

Thomas Coutrot

Jalons vers un monde possible (Chapitre 3)

Construire le travail comme bien commun

La grande crise du début du XXI^e siècle ramène le spectre du chômage de masse sur le devant de la scène mondiale. Des dizaines de millions de salariés ont perdu ou vont perdre leur emploi, au Nord comme au Sud. Le chômage est bien entendu un gâchis économique: l'énergie et les compétences de millions de gens sont laissés en jachère au lieu de produire des biens et des services utiles. Mais le chômage est aussi une atroce souffrance psychique. La solitude, le sentiment d'être inutile, de représenter une charge pour sa famille ou pour la collectivité, la culpabilité et la honte, pèsent lourdement. Le chômeur se voit dénier par la société l'accès à des droits élémentaires: le droit à l'emploi, au revenu, à la sécurité, au développement humain. Le philosophe Axel Honneth analyse ce déni des droits comme une forme de mépris social, qui peut entraîner une perte du respect de soi: la personne ne se sent plus capable « de traiter d'égal à égal avec tous ses semblables »¹. Perte du respect de soi qui explique la fragilisation de la santé mentale: une étude de l'Insee a montré qu'être chômeur multiplie par deux le risque de dépression². Des recherches épidémiologiques ont prouvé que c'est le chômage qui provoque la dépression beaucoup plus que l'inverse (qui arrive aussi).

Le travail à l'agonie

Pourtant, fait inattendu, l'envolée du chômage n'a pas fait disparaître du débat social la question du travail. Celle-ci réapparaît périodiquement lorsque le chômage diminue

1 A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Editions du Cerf, 2007, p. 164.

2 C. Cohidon, « Davantage de troubles dépressifs chez les ouvriers et employés », Santé et Travail n°60, octobre 2007.

- au début des années 1970, des années 1990 et des années 2000 : la " revalorisation du travail manuel " de Pompidou et Giscard, le " changer le travail " de Martine Aubry en 1990, le " harcèlement moral " et la " souffrance au travail " au tournant des années 2000. Mais avec les récessions de 1974 et de 1993 l'enjeu des conditions de travail s'était rapidement éclipsé derrière celui du chômage. Cette fois-ci les conditions de travail sont restées sur le devant de la scène.

Ce n'est évidemment pas un hasard, ni le seul fait de l'épidémie de suicides à France Télécom. Depuis le milieu des années 1980, la dégradation des conditions de travail dans tous les pays capitalistes a pris un tour inquiétant. En France, l'accroissement des cancers professionnels liés à l'amiante, mais surtout l'explosion des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des dépressions d'origine professionnelle posent un énorme problème de santé publique qu'il n'est plus possible d'évacuer comme par le passé. Au delà du coût économique du stress au travail – évalué couramment à 3% ou 4% du PIB par les agences en charge de la prévention - , c'est le coût humain qui impressionne. Ainsi une enquête des médecins du travail de la région Pays de Loire montre qu'en 2003, plus d'un salarié sur huit souffrait d'un TMS diagnostiqué : extrapolé pour la France entière, cela donne trois millions de malades, la plupart à cause du travail.

L'origine de cette épidémie est aujourd'hui bien connue. Le " nouveau productivisme " résulte de la mise sous tension des organisations et des salariés au nom des objectifs de rentabilité imposés par les actionnaires. Je ne vais pas ici refaire l'historique et l'analyse de cette mise sous tension ³. Je soulignerai seulement un point clé : l'épidémie actuelle ne résulte pas seulement d'une classique intensification du travail. Certes, depuis le début des années 1980, les rythmes de travail se sont accélérés dans les entreprises, les temps de pause ont été réduits, la polyvalence s'est accrue: les managers ont fait la chasse au temps mort afin de « presser le citron ». Pourtant, les enquêtes montrent que depuis la fin des années

3 Je renvoie ici à mes travaux antérieurs, *L'entreprise néolibérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, 1998, et *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, 2002.

