

« Grande démission », « refus du travail » et lutte contre l'exploitation : un bilan

par Giovanna Vertova

1. Introduction

Le débat sur la « Grande Démission » arrive en Italie, animé par le débat américain puis international. Après la première grande vague de Covid-19, on a assisté au printemps 2021 à une augmentation spectaculaire des démissions volontaires. À cette époque, le site Internet de la Chambre de commerce des États-Unis, qui publie régulièrement les données relatives au marché du travail dans ce pays, avait commencé à constater la baisse du taux d'activité. Les entreprises ont commencé à se plaindre vivement des difficultés à trouver de la main d'œuvre, notamment dans certains secteurs comme la restauration et la santé. Une fois la pandémie passée, le bilan était clair : plus de 50 millions de travailleurs avaient abandonné leur emploi en 2022, auxquels il faut ajouter les 47,8 millions qui l'avaient abandonné l'année précédente. D'où le débat sur ce phénomène, qui se produisait entre-temps également dans d'autres pays.

On cherche ici à réfléchir sur la « grande démission » en passant en revue trois livres : « Le travail ne vous aime pas : ou comment le dévouement à notre travail nous a épuisés, exploités et isolés », de la journaliste américaine Sarah Jaffe (publié en 2021 et traduit en 2022 pour Minimumfax); « La grande démission. Le nouveau refus du travail et le temps de reprendre nos vies », de la sociologue italienne Francesca Coin (publié en 2023 pour Einaudi) ; « Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire », des économistes français Thomas Coutrot et Coralie Perez (publié en septembre 2022 et malheureusement pas encore disponible pour les lecteurs italiens).

2. *Le travail ne t'aime pas*, par Sarah Jaffe

La thèse principale du livre de Sarah Jaffe est que le néolibéralisme a alimenté le mythe du travail « pour l'amour » et du travail « pour la gloire », mais qu'il s'agit d'un leurre qui masque l'exploitation. Vous travaillez (ou devriez travailler) pour votre satisfaction personnelle. Les salaires, les horaires de travail, la sécurité, les droits, etc. devraient soit-disant jouer un rôle secondaire dans la vie des gens. Mais la pandémie a fini par révéler l'arnaque cachée derrière la légende du dévouement au travail. D'où le phénomène des « grandes » démissions volontaires.

Le volume est divisé en deux parties, car « travailler pour l'amour » prend deux formes : en premier lieu, le souci des autres, incarné par le stéréotype de l'amour maternel ; deuxièmement, la passion, qui serait typique du génie créateur. La première partie (« On pourrait appeler cela l'amour ») se concentre sur les activités de soins, traditionnellement considérées comme confiées au travail non rémunéré des femmes. La deuxième partie (« Enjoy! - Have fun ! ») explore les industries considérées comme « créatives », considérées comme capables d'offrir une récompense non financière (gloire, renommée, plaisir). Chaque chapitre s'ouvre sur une histoire personnelle, suivie d'une longue reconstruction historique du secteur et des luttes des travailleurs qui y sont employés, pour enfin se conclure par la considération des impacts causés par le Covid-19.

Dans le premier chapitre, l'auteur développe un cadre théorique qui montre comment le « travailler par amour » trouve ses racines dans le travail domestique et non rémunéré des femmes, à qui on enseigne dès leur plus jeune âge que leur travail doit être fait précisément par amour. Il est alors facile de comprendre pourquoi les métiers à forte composante féminine ne sont pas considérés

comme des métiers « réels », mais comme des métiers « intimes », « émotionnels », « relationnels », « altruistes ». Il suffit de rappeler la littérature sur le travail de soin, où les dimensions de sociabilité et de relationnalité sont considérées comme prédominantes par rapport à la fatigue physique et émotionnelle liée au « prendre soin ». La fable du « travailler pour l'amour » sert à dévaloriser l'une des fonctions principales du travail - obtenir un salaire décent - et à éclipser l'urgence d'exiger de meilleures conditions de travail.

Avec une reconstitution historique intéressante, Jaffe précise que la famille est le pivot de l'éthique du « travail par amour ». C'est au sein du foyer que se transmet l'idée d'une prédisposition féminine naturelle à travailler gratuitement. Jaffe rappelle comment le féminisme des années 60 et 70 avait remis en question cette vision à la racine, avec des références spécifiques à la littérature marxiste et féministe : de L'Origine de la famille de Friedrich Engels à Silvia Federici, d'Angela Davis à bell hooks, de Selma James à Betty Friedan et Nancy Folbre. Une inspiration dont on pourrait déplorer la trop longue absence et sur laquelle nous devrions peut-être méditer : où la critique de la famille, en tant que pilier fondamental de la construction et du maintien de l'idéologie capitaliste, avait autant d'importance que la critique du capitalisme comme mode de production. Jaffe a bien fait d'intituler ce chapitre « Catastrophe nucléaire : la famille », pour suggérer qu'il fallait repartir de là.

