

15
16
17

JUIN

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS
Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

**Le « sens » du travail en ESS, à la
lumière de la notion polanyienne de
*marchandise fictive***

Fabienne DOURSON

Laboratoire "Biens, Normes, Contrats" EA 3788 Université
d'Avignon et des Pays de Vaucluse

<http://www.riuess.org/>



Le « sens » du travail en ESS, à la lumière de la notion polanyienne de *marchandise fictive*.

Fabienne DOURSON Laboratoire "Biens, Normes, Contrats" EA 3788 Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

INTRODUCTION.

Paradoxalement, la fortune de la notion polanyienne d'encastrement tend à masquer la richesse de l'approche institutionnelle de Karl Polanyi. Non seulement les implications du *retournement de l'encastrement* disparaissent derrière le vocable mais encore les concepts associés de *marchandise fictive* et de *double-mouvement*, et finalement toute la dimension institutionnelle de l'analyse : les *interactions institutionnalisées des hommes* entre-eux et avec la nature où ils puisent leur subsistance (POLANYI, 2008, p. 53-59).

Dans l'organisation sociale moderne, le travail tient une place centrale - une *société de travailleurs* (Arendt, 2002) - ; aussi les *interactions institutionnalisées des hommes entre-eux* se conçoivent-elles essentiellement à cette aune. Pour Polanyi, le marché autorégulateur, réclame des relations normées par la marchandise et donc, entre autres, la réduction du travail à une *marchandise fictive*. Si la norme est l'échange marchand, le travail doit entrer dans ce cadre et faire l'objet d'un contrat.

Par essence, par la dépossession qu'elle suppose, cette marchandisation du travail porte atteinte au sens du travail.... Mais dans quelle mesure cette réduction est-elle socialement acceptable / tenable ? Précisément, le *double-mouvement* conceptualisé par Polanyi cherche à rendre compte de cette tension, de l'écart entre le travail, *marchandise fictive*, référence sociale du travail (idéelle, normative, voire idéale) et sa réalité.

Alors que cette norme marchande, conçue pour une société fondée sur le travail, semble toujours d'actualité, la diminution du temps de travail effectivement nécessaire à la production rend le maintien de la *centralité* du travail paradoxal. Dans cette perspective, la perte du sens du travail résulte non seulement de la dépossession du travailleur mais aussi de la place du travail lui-même (GORZ, 1997). Si d'une manière ou d'une autre, l'ESS s'articule à la Société de Marché, interroger le sens du travail en ESS, c'est-à-dire déceler ce qui donne ou détruit le sens, ne peut s'envisager sans considérer les réalités contemporaines du travail (conditions, finalité, place), dans leur diversité (contrat et statut), sans appréhender la distance de la relation du travail en ESS à la norme marchande du travail.

À partir du *retournement de l'encastrement*, du *double-mouvement* et des *marchandises fictives* nous aborderons l'articulation entre libéralisme économique et norme marchande (1) ; puis nous analyserons, dans la perspective du *double-mouvement*, les limites sociales de la norme contractuelle du travail, *marchandise fictive* (2) ; enfin, nous examinerons le sens du travail, en tendance, plié à cette norme marchande (3).

1. LIBÉRALISME ÉCONOMIQUE & NORME MARCHANDE.

Pour Polanyi, au-delà de leur diversité, toutes les sociétés anciennes contiennent l'économie. « Le système économique est toujours enchâssé dans le système social, qu'il s'agisse de la civilisation despotique antique, de la société féodale, de la cité-État de la société urbaine médiévale, de la société mercantiliste ou du système réglementé du XVIII^e siècle en Europe occidentale. » (POLANYI, 2008, p. 525) « Dans le système des corporations, comme dans tous les autres systèmes économiques qui l'avaient précédé dans l'histoire, les mobiles et les conditions des activités productrices faisaient partie de l'organisation générale de la société. Les relations entre maître, compagnon et apprenti ; les conditions de travail ; le nombre des apprentis ; les salaires des ouvriers : tout était réglementé par la coutume et par l'autorité de la corporation et de la ville. Le système mercantile ne fit qu'unifier ces règles [...] » (POLANYI, 1983, p. 104).

1.1. RETOURNEMENT DE L'ENCASTREMENT & NOUVEL IMAGINAIRE SOCIAL.

Aussi le *renversement de l'encastrement* qui s'opère avec la modernité économique est-il une transformation radicale aux implications essentielles. « Les relations sociales sont désormais enchâssées dans le système économique alors qu'autrefois le système économique était enchâssé dans les relations sociales » (POLANYI, 2008, p. 514). Non seulement l'économie et l'échange marchand gagnent en importance mais la société tout entière doit se remodeler - « l'économie de marché implique une société dont les institutions sont subordonnées aux exigences du mécanisme du marché » (POLANYI, 1983, p. 238) - à partir d'une conception nouvelle : « à strictement parler, le libéralisme économique est le principe direct d'une société dans laquelle l'industrie est fondée sur l'institution du marché autorégulateur » (*Id*, p. 201).

« Le passage des marchés isolés à une économie de marché, et celui des marchés régulés au marché autorégulateur, sont en vérité d'importance capitale » (*Ibid*, p. 88). Il s'agit alors de rendre l'organisation sociale conforme à cette nouvelle perspective. « L'autorégulation implique que toute la production est destinée à la vente sur le marché, et que tous les revenus proviennent de cette vente. Il existe par conséquent des marchés pour tous les éléments de l'industrie, non seulement pour les biens (toujours en y incluant les services), mais aussi pour le travail, la terre et la monnaie [...]. Si ces conditions sont remplies, tous les revenus proviennent des ventes sur le marché, et ces revenus suffisent exactement à acheter tous les biens produits » (*Ibid*, p. 103).