1990, l'intensité du travail s'est plutôt stabilisée en France⁴. Si l'on veut comprendre la spectaculaire montée de la souffrance au travail, il faut porter l'attention sur d'autres dimensions du travail. J'en soulignerai ici trois: l'insécurité, les conflits de valeurs, la perte d'autonomie.

Le travail sans qualité

Le premier enjeu décisif est celui de l'insécurité d'emploi. C'est d'abord la multiplication des contrats précaires, CDD, intérim, temps partiel subi, qui représentent aujourd'hui 20% des emplois. Les titulaires de ces contrats ne savent pas de quoi demain sera fait, et peinent souvent à boucler les fins de mois. Mais c'est aussi la « déstabilisation des stables », comme dit Robert Castel: la sous-traitance dans les PME, les restructurations permanentes et les licenciements boursiers dans les grands groupes, font que le CDI n'est plus une garantie de sécurité d'emploi. La précarisation des contrats s'accompagne de la remise en cause des droits des chômeurs et de la pression de plus en plus forte – via « l'offre raisonnable d'emploi » ou le RSA (Revenu de solidarité active) - pour les obliger à accepter un emploi déclassé, d'un niveau de qualification inférieur à leurs compétences. Cette insécurité vient percuter les attentes de personnes qui considéraient que le droit à la sécurité de vie était un acquis social: depuis les années 1960-70, la solidification du statut salarial avait fait penser à la plupart des citoyens européens que la peur du lendemain était un mauvais souvenir. Le déni de ce droit à la sécurité contribue à la perte du respect de soi et à la dégradation de la santé mentale et physique.

Un second fléau qui frappe les travailleurs est la perte de sens du travail. Sous l'impact des nouveaux modes de management, beaucoup de travailleurs ont l'impression de ne plus pouvoir travailler correctement. Ils se plaignent de passer leur temps à courir après des objectifs quantitatifs abstraits, voire purement financiers, qui n'ont aucun rapport avec leur conception du travail bien fait. Ils sont contraints de répondre au client ou à l'utilisateur dans un temps strictement limité,

4 Jennifer Bué, Thomas Coutrot, Sylvie Hamon-Cholet, Lydie Vinck, "Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail", DARES, *Premières synthèses*, n° 01.2, 2007

quelle que soit la difficulté de la demande. Ils doivent faire du chiffre sans se soucier d'autre chose. Ainsi les policiers se plaignent que l'évaluation statistique de leur activité les pousse à multiplier des procédures simples et faciles au lieu de prendre le temps de résoudre des cas plus compliqués. Partout les salariés doivent faire des choses qu'ils désapprouvent: vendre une connexion ADSL à un client qui n'a pas d'ordinateur, faire souscrire un crédit revolving au taux d'intérêt exorbitant à un salarié au SMIC déjà surendetté, mettre au point ou fabriquer des médicaments contre les rides ou l'obésité plutôt que contre la malaria...

Ces situations ont en commun qu'elles sont le lieu de conflits de valeurs sur la conception de la qualité du travail. Pour la direction de l'entreprise ou de l'administration, un travail de qualité est celui qui remplit les objectifs quantifiés de rentabilité et/ou de réduction des coûts. Mais pour les travailleurs, atteindre les objectifs fixés au détriment des clients ou usagers, en polluant l'environnement ou en fabriquant des produits fragiles ou inutiles, c'est faire un « boulot de merde ». Dans la terminologie éclairante d'Axel Honneth, il s'agit là d'atteintes à l'estime de soi: on ne reconnaît pas ma contribution personnelle et originale à la vie en commun, on m'oblige à violer mon éthique du travail bien fait. Après avoir refusé de reconnaître mon droit (à la sécurité), on me dénie la reconnaissance de mon utilité sociale. Des trois formes de mépris social que distingue Honneth – l'atteinte à l'intégrité physique, le déni des droits et la négation de la valeur sociale - , l'organisation néolibérale du travail contemporain développe directement les deux dernières. Et en conséquence la première: car l'insécurité économique et la souffrance éthique amènent souvent la maladie physique ou mentale.

