de chacun à construire individuellement et collectivement sa trajectoire de vie en négociant les marges de son activité de travail, dans cette activité et non uniquement du dehors, sur les conditions de l'emploi. Le processus réel de ce qui fait condition pour le travail reste ainsi en pénombre et peut toujours être dénié dans des situations de travail tendues à l'extrême, faisant passer un risque évalué comme anodin en position de surplomb à un réel danger.

Références bibliographiques

AUROUX J. (1981), *Les droits des travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier Ministre*, Paris, La Documentation française.

BEGUIN P. et CERF M. (2004), « Formes et enjeux de l'analyse de l'activité pour la conception des systèmes de travail », *@ctivités*, n° 1(1), p. 54-71.

- BOUSSARD V. (2013), « Travail d'organisation gestionnaire des cadres et mutation des entreprises publiques », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 2, <http://journals.openedition.org/nrt/845>.
- CANGUILHEM G. (1998/1996), *Le normal et le pathologique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- CLOT Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, Éditions La Découverte.
- DANIELLOU F. (1996), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, Toulouse, Éditions Octarès.
- DEJOURS C. (2000/1980), *Travail, usure mentale*, Paris, Éditions Bayard.
- DEJOURS C. (2000/1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. Points.
- DEJOURS C. (2005), « Nouvelles formes de servitude et suicide », *Travailler*, n° 13, p. 53-73.
- DURANTON M., IBAR M., PREVOT-CARPENTIER M., REGNAUT A., WILD M. et SCHWARTZ Y. (2005), *Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national*, Noisy-le-Grand, Agence Nationale Pour l'Emploi.
- FAVEREAU O. (2017), *Penser le travail pour penser l'entreprise*, Paris, Presses des Mines.
- FERRERAS I. (2007), *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les Presses de Sciences Po.
- GOLLAC M. et VOLKOFF S. (2000), *Les conditions de travail*, Paris, Éditions La Découverte.
- GUERIN F., LAVILLE A., DANIELLOU F., DURAFFOURG J., KERGUELEN A. (1999/1991), *Comprendre le travail pour le transformer*, Lyon, Éditions de l'ANACT.
- HABER S. (2009), *L'Homme dépossédé. Une tradition critique de Marx à Honneth*, Paris, CNRS éditions.
- L'Assurance Maladie - Risques Professionnels (2018), *Santé travail : enjeux et actions. Les affections psychiques liées au travail*, 20 pages.

- ODDONE I., RE A. et BRIANTE G. (1981/1977), *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*, Paris, Éditions Sociales.
- OGIEN A. (1995), *L'Esprit gestionnaire. Une analyse de l'air du temps*, Paris, Éditions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- RABARDEL P., CARLIN N., CHESNAIS M., LANG N., LE JOLIFF G. et PASCAL M. (1998), *Ergonomie. Concepts et méthodes*, Toulouse, Éditions Octarès.
- RENAULT E. (2010), « L'invisibilisation du travail comme défi philosophique », *Cahiers Simone Weil*, n° 33(1), p. 61-77.
- ROBE J.-P. (1999), *L'entreprise et le droit*, Paris, Presses Universitaires de France.
- SCHWARTZ Y. (2000), *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Toulouse, Éditions Octarès.
- SCHWARTZ Y. et DURRIVE L. (2009), *L'Activité en Dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Éditions Octarès.
- SCHWARTZ Y. (2013), « Conceptions de la formation professionnelle et double anticipation », *Education permanente*, n° 197(4), p. 11-28.
- SEGRESTIN B. et HATCHUEL A. (2011), « Pour un nouveau droit de l'entreprise », dans P. Rosanvallon (Ed.), *Refaire société*, Paris, Éditions Seuil, p. 17-43.
- SEGRESTIN B. et HATCHUEL A. (2012) *Refonder l'entreprise*, Paris, Éditions du Seuil.
- WISNER A. (1995), *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*, Toulouse, Éditions Octarès.