Dans une telle société, en tendance, tout doit pouvoir se réduire à une marchandise, *a fortiori* ce qui est nécessaire au fonctionnement de l'organisation productive. Polanyi qualifie de *marchandises fictives* les éléments sociaux essentiels artificiellement pliés à la norme marchande. « Le point fondamental est le suivant : le travail, la terre et l'argent sont des éléments essentiels à l'industrie ; ils

doivent donc eux aussi être organisés en marchés ; ces marchés forment en fait une partie absolument essentielle du système économique. Mais il est évident que travail terre et monnaie *ne sont pas* des marchandises [...] » (*Ibid*, p. 107). Autrement dit, le libéralisme économique transforme l'imaginaire social afin de le rendre cohérent avec un société radicalement nouvelle issue de la métamorphose d'une société avec des marchés en une *Société de Marché*¹, c'est-à-dire organisée par et pour lui. « Le fonctionnement d'une société capitaliste n'était pas seulement " influencé " par le mécanisme du marché, il était déterminé par celui-ci » (POLANYI, 2008, p. 525). Dans une telle société, les relations entre les hommes eux et leurs relations à l'environnement se transforment radicalement. À cette modification du rapport au monde correspond inévitablement une transformation du sens de l'activité humaine, elle-même accompagnée d'un changement de signification du mot travail (SUIPIOT, 2007, p. 6).

1.2. *DOUBLE MOUVEMENT.*

« La fiction de la marchandise fournit [...] un principe d'organisation d'importance vitale, qui concerne l'ensemble de la société, et qui affecte presque toutes ses institutions de la façon la plus variée ; ce principe veut que l'on interdise toute disposition ou tout comportement qui pourrait empêcher le fonctionnement effectif du mécanisme du marché selon la fiction de la marchandise » (POLANYI, 1983, p. 108).

Pourtant, selon Polanyi, « Pendant un siècle, la dynamique moderne a été gouvernée par un *double mouvement* : le marché s'est continuellement étendu, mais ce mouvement a rencontré un contre-mouvement contrôlant cette expansion dans des directions déterminées » (*Id*, p. 179). Et pour diverses raisons, ce principe peine à s'imposer : « l'histoire sociale du XIXe siècle fut le résultat d'un *double mouvement* : l'extension du système du marché en ce qui concerne les marchandises authentiques s'accompagna de sa réduction quant aux marchandises fictives. Si, d'un côté, les marchés se répandirent sur toute la surface de la planète et si la quantité des biens en cause augmenta dans des proportions incroyables, de l'autre côté, tout un réseau de mesures et de politiques fit naître des institutions puissantes destinées à enrayer l'action du marché touchant le travail, la terre et la monnaie » (*Ibid*, p. 112).

En d'autres termes, à mesure que la norme marchande s'impose, sa limitation s'organise.

Le *retournement* (renversement / inversion) de *l'encastrement* (l'économie contient la société au lieu que la société contienne l'économie), par sa nature, se différencie donc essentiellement du *double mouvement* (DOURSON, 2009) qui, selon les circonstances, modifie le degré de résistance sociale à la logique économique à l'œuvre, c'est-à-dire le rapport de force entre l'économie et le social.

1 Selon la notation conventionnelle de Jérôme Maucourant (2003)

« Le premier est le principe du libéralisme économique qui vise à établir un marché autorégulateur, qui compte sur le soutien des classes commerçantes et qui adopte pour méthode principale le laissez-faire et le libre-échange, l'autre est le principe de la protection sociale, qui vise à conserver l'homme et la nature aussi bien que l'organisation de la production, qui compte sur divers soutiens de ceux qui sont directement affectés par l'action délétère du marché - en premier lui, mais pas exclusivement, la classe ouvrière et les propriétaires terriens – et qui adopte pour méthode des législations protectrices, les associations restrictives et d'autres instruments d'intervention » (POLANYI, 1983, p. 182). En conséquence, si le double-mouvement infirme la spontanéité de la *Société de Marché*, il souligne ses effets néfastes, et les tentatives humaines subséquentes pour y résister.

1.3. TRAVAIL, *MARCHANDISE FICTIVE*.

Si à l'évidence ce *double mouvement* affecte le travail (2), c'est précisément parce que le *retournement de l'encastrement*, en réduisant le travail à *une marchandise fictive*, transforme profondément la relation des hommes entre eux. « Désormais, ce ne sont plus le rang et le statut qui déterminent les revenus, mais les revenus qui déterminent le rang et le statut. La relation entre le *status* et le *contractus* a été renversé, celui-ci prenant partout la place de celui-là. Parler de simple influence exercée par le facteur économique sur la stratification sociale est une grave litote » (POLANYI, 2008, p. 525). Alors que « Le travail n'est que l'autre nom de l'activité économique qui accompagne la vie elle-même [...] » (POLANYI, 1983, p. 107), la nouvelle organisation économique, qui émerge de la fin du XVIII^e siècle, place chacun dans une relation marchande : « la division du travail une fois généralement établie, chaque homme ne produit plus par son travail que de quoi satisfaire une très petite partie de ses besoins. La plus grande partie ne peut être satisfaite que par l'échange du surplus de ce produit qui excède sa consommation, contre un pareil surplus du travail des autres. Ainsi chaque homme devient une espèce de marchand et la société elle-même est proprement une société marchande » (SMITH, 1991, t1, p. 91).