Le déni de la qualité du travail, les conflits de valeur sur le travail, ont des implications qui dépassent très largement la sphère de l'entreprise. Au fond, il n'est pas exagéré de dire que les problèmes écologiques sont avant tout des problèmes de qualité du travail: ils résultent du fait que la préservation des ressources naturelles ne fait pas partie des critères de qualité du travail. Si ceux-ci – si les critères d'efficacité de l'activité productive – faisaient l'objet d'une délibération publique et démocratique entre les acteurs sociaux intéressés, y compris les associations et

défenseurs de l'environnement, les décisions économiques prendraient en compte les objectifs écologiques *a priori*, sans qu'il soit besoin de mesures étatiques uniformes et contraignantes. Si les salariés et les usagers des banques pouvaient débattre des critères de l'efficacité de l'activité bancaire, les crédits revolving à 18% d'intérêt annuel seraient supprimés, le surendettement deviendrait moins facile, et les salariés des banques seraient plus fiers de leur travail⁵...

La mutilation du pouvoir d'agir

Le troisième fléau du travail contemporain est la perte d'autonomie dans le travail. Affirmer cela, c'est prendre le contrepied de nombreux auteurs comme Jurgen Habermas, André Gorz ou Dominique Méda, qui estiment que le travail ne peut jamais être une activité autonome. Pour Hannah Arendt, l'inspiratrice de ce courant de pensée, le travail est une activité répétitive, épuisante, sans fin, à laquelle l'homme est asservi pour satisfaire ses besoins physiologiques, de façon animale. Au contraire de " l'oeuvre ", par laquelle l'artisan ou l'artiste, maître de son activité, conçoit un objet et le fabrique en déployant son ingéniosité et sa créativité. L'oeuvre est un projet qui s'inscrit dans un temps fini, avec un début et une fin, au contraire du travail, éternel recommencement des mêmes gestes épuisants et monotones. A la différence du travail, qui ramène l'homme vers l'animal, l'oeuvre affirme la liberté et l'humanité de l'homme. Selon Arendt, dans le monde moderne, la science et la technique, la rationalisation gestionnaire tendent à éliminer l'oeuvre au profit du travail. Alors que l'artisan maîtrisait son outil, l'ouvrier et le technicien sont nécessairement esclaves de la machine. André Gorz conclut à la nécessaire « fin du travail » et fait l'éloge des " activités autonomes " (convivialité, vie associative, activité politique...), qui devraient prendre le pas sur un travail nécessairement " hétéronome ". Le travail rationalisé ne peut être qu'ennuyeux et aliénant : pour s'en émanciper, les hommes doivent développer à côté du travail une sphère de

5 Le secteur Banques-assurances se distingue par le fait que 40% de ses salariés disent devoir « faire dans leur travail des choses qu'ils désapprouvent », contre une moyenne de 33% pour l'ensemble des salariés. Voir <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/sante-au-travail/college-expertise-suivi-statistique-risques-psychosociaux-au-travail/indicateurs-provisoires-facteurs-risques-psychosociaux-au-travail.html>

l'autonomie où la liberté et la créativité individuelles et collectives pourront se déployer.

Cette vision repose sur une idéalisation nostalgique de l'artisanat, mais surtout sur une profonde méconnaissance de la réalité du travail, même contemporain. Dans le monde réel l'autonomie dans le travail est une dimension fondamentale à la fois de la performance du travailleur et de son équilibre psychique. Comme dit Christophe Dejours, le fondateur de la psychodynamique du travail, le travail, c'est ce qui " résiste dans le réel ". D'innombrables recherches empiriques en ergonomie et en sociologie ont montré la différence irréductible entre le " travail prescrit " et le " travail réel ". Certes, le travail salarié est en principe une relation de subordination: le salarié accepte de renoncer à sa liberté et d'obéir sans discuter aux ordres du patron, en échange d'un salaire. Cette soumission dans l'ordre économique est d'ailleurs un des obstacles les plus puissants que le capitalisme dresse contre une citoyenneté active: l'apprentissage de l'obéissance dans l'entreprise ne prédispose pas à l'exercice de la citoyenneté dans la sphère publique. L'antagonisme entre capitalisme et démocratie trouve ici sa racine la plus profonde: il est difficile d'être un objet dans son travail et un sujet dans la cité...

