

# Travail en tout sens

## Introduction

### Sophie Chaulaic

Bonjour à toutes et à tous ! Bienvenue sur *On R*, le podcast de l'université Toulouse Jean-Jaurès. Je m'appelle Sophie Chaulaic, je suis journaliste et le temps d'un trajet en métro ou en bus, nous allons ensemble tout comprendre sur un sujet de recherche.

Alors il y a ceux qui en ont un depuis longtemps, il y a ceux qui en cherchent, ceux qui en changent souvent, ceux qui aimeraient bien aussi en changer. Nous allons parler du travail, et donc de notre rapport au travail. Qu'est-ce qui a changé entre l'ancienne et la nouvelle génération ? Nous allons voir ça avec notre invitée.

Bonjour Mireille Bruyère.

### Mireille Bruyère

Bonjour.

### Sophie Chaulaic

Vous êtes maîtresse de conférences en sciences économiques à l'UT2J, chercheuse au sein du laboratoire CERTOP (Centre d'Études et de Recherche Travail, Organisation, Pouvoir) et membre des économistes atterrés. Je précise que vos travaux de recherche croisent l'économie, la philosophie et la psychanalyse.

## Le travail dans la société

### Sophie Chaulaic

Quelle est la fonction ou la signification du travail dans la société ?

### Mireille Bruyère

Le travail est une activité qui existe dans toutes les sociétés, si nous définissons le travail comme étant l'activité qui permet la reproduction matérielle, les conditions de vie des individus en société. Donc c'est quelque chose qui existe

depuis toujours. Mais le travail ne revêt pas les mêmes significations sociales, c'est-à-dire les mêmes représentations collectives, dans les différentes sociétés. L'idée est d'essayer de définir et de comprendre quelle est la signification sociale du travail dans notre société actuelle et d'essayer de comprendre quelle est sa caractéristique, sa spécificité par rapport aux sociétés plus anciennes ou plus lointaines.

La signification sociale est très connotée par la notion d'efficacité et de productivité du produit, c'est-à-dire que le travail a une place centrale dans le lien social et dans le fonctionnement de la société car le travail est investi d'une mission supérieure : celle de produire toujours plus, de permettre par son organisation d'avoir de la productivité, des gains de productivité. Ces gains de productivité étant l'incarnation économique d'une mission supérieure : celle d'augmenter la rationalité et la fabrication du monde. Ça, c'est spécifique au capitalisme et aux sociétés modernes par rapport aux sociétés plus anciennes, pour lesquelles le travail faisait partie de significations plus religieuses ou, en tout cas plus spécifiques. Il n'avait pas cette centralité. Le travail n'avait pas une place aussi centrale dans les sociétés plus anciennes. Par exemple, au Moyen Âge, ce sont des sociétés religieuses dans lesquelles la place centrale est la relation à Dieu, ou, en tout cas, a des significations plus religieuses.

## **Le travail dans le temps**

### **Sophie Chaulaic**

Un travail orienté autour de la production, de la productivité... comme nous sommes dans une société qui bouge, le travail lui-même, j'imagine, bouge aussi. Qu'est ce qui a changé ? En tout cas, vous, en tant qu'économiste, qu'est-ce que vous avez constaté comme changement dans le travail depuis ces dernières décennies ?

### **Mireille Bruyère**

Si nous regardons la période récente, effectivement, nous avons eu un phénomène d'accélération depuis que le travail est central, que les notions de productivité et de productivisme sont centrales ; finalement, depuis la naissance du capitalisme. Nous avons des changements dans le travail parce que pour permettre toujours plus de productivité et de productivisme, il faut sans arrêt modifier les modes de production, rajouter des innovations, des machines, etc. C'est quelque chose qui est déjà à l'œuvre.

Par contre, il y a une accélération avec l'avènement du numérique et les technologies de l'information. Il y a une accélération de cette rationalisation du

On R : Travail en tout sens

travail et aussi une manière de travailler beaucoup plus à distance, dans lequel le collectif de travail est moins présent. Les collectifs de travail sont beaucoup plus fracturés. Nous avons des technologies de l'information qui permettent de se repérer dans l'espace, qui décident de l'organisation du travail, de ce qu'il effectue. Nous avons une division de travail beaucoup plus déployée, donc le sens du travail se perd de plus en plus. Ce qui a changé, c'est un rapport au travail qui est plus difficile, parce que la relation entre le travailleur et le sens de son travail est beaucoup plus difficile à identifier pour le travailleur, du fait de cette séparation, de cette plus grande division du travail.