Une société marchande où les relations fondées sur le contrat prennent une place déterminante, y compris pour l'organisation du travail. Une société moderne où *a priori* les individus sont égaux, au moins en droit, où leur place n'est plus figée ; une société sans liens personnels - maître-serviteur - sans hiérarchie préétablie entre les individus. « Séparer le travail des autres activités de la vie et le soumettre aux lois du marché, c'était anéantir toutes les formes organiques de l'existence et les remplacer par un type d'organisation différent, atomisé et individuel » (POLANYI, 1983, p. 221). Une société où, en théorie, les liens personnels ont disparus car précisément le travail-marchandise est individualisé, abstrait, séparé de la personne, où les obligations attachées au lien personnel sont tombées, où les individus se déterminent librement : liberté dans les choix, liberté de travailler,

liberté du contrat, y compris de travail. Selon Polanyi, l'application du principe de la liberté de contrat signifie pratiquement « que les organisations non contractuelles fondées sur la parenté, le voisinage, le métier, la religion, devaient être liquidées, puisqu'elles exigeaient l'allégeance de l'individu et limitaient ainsi sa liberté » (*Id*). Aussi, pour lui, la société fondée sur le *Marché* pose-t-elle la triple équivalence : « économie = relations contractuelles = liberté » (*Ibid*, p. 331). Désormais, le principe de liberté individuelle permet à chacun de choisir ses liens et ses obligations dans le cadre du contrat, dans les limites du contrat.

Pourtant, au-delà des questions relatives à l'exercice effectif de cette liberté lors du consentement, le contrat de travail, par essence, est paradoxal puisqu'il suppose la subordination volontaire d'individus libres. « Dans un système juridique, comme le droit des contrats, dominé par les principes de liberté et d'égalité individuelle, l'assujettissement contractuel de la volonté d'un individu à celle d'un autre est une source inévitable d'antinomies. Et il n'est pas besoin pour le montrer de se référer à une inégalité de fait, à cette inégalité des parties au contrat rituellement invoquée en droit du travail. Il suffit de confronter, sur un plan purement juridique, ce qu'implique la subordination de ce que requiert la théorie du contrat, pour mesurer les paradoxes d'une subordination librement consentie » (SUPIOT, 2007, p. 111). Paradoxes que Supiot résume ainsi : la subordination du travailleur « est bien plus qu'un simple critère technique de qualification, elle est la pierre angulaire d'un droit qui a pour objet essentiel d'encadrer l'exercice du pouvoir qu'il confère ainsi à une personne sur une autre. Car ce pouvoir prend à revers les grands principes sur lesquels repose le droit des contrats : principe d'égalité entre les parties et principe de liberté contractuelle. Là où le droit des contrats postule l'autonomie de la volonté individuelle, le droit du travail organise la soumission de la volonté » (*Id*, p. 110).

Dans tous les cas, dans la mesure où elle réduit sa capacité à décider, la soumission du travailleur à la volonté d'autrui pose directement la question du sens du travail.

2. DOUBLE-MOUVEMENT : LIMITES SOCIALES DE LA NORME CONTRACTUELLE DU TRAVAIL.

En réalité, le desserrement des liens personnels n'est pas toujours évident. La pratique révèle des situations plus complexes - domestiques, relations de métayage, paternalisme – où les relations maître-serviteur n'ont pas forcément disparues. Par ailleurs, pour des raisons diverses, le travail ne peut ni véritablement ni durablement être considéré comme une marchandise.

2.1. CONTRE-MOUVEMENT DE PROTECTION SOCIALE : DU STATUT DANS LE CONTRAT

Supiot constate que le Code Napoléon, revisitant l'approche romaine du droit, sort la relation de travail de la catégorie du louage des choses pour « en faire une espèce autonome de contrat de

louage ». Toutefois, « dans cette culture juridique, la relation entre la personne et la chose prend le pas sur la relation entre les personnes qui caractérisait au contraire la culture corporatiste. Il faut en particulier admettre que le travailleur s'objective en un bien négociable – sa force de travail – conceptuellement distinct de sa personne, pour que soit possible le montage contractuel de la relation de travail, *i.e.* l'organisation juridique dont ce bien constitue l'objet» (*Ibid*, p. 15). Aussi la culture juridique romaniste, cohérente avec la pensée libérale, s'impose-t-elle dans toute l'Europe, face à la tradition germaniste, reconnaissant, « à côté de la relation de travail servile, un contrat de vassalité [...] par lequel un homme libre [...] se mettait au service d'un autre [...] qui lui accordait en retour protection, aide et représentation ». (*Ibid*) Pourtant, selon Supiot, cette approche n'a pu se maintenir « qu'en incorporant certains aspects de la conception germaniste, et tout d'abord la reconnaissance de la dimension personnelle de l'engagement du travailleur » (*Ibid*, p. 28), c'est-à-dire par l'insertion dans le contrat du statut du travailleur salarié - « statut qui se trouve défini à des degrés divers par la loi, la jurisprudence, la convention collective ou les usages » (*Ibid*, p. 33) – et qui, en dépit de la subordination, permet au salarié de retrouver, entre autres, de la liberté et du sens. Ainsi pour Supiot « Le contrat de travail incorpore une antinomie que le droit romain avait aperçu en répugnant à admettre qu'un homme libre puisse le rester lorsqu'il se met au service d'autrui. Le droit du travail s'est nourri de cette tension entre l'idée de contrat, qui postule l'autonomie des parties, et l'idée de subordination, qui exclut cette autonomie. C'est cette tension qui a amené à construire sur le terrain collectif l'autonomie qui ne pouvait être édifiée sur le terrain individuel, et à rendre ainsi juridiquement compatibles la subordination et la liberté. La subordination individuelle et la liberté collective constituent donc les deux faces d'une même médaille. Si bien que les changements qui affectent l'une (que ce soit le “déclin” du collectif, ou l'altération de la subordination) ne peuvent rester sans incidence sur l'autre » (*Ibid*, p. 110).