Pourtant il ne faut pas s'arrêter aux apparences. Le salariat est certes l'école de la soumission, mais les ordres, les procédures, les normes, les instructions de la hiérarchie ne suffisent jamais à définir exactement ce que le travailleur doit faire pour réussir son travail. Le travail humain, qui précisément ne peut être automatisé, consiste en l'effort permanent du travailleur pour surmonter les aléas, qui font de l'activité réelle tout autre chose que l'activité prescrite. Dans cette confrontation entre le travailleur et le monde réel, se construisent l'intelligence et l'ingéniosité humaine, l'image de soi, le rapport aux autres, l'armature de la santé mentale. Marx le disait déjà : " surmonter des obstacles (est) en soi une activité de liberté [...], l'autoeffectuation, l'objectivation du sujet, et, par là même, la liberté réelle dont l'action est précisément le travail " ⁶ . Yves Clot, critiquant le courant de la « fin du

6 Karl Marx, Manuscrits de 1857-1858, t. II, p. 101, cité par François Vatin, " Défense du travail "

travail », pointe avec raison qu' « une certaine gauche et la droite libérale partagent de fait l'idée que le travail et la pensée sont incompatibles »⁷.

Faits comme des rats

La meilleure preuve qu'il n'en est rien, on l'observe quand on empêche les travailleurs de penser. Sous l'emprise du management néolibéral les esprits et les corps des travailleurs réagissent violemment, avec de multiples pathologies musculo-squelettiques, cardio-vasculaires et dépressives. La littérature internationale de psychologie du travail sur les risques psychosociaux, comme la théorie psychodynamique, inscrit la question du développement de la créativité et de la liberté humaine au coeur des enjeux du travail. Pour apprécier si la santé des travailleurs est en danger, le questionnaire élaboré par Robert Karasek, psychologue pionnier de l'analyse des risques psychosociaux, demande par exemple: dans votre travail devez vous 'apprendre des choses nouvelles', 'être créatif', 'prendre des décisions' ? Car la mutilation de leur capacité d'agir est l'une des pires menaces qui pèse non seulement sur la possibilité d'être des citoyens mais sur la santé même des salariés.

Philippe Davezies rappelle cette expérience classique de psychologie animale: deux rats reçoivent les mêmes décharges, mais l'un peut agir pour les arrêter en appuyant sur un bouton, alors que le second n'a aucun moyen d'action et dépend entièrement de l'activité du premier. A l'issue de l'expérience seul le second rat présente des ulcérations gastriques ! Quand leurs exigences d'autonomie, d'estime de soi et de reconnaissance sont quotidiennement bafouées, les travailleurs sont 'faits comme des rats': " le sentiment de l'intolérable s'exprime dans le corps: y donner une issue en termes de transformation est un enjeu pour la santé mais aussi un enjeu au plan social et politique ", qui appelle un " approfondissement de la démocratie " dans le travail⁸.

7 http://www.humanite.fr/2007-05-19_Politique_-Le-rapport-au-travail-est-la-racine-de-la-crise-des-valeurs