### **Sophie Chaulaic**

Donc un sens plus difficile à trouver, voire même complètement absent ?

### **Mireille Bruyère**

Bien sûr. Nous avons, en tout cas, le témoignage depuis quelques décennies d'une crise du sens du travail qui s'exprime, par exemple, par une plus grande flexibilité, une plus grande démission des travailleurs qui sont plutôt des travailleurs qualifiés. Ils vont être beaucoup moins attachés à leur entreprise et ils vont passer d'une entreprise à une autre parce qu'ils ne se retrouvent pas. Ils s'identifient pas dans la finalité du travail de telle ou telle entreprise et donc passent d'une entreprise à une autre.

Cela reste plutôt minoritaire, mais il y a des gens qui sont dits « bifurqueurs », qui décident de changer complètement d'emploi pour trouver des activités dont ils peuvent identifier beaucoup plus leur finalité. Par exemple, ceux qui partent à la campagne pour ouvrir un gîte, ou revenir à un travail de la terre, ou quelque chose autour de l'artisanat local. Cela reste une petite quantité, un petit nombre de personnes.

### **Sophie Chaulaic**

C'est souvent l'exemple que nous voyons dans les médias.

### **Mireille Bruyère**

Effectivement, c'est une décision qui est compliquée à prendre, ce n'est pas si facile. Cela dénote une recherche du sens du travail qui est plus difficile lorsque l'industrialisation et la division mondiale du travail fait que nous travaillons dans des entreprises qui sont prises dans des réseaux d'entreprises tellement déployés que nous ne savons pas pour qui nous travaillons, quelles sont les suites, les conséquences, de notre travail et comment il va être utilisé.

On R : Travail en tout sens

Évidemment, nous le savons par information, mais nous ne voyons pas, nous ne mesurons pas bien. Cela crée des situations de perte de sens du travail.

## **Le rapport des jeunes au travail**

### **Sophie Chaulaic**

Cela m'amène à la question suivante. Nous constatons beaucoup que les jeunes, grâce aux plateformes, aux réseaux, à Internet, ont une espèce de mobilité, de malléabilité, car ils peuvent faire différents types de travail en tout début de carrière sur des périodes relativement courtes. Est-ce que c'est une tendance que vous, économiste, vous constatez ?

### **Mireille Bruyère**

Il faut faire attention à ces phénomènes, qui sont bien visibilisés par les médias. Finalement quand nous regardons, en structure, nous avons peu d'éléments qui nous permettent de dire qu'il y a vraiment une transformation profonde du salariat. Si nous regardons les chiffres de l'ensemble des travailleurs en France, la très grande majorité est quand même encore en contrat à durée indéterminée, avec une ancienneté plutôt longue, en moyenne d'une dizaine d'années. Ces grands éléments, c'est une grande moyenne, ne sont pas absolument renversés. Depuis une dizaine d'années, nous avons toujours cela. En majorité, si nous excluons la période d'insertion et peut-être aussi une période de fin de carrière où la précarité ou la flexibilité peuvent se retrouver, nous avons entre trente et cinquante ans, une majorité de travailleurs qui travaillent dans une entreprise, même s'ils en changent, sous forme de contrat à durée indéterminée relativement stable.

Il se peut qu'il y ait des transformations sur les marges avec une génération de jeunes qui a un rapport plus distendu avec l'entreprise, mais pas avec le travail. Ce n'est pas la même chose. C'est-à-dire qu'ils ne s'identifient pas avec les entreprises pour lesquelles ils travaillent, ils sont un peu désabusés. Ils ont des capacités aussi, en termes de compétences, de diplômes, de pouvoir changer de travail. Donc nous avons peut-être une période de mobilité plus grande, qui s'allonge en tout cas, pour ces jeunes. C'est clair que les périodes d'insertion et de mobilité entre la fin des études et le début d'un travail stable en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) dans une entreprise en plusieurs années, cette période a plutôt tendance à s'allonger. Les jeunes ont un rapport distendu avec l'entreprise.