Cette analyse juridique souligne à l'envi la fiction du travail-marchandise et confirme le *contre-mouvement de protection sociale*, opposé au *principe du libéralisme économique*, décrit par Polanyi (1983, p. 237). « Le rôle de la législation sociale, des lois des fabriques, de l'assurance-chômage et surtout des syndicats était exactement d'interférer avec les lois de l'offre et la demande en ce qui concerne le travail des hommes, et à retirer celui-ci de l'orbite du marché. L'objet naturel de toute protection sociale était de détruire ce genre d'institution [travail-marchandise] de rendre son existence impossible. » Du reste, à défaut de protection sociale, la force de travail est elle-même atteinte² ce qui compromet le fonctionnement du système lui-même. En quelque sorte, en limitant les conditions de travail effroyables issues de la dissymétrie des rapports de force, le *contre-*

2 À cet égard, en France, les constats sanitaires relatifs à la population ouvrière effectués par Villermé sont éclairants.

mouvement protège le système contre-lui-même. « Le monde des affaires lui-même avait besoin d'être protégé contre le fonctionnement sans restriction du mécanisme du marché [...] » (*Id*, p. 254). Enfin, pour Polanyi, ce *contre mouvement* est absolument nécessaire à la préservation de la dimension humaine du travail. « En réalité, le marché du travail n'a pu conserver sa fonction principale qu'à condition que les salaires et les conditions de travail, les qualifications et les réglementations fussent tels qu'ils préservassent le caractère humain de cette marchandise supposée, le travail. » Or, précisément, le sens que les travailleurs peuvent donner au travail lui donne son caractère humain.

Pour autant, cette nécessaire protection sociale ne conduit ni à un *retournement de l'encastrement*, à la faveur du social, ni même à la mise en cause de la *marchandise-fictive*, en tant que norme. (DORSON, 2009). Les évolutions des trente dernières années le montre à l'envi (2.3.), en particulier dans la fonction publique pourtant construite à partir du statut.

2.2. NORME MARCHANDE DU TRAVAIL ET EXCEPTION STATUTAIRE : LE STATUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

Du point de vue de la fonction publique, le XIX^e siècle apparaît comme une période de transition. À partir de l'organisation hétéroclite d'Ancien Régime, la conception moderne française s'élabore très progressivement pour aboutir au statut³ qui organise la relation de travail du fonctionnaire. Si le statut moderne se distingue à l'évidence des statuts anciens ou mal déterminés du XIX^e siècle, il apparaît clairement, quelle que soit l'époque, que le travail dans la fonction publique n'est pas réduit à une *marchandise fictive*.

En France, le statut général du fonctionnaire défini en 1983 prévoit que « *le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire* »⁴. Il se caractérise, au-delà de la diversité des fonctions, par trois grands principes (LE PORS, 2007) :

- Le *principe d'égalité*, en référence à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, qui prévoit l'accès aux emplois publics sur la base de l'appréciation des « vertus » et des « talents » ; dans la pratique, le concours apprécie la capacité des candidats.
- Le *principe d'indépendance* du fonctionnaire - « afin de protéger l'agent public (et par là le service de l'intérêt général) de l'arbitraire du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif et des pressions politiques partisans » - ; le grade, propriété du fonctionnaire, étant séparé de l'emploi à disposition de l'administration.
- Le *principe de responsabilité*, en référence à l'article 15 de la Déclaration de 1789 - « *la société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration* » -, qui

³ En France, le premier statut général des fonctionnaires démocratique date du 10/10/46 (LE PORS, 2007)

⁴ Titre 1er, article 4, <http://archives.assemblee-nationale.fr/7/qst/7-qst-1983-12-19.pdf>

renvoie à la conception de fonctionnaire-citoyen. « Il s'ensuit que le fonctionnaire, parce qu'il est soumis à cette obligation de service du bien commun, doit avoir la plénitude des droits et devoirs du citoyen et non être regardé comme le sujet du pouvoir politique ou le rouage impersonnel de la machine administrative. »

Dans la fonction publique, la notion de statut, les trois grands principes, le vocabulaire utilisé, le mode de recrutement montrent à l'envi des relations de travail qui échappent à la norme marchande. En d'autres termes, le travail est organisé hors contrat de travail, au service de l'intérêt général⁵ sans subordination à autrui. *A priori*, deux caractéristiques qui forment un cadre propice à l'élaboration de sens pour le travail effectué par l'agent public⁶.

En soi, le statut du fonctionnaire, avec les principes qui le régissent, n'empêche pas la fiction du travail-marchandise puisque, précisément, il se situe hors de la sphère marchande. Toutefois, comme cette forme de relation de travail coexiste avec la forme contractuelle de travail, suivant la force du *contre-mouvement*, elle peut apparaître comme le modèle à suivre ou à abattre.

2.3. MOUVEMENT DU LIBÉRALISME : NÉOLIBÉRALISME & LIMITES SOCIALES DU CONTRAT.

À l'évidence, depuis trente ans environ, le *double-mouvement* décrit par Polanyi s'est inversé au détriment du *principe de protection sociale*. Le *mouvement du libéralisme économique*, sous la forme nouvelle du néolibéralisme, a redonné au *principe de Marché* une vigueur que la crise de 1929 semblait avoir ruinée (DURSON, 2009). Si l'extension de la sphère marchande conduit à imaginer de nouvelles *marchandises fictives* (AZAM, 2007), les anciennes participent toujours du mouvement. Ainsi, la norme marchande du travail permet de saper le statut qu'il s'agisse du statut de la fonction publique ou du statut du travailleur salarié, englobé dans le contrat de travail.