8 Philippe Davezies, " Activité, subjectivité, santé ", in Laurence Théry (org.), *Le travail*

Si même chez les animaux le pouvoir d'agir est une condition essentielle de la santé mentale et physique, c'est encore plus vrai chez l'homme. La modernité a donné essor aux idéologies scientistes et productivistes, mais elle a aussi affirmé l'idéal de l'autonomie individuelle et collective, le droit de chacun à participer à la définition des règles de la vie en commun, l'égalité de tous. L'idéal de la justice démocratique est devenu une norme sociale fondamentale, y compris dans le travail. La sociologue Isabelle Ferreras montre ⁹ que loin d'être une expérience dominée par la soumission ou la pure rationalité instrumentale, " la signification de l'expérience du travail est politique ". A cet effet elle mène une minutieuse enquête sur les caissières de la grande distribution belge, ce qu'elle appelle une " étude critique " sur une population particulièrement défavorable à la thèse défendue (femmes peu qualifiées et peu politisées, travail socialement dévalorisé et jugé inintéressant par les travailleuses elles-mêmes...). Pourtant l'enquête montre l'influence décisive de " la méta-norme de la justice démocratique (qui) veut que chacun puisse prendre part à la définition des normes qui organisent le vivre-ensemble ". Ainsi, concernant le point central pour les conditions d'emploi des caissières que représente la gestion des horaires, elles ont une " intuition partagée qu'un régime civique démocratique devrait régler cet enjeu, au travers duquel chacune pourrait faire valoir et discuter les critères " d'attribution des horaires. Selon Ferreras, " la grammaire du juste constitue le registre normatif fondamental du travail ". Mais les caissières se heurtent sans cesse au caractère souverain de l'autorité patronale, appuyé sur le régime de la subordination. D'où ce " conflit potentiel, transversal à toutes les situations de travail ", entre deux " régimes d'interaction ", celui de la justice démocratique et celui de la subordination salariale.

Au coeur des régimes du psychisme et de l'interaction sociale, on peut donc identifier de puissantes aspirations à la démocratisation du travail. Ce n'est pas seulement la privation d'emploi, provoquée par les convulsions périodiques des marchés, ni

intenable, La Découverte, 2006

9 Isabelle Ferreras, *Critique politique du travail, Travailler à l'heure de la société des services*, Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2008; cf. notamment p. 132 et 155.

l'insécurité d'emploi organisée par la gestion néolibérale des entreprises, qui condamnent moralement et politiquement le capitalisme. C'est plus profondément encore la mutilation qu'il impose quotidiennement au pouvoir d'agir des personnes, en contradiction flagrante avec les droits fondamentaux reconnus en principe par les sociétés modernes, d'autonomie et de démocratie. Au déni des droits sociaux viennent s'ajouter le déni des droits démocratiques et le déni de l'utilité sociale. Cela rend littéralement invivable le travail contemporain.

Construire le travail décent comme bien commun

La socialisation démocratique des décisions économiques est nécessaire pour maîtriser la finance, pour préserver l'environnement et les ressources. Mais elle s'impose également pour permettre l'accès de tous à un " travail décent ", pris ici dans un sens plus large que celui du Bureau international du travail: un travail certes correctement rémunéré, avec des droits sociaux, mais aussi des droits politiques, ceux d'intervenir dans la définition des conditions et des finalités mêmes du travail.

Décider collectivement , avec les collègues de travail, les organisations syndicales et les parties prenantes intéressées, ce que l'entreprise doit produire et comment elle doit produire; participer à l'organisation du travail et à l'élection des dirigeants; délibérer ensemble sur la répartition des fruits du travail et les choix d'investissement: ces droits sont constitutifs d'un travail véritablement décent. Un travail qui permet la réalisation de soi, c'est celui dans lequel le travailleur peut faire valoir sa conception de la qualité du travail, la mettre en débat face à d'autres conceptions. On retrouve ici sous l'angle du travail ce qu'on avait établi en partant de la question de la régulation économique: la démocratisation des rapports sociaux, ici des rapports de production, est la clé de voûte d'une réorientation sociale et écologique de la société. Le travail décent devrait être considéré comme un bien commun, indispensable aussi bien au déploiement de la démocratie qu'à la préservation de la santé des hommes et de la nature.

Les institutions économiques devraient donc garantir à chacun le droit à un travail décent, selon les mêmes principes qui devraient prévaloir pour d'autres biens communs déjà évoqués, la stabilité financière solidaire et les ressources naturelles: une gouvernance démocratique, contrôlée par les acteurs locaux, sous l'égide de règles communes décidées par les pouvoirs publics. Alors la subordination salariale apparaîtra sans doute aussi barbare que l'esclavage nous le semble aujourd'hui.