Nous constatons aussi que sur l'ensemble des emplois, les formes d'emploi flexibles et précaires ont augmenté aussi. C'est aussi lié aux politiques de

l'emploi qui ont été menées depuis une trentaine d'années, sous prétexte de lutter contre le niveau de chômage. La réponse théorique et idéologique est qu'en flexibilisant les emplois, – les statuts de l'emploi, pas les travailleurs – en donnant la capacité aux entreprises de licencier, de recruter en contrat à durée déterminée, nous allons lutter contre le chômage. Ce n'est pas du tout cela qui est arrivé. Par contre, nous avons encore occasionné des formes d'emploi flexibles qui rendent encore plus difficile pour le travailleur de s'identifier à un collectif de travail, à une finalité, à une entreprise avec son histoire, etc.

Tout cela conduit à déqualifier tout ce qui est de l'ordre de l'expérience longue, de l'attachement à un collectif, etc. Donc les jeunes qui sont pris pendant plusieurs années, restent précaires toute leur vie.

Il y a des travaux qui ont été faits sur des salariés, par exemple du service à la personne, qui ne peuvent pas s'identifier parce qu'ils sont tout le temps sur une forme de précarité. Les emplois sont difficiles aussi, et donc quelquefois, il y a aussi la nécessité de souffler dans des périodes de chômage. Nous ne pouvons pas nous identifier dans un métier, à une expérience, à une montée de compétence du fait de l'expérience, car nous sommes tout le temps en train de changer d'organisation du travail, de changer d'entreprise, etc. Que ce soit par les jeunes ou cette marge des travailleurs qui restent dans la précarité pendant très longtemps, cela produit aussi une crise du rapport au travail.

### **Sophie Chaulaic**

Quelle place a l'auto-entrepreneuriat là-dedans ?

### **Mireille Bruyère**

Nous avons eu une possibilité de créer des emplois d'auto-entrepreneurs, c'est-à-dire de créer des entreprises très facilement, depuis une quinzaine d'années, avec effectivement une augmentation du nombre d'emplois créés de cette manière-là. Mais si nous regardons les chiffres, cette augmentation ne vient pas basculer, remettre en question, ce que j'ai dit tout à l'heure. C'est-à-dire que malgré tout, en masse, en inertie, nous avons encore la majorité des emplois qui sont en contrat à durée indéterminée.

Il y a quand même une dynamique de ce côté-là, c'est-à-dire que des emplois sont créés en auto-entrepreneuriat, qui sont accompagnés par le développement d'un travail de plateforme où les grandes entreprises ont besoin d'un volant de main d'œuvre, pas un ensemble. Par exemple, les entreprises comme Amazon ont besoin d'emplois stables : les ingénieurs, les managers, etc. Plus nous nous éloignons de ce cœur de compétences et de valeurs, plus nous avons besoin d'emplois de plus en plus précaires, qui peuvent passer par des formes d'auto-

On R : Travail en tout sens

entreprise permettant une flexibilité très grande. Le travail est déqualifié, donc nous nous fichons de savoir qui fait le travail. L'essentiel c'est que la tâche soit faite. Concernant les plateformes, il y a ce que nous appelons l'ubérisation, qui est bien connue. Elle permet technologiquement d'organiser le travail. Pour utiliser cette main d'œuvre, qui va tourner beaucoup, il faut aussi des technologies qui permettent la mise au travail de manière précise. Sans les technologies de plateformes et sans toutes les technologies de contrôle, de géolocalisation, il n'y a pas d'ubérisation. Nous voyons que ce type d'emplois se développe, mais cela reste encore marginal, si nous regardons l'ensemble de la structure du travail.

## **Les influences entre travail et travailleur**

### **Sophie Chaulaic**

Par rapport à tout ce que vous me dites, Mireille Bruyère, la question se pose : est-ce que ce sont les travailleurs qui ont transformé le travail ou l'inverse, le travail qui a transformé la vie des travailleurs, la façon dont nous travaillons ?

### **Mireille Bruyère**

Étant donnés les rapports de force, je pense que c'est la deuxième option. C'est le travail, si nous le définissons comme ce qui fait l'institution du travail, c'est le rapport social de production, d'après un concept marxiste. Et ce n'est pas simplement un travail nu qui existe, qui est essentialisé. Il est pris dans un rapport social historique dont les coordonnées, c'est la transformation incessante de modes de production, c'est-à-dire en intégrant toutes les avancées scientifiques et technologiques pour conduire à plus de productivité. Cette dynamique-là transforme le travail et va produire les travailleurs adéquats. Il faut que les travailleurs s'adaptent et c'est toute la politique de l'emploi : cette flexibilité, cette utilisation des outils numériques, ce développement des compétences, le capital humain. Tous ces discours sont là pour que le travailleur comprenne qu'il faut qu'il s'adapte à l'avancée de la productivité et des transformations incessantes de modes de production, sous la forme de sa recherche de puissance.