Le statut de la fonction publique est mis en cause de trois manières. D'abord, par les privatisations qui réduisent le périmètre de la fonction publique, les externalisations de missions de service publique ou encore la réduction pure et simple du nombre de fonctionnaires. Ensuite, par le recrutement parallèle et croissant de personnels contractuels qui étend le modèle du travail-marchandise au sein de la fonction publique. Enfin, par l'utilisation des modalités de management importés du secteur privé qui affectent les principes mêmes du statut de la fonction publique⁷.

En d'autres termes, le statut de la fonction publique est non seulement affaibli par la réduction du nombre des fonctionnaires, mais encore par l'érosion des principes statutaires et par la norme du travail-marchandise. « [Pour les libéraux] la situation des fonctionnaires et des travailleurs des

5 « L'intérêt général est en France une catégorie noble, éminente, distincte de la somme des intérêts particuliers » (*id*)

6 De nombreuses analyses vont dans ce sens, en particulier celle de Danièle Linhart (3.2.)

7 À cet égard, en 2006, l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) encourage le passage d'une « logique de moyens » à une « logique de résultats ».

entreprises publiques sous statuts est excessivement dérogatoire du droit commun, la spécificité statutaire n'est que “ particularité ”, voir “ anomalie ” qu'il convient de réduire autant que possible ; le contrat est la modalité principale de leur alignement sur le droit commun » (Le Pors, 2010).

Par ailleurs, concernant le statut du travailleur salarié, Supiot (2007, p. 38) note l'évolution suivante : « à mesure que reculent d'anciennes divisions fondées sur la nature des tâches et la référence au travail concret, on voit surgir de *nouvelles sources de fragmentation* juridique du monde du travail ». En bas de l'échelle, les formes atypiques d'emplois se déploient par des variétés contractuelles qui allègent « les contraintes légales inhérentes au contrat de travail typique » ou par le rejet hors de la qualification du contrat de travail, d'emplois considérés comme des formes de *self-employment*. En haut de l'échelle, la catégorie des “ dirigeants-salariés ” qui sont souvent à la fois des chefs et des subordonnés.

Comme indubitablement ces évolutions affectent significativement les conditions de travail, la relation au travail et même la place du travail dans la société, elles posent inévitablement la question du sens du travail.

3. NORME DE TRAVAIL & SENS.

« L'effondrement ou le délabrement du statut conféré au travail entraîne pour les uns le manque de travail et l'inutilité au monde ; et pour les autres l'excès de travail et l'indisponibilité au monde ; deux formes différentes de mort sociale, mettant toutes les deux en péril les conditions même de l'existence et de la reproduction humaine (faute notamment d'argent ou de temps pour pourvoir à l'éducation des enfants). Avec au bout la violence, car les hommes ne se résignent jamais indéfiniment à la mort sociale » (SUPIOT, 1996, p. 1).

L'analyse de l'évolution du travail contemporain à partir de l'observation de grandes tendances macroéconomiques et juridiques, d'une part, et des études du terrain, d'autre part, montre non seulement, une perte tendancielle de sens mais propose aussi des éléments explicatifs.

Dans la mesure où, d'une manière ou d'une autre, l'ESS s'articule à la *Société de Marché*, elle ne peut être appréhendée indépendamment de la place et de la finalité du travail dans cette société, de la norme dominante (contrat de travail) et de la forme dérogatoire (statut) du travail. En d'autres termes, la question du sens du travail en ESS implique d'interroger celui-ci, à partir des réalités contemporaines, dans leur diversité.

3.1. DE LA PERSPECTIVE GORZIENNE AUX ÉTUDES DE TERRAINS ACTUELLES.

Aborder le sens du travail dans la perspective qui est la nôtre, nous conduit à retenir, dans les travaux d'André Gorz (1997, p. 62), l'énonciation des trois conditions requises pour dépasser

l'aliénation du travail : « a) l'auto-organisation du travail par les travailleurs eux-mêmes, qui deviennent ainsi les sujets de leur coopération productive ; b) un travail et un mode de coopération vécus comme épanouissants par chacun et qui développe des facultés, des compétences que chacun peut mettre en œuvre de façon autonome ; c) l'objectivation du travail dans un produit reconnaissable par les travailleurs comme le sens et le but de leur propre activité ».

Ces trois conditions, qui selon Gorz donnent du sens au travail, fournissent un support pour examiner les conditions actuelles de travail telles qu'elles apparaissent dans la diversité des travaux. À partir d'un ensemble d'enquêtes relatives aux situations au travail, Danièle Linhart vient précisément de tenter de dégager les conséquences de la modernisation. Le titre de l'ouvrage - *Travailler sans les autres* - souligne d'emblée la mise en cause de la dimension altruiste du travail, de sa contribution altruiste à la société⁸. « Le travail devient un lieu d'affrontement de tous contre tous, d'affirmation de soi aux dépens des autres, de réalisation de désirs égocentrés, à distance de l'expérience de contraintes partagées, nécessaire à l'existence d'une société » (LINHART, 2009, p. 211). Précisément, cette évolution se décline en trois axes.