Comment avancer vers la construction du travail décent comme bien commun ? Dans le contexte actuel d'éclatement des collectifs de travail, les aspirations profondément enracinées des travailleurs à la maîtrise de leur travail, ne se traduisent pas forcément par une action collective, pourtant seule en mesure de leur donner un début de concrétisation. C'est d'ailleurs cette difficulté à poser ces enjeux comme explicitement politiques et collectifs qui explique précisément leurs effets délétères sur la santé des personnes. Les organisations syndicales en prennent désormais conscience¹⁰, même si elles ne pèsent pas encore sur cette situation.

Aujourd'hui les " réformateurs " néolibéraux du travail sont encore et toujours à l'offensive. Leur projet est redoutablement simple : l'adaptation indéfinie de la société aux exigences du capitalisme financier. Après les 42 annuités de cotisation voici la retraite à 67 ans. Après les heures supplémentaires du fameux " travailler plus pour gagner plus " voici le travail du dimanche. Après le CDD et l'intérim, voici le statut d'autoentrepreneur et le licenciement amiable¹¹. Le marché du travail doit devenir aussi liquide que le marché des capitaux, au nom des lois de l'économie et de la compétitivité. Le discours de la Commission européenne sur la flexicurité cache mal la poursuite à peine euphémisée de l'idéal de la liquidité, comme on l'a vu en France avec l'accord interprofessionnel sur la " modernisation du marché du travail " de janvier 2008, qui a inventé la " rupture conventionnelle ".

10 Voir l'ouvrage de Laurence Théry (CFDT) cité *supra*. Voir aussi Jean-François Naton (CGT), *A la reconquête du travail*, Eyrolles, 2008.

11 Oh pardon, la " rupture conventionnelle ", qui permet de licencier un salarié avec son " accord ", sans qu'il puisse ensuite exercer de recours. Cette mesure a fait un véritable tabac dès sa création, avec plus de 150 000 ruptures en 2009, surtout dans les PME où elle remplace de plus en plus le licenciement économique.

Cette offensive se poursuit malgré la crise, parce que la mondialisation financière a eu des conséquences complexes mais globalement défavorables sur le pouvoir social du salariat. La concurrence est devenue globale, les entreprises se sont concentrées, leur capital est entre les mains de fonds d'investissement exotiques : les salariés ne savent plus qui sont leurs patrons. En même temps leur niveau d'éducation est beaucoup plus élevé que par le passé, l'économie des services et de l'innovation donne plus d'importance à leurs compétences, ce qui pourrait tendre à renforcer leur pouvoir social. Mais les innovations techniques et organisationnelles ont permis au management d'intensifier et de standardiser le travail, y compris le travail intellectuel. La précarisation a miné la cohésion des collectifs, affaibli les organisations syndicales et désarticulé la classe ouvrière; le retour du chômage de masse aggrave encore cette situation. Pourtant l'imprégnation de la société par les valeurs des droits de l'homme et de la démocratie nourrit une critique latente, particulièrement en France, de l'exercice jugé arbitraire des droits de propriété capitaliste au nom des actionnaires.

Un autre monde est déjà là

Car la gestion néolibérale des entreprises produit de plus en plus d'externalités négatives, qui affectent les gens bien au delà du périmètre des entreprises, et sont de moins en moins légitimes. Tendanciellement, les salariés admettent moins facilement d'être traités comme des pions, les riverains tolèrent moins aisément qu'une entreprise rejette ses effluents dans leur rivière, les clients renouent de plus en plus à consommer des produits toxiques, polluants, fabriqués par des enfants ou des salariés maltraités... Les résistances à la malbouffe, au maltravail, à la malconsommation et à la mécroissance¹² se multiplient.