C'est bien que nous ayons commencé l'entretien en rappelant la signification sociale centrale du travail, qui est celle de la puissance productive de la productivité. Le travailleur doit s'adapter à l'avancée de cette machine-là.

### **Sophie Chaulaic**

Oui, mais aujourd'hui, nous constatons aussi, notamment parmi la jeunesse,

On R : Travail en tout sens

qu'il y a des exigences. Je ne sais pas si elles ont autorité, ou si elles auront du poids par rapport aux compétences que propose la jeunesse dans les futurs emplois qu'elle va occuper. Mais il y a des exigences environnementales, des exigences de sens, de bien-être. Est-ce que tout cela peut faire basculer la façon de travailler ?

## **Mireille Bruyère**

Je l'espère. L'Histoire nous montre que les transformations sociales sont des transformations qui sont portées par le mouvement social, par la société civile, etc. Donc j'espère bien que les exigences de cette jeunesse en termes de sens, d'écologie, seront écoutées. Nous avons quelques exemples criants, comme les ingénieurs qui sont normalement formés pour rentrer au cœur de la machine et être très bien payés, comme à AgroParisTech par exemple, qui appellent à désertier – ce que nous appelons les déserteurs. Nous voyons bien que ce ne sont pas simplement des jeunes déqualifiés qui sont déjà un petit peu exclus, mais ceux qui sont promis à un bel avenir, qui revendiquent et qui estiment avoir d'autres valeurs. Cela donne envie d'y croire.

Mais je pense qu'il faut insister sur le fait que cela ne peut pas venir d'exigences individuelles. Pour qu'il y ait une vraie transformation du travail, pour ralentir la machine, bifurquer réellement, sociologiquement, il faut réduire les inégalités. C'est absolument essentiel pour que quelque chose de nouveau puisse arriver. Nous ne pourrions pas avoir une autre politique écologique sans une réduction des inégalités. Cela va de pair. Les deux se conditionnent. Évidemment, ce genre de choses ne peuvent arriver que si les collectifs de jeunes se forment, c'est-à-dire que nous ne pouvons pas attendre les transformations uniquement en s'appuyant sur les transformations individuelles de conscience, etc. C'est une condition de la prise de conscience : estimer que ça ne va plus est un premier pas.

Les choses ne peuvent se faire que s'il y a des collectifs de jeunes, par exemple au sein des entreprises, ou à l'extérieur, comme nous le voyons avec cet exemple d'AgroParisTech, qui crée, en tout cas, qui propose d'autres façons de travailler.

## **Recommandation de lecture**

### **Sophie Chaulaic**

Mireille Bruyère, nous avons une tradition dans *On R*, c'est de vous demander si vous auriez un conseil de lecture, d'expositions, de vidéos, de conférences, ce que vous voulez, sur ce que nous venons d'évoquer ?

## **Mireille Bruyère**

Oui, pour illustrer ce rapport au travail qui se transforme et qui, pour certains, conduit à une bifurcation, je propose le livre d'Olivier Lefebvre qui s'appelle *Lettre aux ingénieurs qui doutent*.

## **Remerciements**

### **Sophie Chaulaic**

Merci beaucoup Mireille Bruyère d'avoir accepté notre invitation. *On R* est une production de l'université Toulouse Jean-Jaurès, porté par le Centre de Promotion de la Recherche Scientifique, le Service Communication et le Pôle Production – Le Vidéographe de la Maison de l'Image et du Numérique, de l'UT2J. La réalisation est signée Cédric Peyronnet, du Pôle Production – Le Vidéographe. *On R* est diffusé sur Miroir, le Web média de l'Université Toulouse Jean-Jaurès et est accessible via le [www.univ-tlse2.fr](http://www.univ-tlse2.fr) de l'Université. Vous pouvez retrouver *On R* sur les différents comptes de l'UT2J et sur les plateformes numériques.