D'abord, l'individualisation se traduit par la mise en concurrence, la solitude et la logique de prestation de service, y compris en interne, qui fait de chacun le client ou le fournisseur de l'autre. Les relations des salariés entre eux en sont très directement affectées dans la mesure où elles sont, selon les cas, altérées, réduites ou instrumentalisées. Ensuite, la production de valeurs par les entreprises revient à vouloir décider quel est le comportement correct, loyal (loyauté vis-vis de l'entreprise plutôt que des autres salariés ou des clients), quel est le travail ou le produit de qualité (normes arbitraires) et, se faisant, à provoquer pour les salariés des conflits de valeurs. Enfin, des situations de crainte permanente entraînent une précarité subjective : sentiment de ne rien maîtriser, de subir des événements ; peur de perdre sa place, de ne pas y arriver, d'être incapable de relever les défis, d'atteindre les objectifs. Objectifs qui ne doivent pas seulement être atteints mais toujours dépassés dans la course sans fin à la productivité et à la rentabilité.

À l'évidence, non seulement aucune des conditions énoncées par Gorz n'est remplie mais il semblerait même que les évolutions récentes infirment l'espoir d'une plus grande autonomie (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 1999). Soulignons, que le constat établi par Linhart concerne la modernisation à l'œuvre dans les situations de travail des entreprises privées et des services publics. En d'autres termes, une convergence semble se dessiner. « Quelles que soient les règles juridiques applicables, on constate une forte influence des recherches de productivité qui conduit à deux phénomènes majeurs qui marquent fortement le climat social : les suppressions d'emplois et la sous-

8 « travailler, c'est contribuer à faire exister la société, et ce sentiment, présent dans la conscience collective, nourrit tout rapport au travail » (LINHART, 2009, p. 23)

traitance. La convergence est également très nette dans les évolutions managériales [...]. Ainsi dans le public « La gestion des ressources humaines devient moins statutaire et plus managériale, si on entend pas là la mise en place de modes de gestion établis en fonction d'objectifs de production ou de marché plus que déduits des règles statutaires même si celles-ci par ailleurs, demeurent. Elle passe par des opérations de classification qui ont pour but de créer un marché interne de l'emploi. [...] Elle fait de l'entretien individuel un instrument clé d'une individualisation et d'une contractualisation de cette gestion » (MOREAU, 1996 p. 429-430)⁹.

Toutefois Linhart constate un étrange ballet, un « chassé-croisé entre secteur public et privé », qui nous paraît très significatif pour la question du sens du travail.

3.2. CHASSÉ-CROISÉ PUBLIC-PRIVÉ.

L'incompatibilité des pratiques et de l'objectif du management moderne semble se cristalliser dans un paradoxe : « voir le secteur public importer en son sein des pratiques individualisantes, des pratiques de mise en concurrence, et éroder ainsi une motivation au travail bien réelle chez ses agents, alors que les entreprises privées se lancent au même moment à la conquête de postures au travail et de motivations calquées sur ce que semble brader le secteur public » (LINHART, 2009, p. 127). Linhart caractérise l'objectif managérial ainsi : « toute la bataille identitaire que mène le management moderniste dans les entreprises, sur base de la table rase, pour faire advenir un nouveau type de salarié engagé, loyal, qui est capable de se défoncer pour ses objectifs et sa mission est [...] quelque chose qui ressemble de très près à l'idéal du fonctionnaire ou de l'agent d'État. Ce sentiment de servir à quelque chose et de pouvoir se dévouer pour la mission de service public est exactement l'état d'esprit que le management privé cherche à implanter dans ses propres entreprises, sauf que c'est sur un terreau qui est un terreau de mise en concurrence, un terreau de pression, un terreau de non-reconnaissance justement du travail » (LINHART, 2010). Autrement dit, l'objectif est d'obtenir du salarié une motivation proche de celle de l'agent public alors même que toute l'organisation du travail, et l'altération des relations qu'elle sous-tend, en érodant toujours davantage le sens du travail, la rend impossible. En outre, pour qu'une telle transposition puisse réussir, il faudrait non seulement que le salarié puisse, comme le fonctionnaire, avoir le sentiment de servir à quelque chose mais encore de servir une chose qui en vaille la peine, qui fasse sens, c'est-à-dire, en dernier ressort, socialement utile : pour le fonctionnaire, il s'agit de *l'intérêt général*.

Danièle Linhart note que non seulement l'importance accordée à la mission de service publique motive les agents publics mais anoblie des tâches, au bas de la hiérarchie des administrations, qui peuvent paraître peu valorisantes, dans la mesure où elles contribuent au bien commun : dans leurs

9 « Transformation de la relation du travail dans les entreprises de service public », in SUPIOT

propres termes, « ce qui a de la valeur pour la société ». Par ailleurs, elle souligne la *triple égalité* perçue par les fonctionnaires et relevée par Aurélie Jeantet lors de ses travaux sur la Poste : « il y a un triptyque égalitaire. Ce que disent ces fonctionnaires c'est qu'ils sont à égalité entre eux, ils ne sont pas mis en concurrence [...] et c'était quelque chose de très très important pour eux. Les clients sont à égalité entre eux, c'est-à-dire on ne privilégie pas les gros clients au détriment des petits clients, et l'agent de l'État est à égalité avec son usager. Il n'est pas au service de l'usager, il est au service du service public » (*Id*).

Triptyque égalitaire mis à mal par l'importation des pratiques managériales privées qui érodent le sentiment d'altruisme, de servir à quelque chose, de contribuer à la société, d'avoir un rôle social important. « Dans le service public où existait cette conscience professionnelle, cette capacité d'adhésion aux missions du service public, capacité d'engagement à fond, de rechercher à être utile en permanence au niveau du travail, c'est quelque chose qui est de plus en plus effrité par les nouvelles modalités de gestion qui sont inspirées du privé, et qui par exemple brisent la triple égalité » (*Ibid*). Alors que l'égalité des fonctionnaires entre eux souffre de la mise en concurrence, du recrutement de contractuels, de la déstabilisation du concours, la logique clients-fournisseurs altère à la fois l'égalité des usagers entre eux et l'égalité citoyenne entre les agents et les usagers. Ce dernier aspect est particulièrement significatif dans la mesure où, en donnant un pouvoir à l'usager, la logique clients-fournisseurs tend à introduire une subordination à autrui au dépens de l'intérêt général et de l'autonomie du fonctionnaire.