En même temps, dans la société, à l'extérieur de la sphère du capital, des alternatives se cherchent face aux urgences sociales et écologiques. De nouvelles

12 Selon l'expression de B. Stiegler, A. Giffard, C. Faure, *Pour en finir avec la mécroissance*, Eyrolles, 2009.

manières de produire et de vivre ensemble émergent. Des salariés créent ou reprennent leur entreprise, sous forme de SCOP (société coopérative de production) ou, avec d'autres partenaires, de SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif). Des collectivités territoriales apportent des capitaux ou des garanties pour permettre la création et la continuité d'activités utiles et viables, par exemple dans le domaine des énergies renouvelables. Des associations, régies de quartier, entreprises d'insertion, etc, créent des emplois dans des structures d'utilité sociale et écologique, gérées démocratiquement. Des paysans et des consommateurs urbains créent des AMAPs (Associations pour le maintien de l'agriculture paysanne), qui garantissent un prix rémunérateur au producteur et des produits bio et de proximité aux consommateurs. Des épargnants versent des fonds à Terre de Liens, qui achète des terres pour des projets collectifs d'agriculture biologique. Des réseaux de commerce équitable et solidaire tissent des liens entre producteurs et consommateurs au Sud comme au Nord. Des institutions de finance solidaire collectent de l'épargne pour financer tous ces projets, etc...

Historiquement, les phases de grande crise ont souvent donné lieu à des vagues d'initiatives sociales autonomes, qu'il s'agisse de conseils ouvriers, de mutuelles, de coopératives de production ou de consommation, ... Depuis le début des années 1990 on assiste au Nord comme au Sud de la planète à un renouveau de ces initiatives, souvent dictées par l'urgence : sauver des emplois, créer des activités d'utilité sociale, préserver des ressources naturelles, valoriser un patrimoine culturel ou naturel menacé, favoriser l'accès à la terre ou au crédit, gérer rationnellement l'accès à l'eau... Ce développement universel des expériences d'économie sociale et solidaire s'exprime de plus en plus clairement dans les Forums sociaux mondiaux, notamment depuis celui de Bombay en 2004. En s'auto-organisant dans le domaine de la production et de la distribution des biens et des services, la société civile montre que la loi du profit maximum et l'individualisme compétitif ne sont pas les seules ni les meilleures manières de faire de l'économie. Cette démonstration n'est nulle part plus éclatante que dans l'industrie de la connaissance: la coopération décentralisée d'informaticiens bénévoles a bâti Linux, un système d'exploitation qui constitue aujourd'hui le seul rival crédible de Microsoft Windows, et équipe les

ordinateurs des gouvernements chinois, russe, français... La défense des biens communs de la connaissance mobilise aujourd'hui des millions de gens dans le monde entier, autour des valeurs de liberté, de gratuité, d'égalité d'accès, de transparence, de partage et de coopération, et constitue les prémisses d'un mode de production alternatif (chapitre 6).

Prendre le capital en tenaille

L'expérience du déni des droits sociaux et démocratiques, de la perte du sens et de l'utilité sociale du travail, est massivement partagée aujourd'hui. Commencent en même temps à s'affirmer à une échelle significative des alternatives concrètes à ce capitalisme néolibéral en crise. Il existe donc un espace politique pour une stratégie de démocratisation des rapports sociaux de production qui s'appuie sur cette double expérience collective, et prenne le capital en tenaille. D'un côté, la conquête de droits démocratiques dans l'entreprise, la contestation de la gestion capitaliste selon la seule " valeur pour l'actionnaire ", les opérations de boycott citoyen, etc..., marquent l'affirmation du contrôle de la société civile (et non plus du seul salariat) sur les entreprises « classiques ». Il est évidemment décisif que des gouvernements de gauche traduisent ces avancées dans le droit, en menant des politiques audacieuses contre le chômage et en instaurant de réels contre-pouvoirs dans l'entreprise. Deux mesures phares seraient le signe d'une vraie volonté de réorienter et démocratiser le modèle de développement: une réduction massive du temps de travail - pour utiliser les gains de productivité de manière favorable à l'emploi et écologiquement soutenable ; un droit de veto des comités d'entreprise pour toute décision ayant des conséquences importantes sur l'emploi, les conditions de travail et la production.

De l'autre , l'auto-organisation économique et solidaire fait émerger des « zones libres », où l'activité économique n'obéit pas aux lois du profit et du productivisme, mais à celles de la coopération et de la durabilité. Ces zones tissent des liens entre elles, construisent des réseaux qui connectent producteurs, consommateurs, épargnants, militants associatifs... Là encore des politiques publiques sont indispensables pour renforcer et asseoir ces initiatives.