3.3. A QUELLES CONDITIONS LE TRAVAIL PEUT-IL ÊTRE PORTEUR DE SENS ?

Le sens du travail paraît indissociable de la décision. Plus particulièrement, trois rapports à la décision paraissent se dégager selon que le travail permette de maîtriser un certain niveau de décision, de percevoir une cohérence des décisions ou de composer avec ces décisions. Si la subordination prévue par le contrat de travail, *marchandise fictive*, prive le salarié de la plupart des décisions, le statut du travailleur limite ses effets. Par ailleurs, le statut de la fonction publique, construit à côté de la norme marchande à partir de règles, ne connaît pas la subordination à autrui. Pourtant, les évolutions récentes montrent une certaine convergence entre entreprises privées et fonction publique donnant une importance nouvelle à la norme marchande du travail, avec ses conséquences négatives sur le sens du travail.

Ces nouvelles tendances affectent-elles la relation du travail en ESS ? Quelle place donne-t-elle au statut dans les relations de travail. Parvient-elle à se soustraire à la norme marchande du travail, à préserver / créer des conditions qui donnent du sens au travail ?

L'analyse des possibilités de décider, montre que dans les situations de travail, la maîtrise peut se

concevoir à plusieurs niveaux : 1) choix de production (nature, quantité), 2) maîtrise de l'ensemble du processus de fabrication, 3) autonomie dans l'organisation du travail (GORZ, 1997, p. 62).

Dans quelle mesure et à quel niveau le travailleur de l'ESS participe-t-il aux décisions ? À tous ces niveaux, s'agit-il d'une décision collective, individuelle ou d'une décision d'autrui ?

La diversité de l'ESS donne à penser qu'il y existe des situations très différentes.

Selon Gorz (*Id*, p. 63) « C'est au niveau des choix de production, au niveau de la définition, que se situe l'enjeu politique de cet antagonisme entre le capital et le travail vivant. Cet enjeu étant en dernière analyse le pouvoir de décider la destination et l'usage social de la production, c'est-à-dire le mode de consommation auquel elle est destinée et les relations sociales que ce mode de consommation détermine .»

Toutefois, à défaut de prendre réellement part aux décisions, le travailleur peut se trouver en cohérence avec ces décisions et donc avec son activité (LORDON, 2010). Dans la mesure où la production à laquelle il participe ou l'activité qui est la sienne font sens, il peut adhérer aux objectifs, approuver les décisions qu'il n'a pas prises lui-même. Si le service de l'intérêt général ou, plus largement, les productions de qualité, clairement utiles à la société, respectueuses des hommes et de l'environnement peuvent obtenir l'adhésion (LATOUCHE, 2010) ; la recherche sans fin des gains de productivité, dans le seul but d'accroître la rentabilité, les productions, les activités, les tâches inutiles, voire socialement nocives, en soi, ne le peuvent pas.

Encore faut-il que les objectifs soient clairs, que les moyens permettent de les atteindre, qu'un collectif de travail ou qu'une forme de coopération donnent du sens à l'activité humaine.

Cette cohérence fait pourtant défaut, à un niveau ou un autre, dans de nombreuses relations de travail actuelles. Si, *a priori* la fonction publique comme l'ESS semblent, de ce point de vue, plutôt bien placées, les évolutions récentes observées dans l'une ne se retrouvent-elles pas dans l'autre ?

Dans ces conditions, le travailleur est réduit à composer avec la décision, c'est-à-dire à se ménager du sens dans les degrés de liberté qui lui restent. Pourtant, les évolutions à l'œuvre en créant de l'instabilité et une nouvelle forme de subordination marchande réduisent ses possibilités. D'une part, contrairement aux règles bureaucratiques permettant des stratégies de retrait, « Les règles de contrôle instables et particularistes privent tous les salariés qui ne disposent pas d'autres ressources stratégiques (telle que la possession d'une expertise considérée comme cruciale) du pouvoir de négocier leur participation et, le cas échéant, de la refuser en adoptant des stratégies de retrait. » (LE CORRE, 2005, p. 171) ¹⁰ D'autre part, le développement des activités qui comportent des relations de services et, dans les autres activités, l'organisation du travail en juste à temps et sur le mode client-

10 « Les voies du contrôle et de l'autonomie dans les politiques de mobilisation des firmes. », in DURAND, LINHART

fournisseur, y compris en interne, tendent à étendre la subordination-client. Gorz (1997, p. 73) souligne que « la *lean production* produit elle-même les conditions sociales et culturelles qui permettent la domination du capital sur l'autonomie du travail vivant », Jeantet (2003) constate que « l'asservissement semble être constitutif de toute relation de service dans les cas où le prestataire ne dispose pas de ressources de prestige et de pouvoir suffisantes pour l'empêcher » et Beauquier (2005, p. 108)¹¹ note : « le “ client au centre de l'organisation ” : une négation de la réciprocité de la relation de service. »

En d'autres termes, non seulement le statut recule, mais le pouvoir donné au client construit une nouvelle forme de subordination marchande qui tend à s'étendre à tous les domaines. Alors même que la norme marchande est davantage prégnante, qu'elle chosifie le travail, qu'elle l'individualise, l'organisation productive cherche l'implication de toute la personne du travailleur (LORDON, 2010), désormais essentielle à l'obtention de nouveaux gains de productivité.