La convergence de ces deux mouvements, du contrôle citoyen et de l'économie solidaire, pourrait ouvrir une nouvelle phase de l'émancipation du travail, une avancée décisive vers le vieil idéal de l'abolition du salariat. Il s'agirait d'une reprise à nouveau frais de la démarche autogestionnaire des années 1960-70. Mais alors que le projet autogestionnaire s'appuyait sur la « nouvelle classe ouvrière »¹³, et prônait les nationalisations et la planification démocratique, la perspective ici défendue est celle de la socialisation démocratique de l'économie et de l'Etat, placés sous le contrôle de la société civile.

Les cinq clés de la mobilisation

A quelles conditions le déni des droits sociaux et démocratiques, le déni de reconnaissance dans le travail et dans la société, peuvent-ils déboucher sur une vague de luttes et d'innovations sociales, d'auto-organisation sociale et économique ? La théorie de la mobilisation proposée notamment par John Kelly¹⁴, offre des pistes de réflexion. La capacité des salariés – et des citoyens - à s'organiser et se mobiliser collectivement dépendrait de la conjonction d'une série de facteurs relativement difficiles à réunir, sauf lors de grands tournants de l'histoire économique. Le premier facteur est l'existence dans la population d'un sentiment d'injustice largement répandu: il faut que les personnes soient indignées par la violation de valeurs ou de droits qu'elles identifient comme fondamentaux pour leur identité et le respect qu'elles portent à elles-mêmes. Sur le fond d'aspiration à la justice démocratique déjà évoqué, les motifs d'une indignation populaire ne manqueront pas: multiplication des licenciements, sauvetage des actionnaires par les fonds publics, politiques draconiennes d'austérité budgétaire qui s'ensuivront nécessairement, poursuite de la destruction environnementale...

13 Serge Mallet, *La nouvelle classe ouvrière*, Seuil, 1963. Pierre Rosanvallon, *L'âge de l'autogestion, ou la politique au poste de commandement*, Points, 1976.

14 John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves*, Routledge, 1998

Il faut ensuite que les personnes puissent attribuer cette violation à un adversaire, fauteur d'injustice, dont l'action délibérée leur porte préjudice. Le patronat, l'Etat, aujourd'hui les banquiers, les financiers et les rentiers, pourraient être ces adversaires relativement faciles à identifier.

Il faut également que cet adversaire soit perçu comme commun et qu'existe une « sémantique collective », un cadre d'interprétation commun. Comme le dit également Honneth, il faut que « les expériences de mépris soient interprétées comme des expériences typiques d'un groupe tout entier, de manière à motiver la revendication collective de plus larges relations de reconnaissance »¹⁵. Les groupes doivent aussi, pour pouvoir se mobiliser, disposer d'une capacité d'organisation collective, donc de ressources suffisantes pour prendre les risques inhérents à l'action collective. Ainsi la protection sociale, les acquis juridiques et institutionnels, mais aussi les représentations sociales d'alternatives possibles sont des ressources précieuses. Il faut enfin un tissu de militants actifs et expérimentés, connus et reconnus, et capables d'agrèger ces sentiments et ces ressources pour leur donner une cohérence.

Injustice, attribution, identité, protection, leadership : ces cinq conditions à la mobilisation, suggérées par Kelly, n'ont rien d'automatique, et certaines sont même aujourd'hui particulièrement problématiques. La grande crise du capitalisme oblige les partisans de l'émancipation du travail et de l'abolition du salariat à remettre le projet sur le métier. Mais il leur faut désormais prendre en compte la pluralité des formes de domination et l'urgence de la crise écologique. Les groupes sociaux porteurs d'action collective sont-ils exclusivement ou principalement les classes sociales opprimées ? Le travail peut-il s'émanciper sans que la société toute entière s'émancipe ? Peut-on continuer à miser sur le salariat (la " classe ouvrière ", le " prolétariat ", ...) pour incarner à lui seul, ou à titre principal, le mouvement de l'émancipation humaine ?

15 A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Editions du Cerf, 2007, p. 194.