Si les pratiques du management privé se diffusent dans la fonction publique, épargnent-elle l'ESS ? Dans quelle mesure est-elle imperméable à l'extension de la norme marchande ?

CONCLUSION.

« La liberté dans une société complexe nécessite un passeport inviolable. L'individu doit être protégé de toute pression non justifiée, qu'elle émane d'un individu ou d'une entreprise, d'une association ou d'une grande société, de la coutume ou de la loi » (POLANYI, 2008, p. 555).

Lorsque le statut du travailleur ou le statut du fonctionnaire limitent la norme marchande, ils permettent de retrouver ou de donner un certain sens au travail. Dans la mesure où l'ESS propose un cadre propice à éloigner la norme du travail *marchandise fictive* (LATOUCHE, 2010, p. 58), elle est créatrice de sens¹². Compte tenu de sa diversité, une certaine disparité existe : un sens faible lorsque la norme marchande est prégnante, fort lorsque tous les niveaux de décisions sont maîtrisés.

Pourtant, selon Gorz (1997, p. 72-79) la place du travail doit elle-même être interrogée. D'une part, « l'autonomie dans le travail est peu de choses en l'absence d'une autonomie culturelle, morale et politique qui la prolonge et qui ne naît pas de la coopération productive elle-même ». D'autre part, la sélection d'une “ élite ” permet de « perpétuer l'éthique du travail dans un contexte économique où le travail perd objectivement sa “ centralité ” : l'économie en a un besoin de plus en plus réduit. L'acharnement au travail, le dévouement et l'identification au travail risqueraient de diminuer si tous pouvaient travailler de moins en moins. Il est plus avantageux économiquement de concentrer le peu de travail nécessaire sur peu de gens qu'on imprégnera du sentiment d'être une élite privilégiée

11 « Effets et enjeux des stratégies « d'orientation client ». Le cas de deux entreprises de service », *in Id.*

12 « Le *status* latin, participe passé du verbe *stare*, désigne « ce qui a été mis en position de tenir debout » (SUPIOT, 2007, note 1, p. 33)

méritant ses privilèges par un zèle qui la distingue des “perdants”. » Dans cette perspective, la portée de l'autonomie dans le travail dépend de celle qui est construite dans d'autres relations, laquelle demande du temps réellement libre (LORDON, 2010). Or, la diminution du travail véritablement nécessaire à une production raisonnée ne réduit pas son importance mais conduit au maintien artificiel de sa *centralité* afin d'obtenir un engagement total pour le travail qui reste. Finalement, la quête du sens, y compris au travail, passerait par la perte de sa *centralité*.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

- ARENDT A. (2002), Condition de l'homme moderne, Agora, Pocket.
- BOLTANSKI L. CHIAPELLO E. (1999), Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard.
- CASTEL R. (1999), Les Métamorphoses de la question salariale. Une chronique du salariat, Folio, Gallimard.
- DURAND J.-P. LINHART D. (2005), coordinateurs, Les ressorts de la mobilisation au travail, Octares, Le travail en débats, Colloque et Congrès.
- GORZ A. (1997), Misères du présent, richesse du possible, Galilée.
- GORZ A. (2004), Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique, Folio, Gallimard (Galilée, 1988).
- LATOUCHE S. (2010), Sortir de la société de consommation, Les liens qui libèrent.
- LINHART D. (2009), Travailler sans les autres ?, Hors Normes, Seuil.
- LORDON F. (2010), Capitalisme, désir et servitude - Marx et Spinoza, La Fabrique.
- MAUCOURANT J. (2005), Avez-vous lu Polanyi ? La Dispute.
- POLANYI K. (1983), La Grande Transformation : aux origines politiques et économiques de notre temps, Gallimard (1944).
- POLANYI K. (2008), Essais, Seuil.
- SMITH A. (1991), Recherche sur la nature et les causes de la Richesse des nations (1776).
- SUPIOT A. (1996), Dir., Le travail en perspectives, LGDJ.
- SUPIOT A. (2007), Critique du droit du travail, PUF, Quadriga Essais Débats (2002).
- SUPIOT A. (2010), L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au Marché total, Seuil.

ARTICLES :

- AZAM G. (2007), « La connaissance, une marchandise fictive », Revue du Mauss 2007/1, n° 29, p. 110-126.
- JEANTET A. (2003) « À votre service ! La relation de service comme rapport social », Sociologie du travail, n° 45, p. 191-209.
- LE PORS A. (2007), « La “révolution” de la fonction publique est une forfaiture » Le Monde, 26 septembre 2007.
- LE PORS A. (2010), « Pour un statut des travailleurs salariés du secteur privé » - Revue du droit du travail - mars 2010.
- LINHART D. (2010), « Entretien avec Danièle Linhart », Textes et Études, Intermag, Juin 2010.
- Plociniczak S. (2007), « Au-delà d'une certaine lecture standard de La Grande Transformation », Revue du Mauss 2007/1, n° 29, p. 207-224.

COMMUNICATIONS :

- DOURSON F. (2009), « Qu'apporte la notion d'encastrement, au sens où l'entend Karl Polanyi, à la compréhension des thématiques de la décroissance ? », Roanne, Actes des IXèmes Rencontres Internationales du RIUESS, juin 2009.
- MAUCOURANT J. (2003), « Karl Polanyi, les marchés et le Marché », Actes du colloque Karl Polanyi et le marché, 12/06