Dans ce cadre théorique, l'auteur se concentre sur les professions dans lesquelles l'idéologie du « travail par amour » est la plus significative : les travailleurs domestiques (chap. 2) ; l'enseignement (chapitre 3) ; le commerce (chapitre 4) ; le secteur à but non lucratif (chapitre 5). Jaffe utilise la perspective « intersectionnelle » de classe, de genre et de race pour illustrer comment, par exemple, le travail domestique a été historiquement délégué aux femmes de couleur, à la classe ouvrière et aux immigrés. L'auteur parle de femmes « en marge », comme la militante des droits civiques Dorothy Bolden qui, dans les années 1960, a organisé des dizaines de milliers de travailleuses domestiques dans le sud des États-Unis, en les liant au mouvement des droits civiques, pour le vote et pour les droits des travailleuses et travailleurs. Tout au long du livre, Jaffe souligne que les femmes de couleur comme Bolden ont souvent été à l'avant-garde des mouvements pour la justice du travail, même si elles sont souvent oubliées dans l'histoire dominante.

La deuxième partie, intitulée « Enjoy! » (Amusez-vous bien ! – à la forme impérative), est dédiée à ces métiers qui, dans l'imaginaire collectif, sont plutôt identifiés comme « masculins » : artistes (chap. 6) ; stagiaires (chap. 7) ; universitaires (chap. 8) ; programmeurs informatiques (chap. 9) ; athlètes (chap. 10). C'est l'autre partie de l'histoire racontée par Jaffe, celle bâtie sur la figure du génie et du talent, "sans jamais se demander comment il est possible que tous les génies soient masculins et blancs". La critique de Jaffe vise l'aphorisme attribué à Confucius, « fais ce que tu aimes et tu ne travailleras jamais un seul jour de ta vie ». Il ne s'agit pas de « travailler par amour », mais de travailler dans la joie, pour s'épanouir, pour la gloire, etc. – des motivations sur lesquelles le système s'appuie pour nous pousser à travailler toujours plus. « Pour que le travail soit passionnant, gratifiant, créatif et constitue un espace d'expression personnelle, vous devez accepter le fait que vous ne savez pas si vous serez payé ou non demain », écrit Jaffe. L'injustice de cette vision touche particulièrement les femmes artistes, universitaires et sportives. Puisque le génie est censé être une figure intrinsèquement masculine, les femmes exerçant des professions créatives sont censées travailler pour un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins.

Selon Jaffe, ces travaux présentent des caractéristiques communes. Le premier est la prédominance d'une main-d'œuvre faiblement conscientisée : dans ces professions, l'incapacité des travailleurs à percevoir leur activité comme une véritable prestation de travail est répandue. Dans l'art, le sport, les études et l'informatique, l'idée est celle du « travail comme jeu », qui a plus à voir avec le talent qu'avec le marché. Deuxièmement, ce sont des secteurs où règne la précarité : étant donné que le

travail en soi serait source de gratification, les conditions de travail doivent passer au second plan. Troisièmement et enfin, la culture de ces professions est très individualiste : ceux qui travaillent dans ces secteurs ont d'énormes difficultés à concevoir leurs problèmes comme des enjeux collectifs.

Qu'on travaille pour l'amour ou pour la gloire, l'hyperproductivisme néolibéral et l'idéologie dominante poussent vers une individualisation très forte : la rhétorique du mérite fait porter les échecs du système sur l'individu. C'est pourquoi la solution suggérée par Jaffe est la syndicalisation. Après avoir exposé les raisons pour lesquelles on abandonne l'illusion de « faire ce qu'on aime », l'auteur nous exhorte à rejeter les pressions répétées mais pernicieuses du système. Grâce à l'organisation et à la lutte sur le lieu de travail, même dans ces « nouveaux » domaines d'emploi, on peut non seulement négocier les salaires, mais aussi résister aux demandes voilées et subtiles de temps, d'attention et de disponibilité.

Le travail ne t'aime pas est finalement un livre optimiste. Jaffe voit clairement toutes les façons dont les employeurs exploitent la bonne volonté de ceux qui travaillent. Mais parce qu'elle a passé beaucoup de temps à documenter les actions revendicatives à travers le monde, elle a également vu comment l'amour peut être retourné au profit des travailleuses et des travailleurs. L'éthique de l'amour peut être une arme à double tranchant. Comme Marx et Engels l'ont soutenu dans Le Manifeste du Parti Communiste, ces mêmes compétences qui rendent un employé productif font de lui un redoutable adversaire du management. Du point de vue de la direction, l'employé idéal doit se consacrer à un travail altruiste. Cet « altruisme » peut conduire à des victoires pour le travail s'il est orienté vers soi-même, créant ainsi une solidarité de classe. C'est ce que montre par exemple Jaffe dans son récit d'une grève extraordinaire des étudiants stagiaires en 2018 au Québec. Non seulement il y a des disparités entre les sexes en matière de rémunération des stages, mais comme les stagiaires non rémunérés ne sont pas considérés comme des employés, ils n'ont pas droit aux protections en matière d'emploi, y compris celles contre le harcèlement sexuel. Les principaux bénéficiaires des acquis de la grève - dans ce cas, une forme de rémunération, même s'il ne s'agit pas d'un salaire officiel - ne sont pas seulement les stagiaires, mais aussi les travailleurs qui occuperont ces postes à l'avenir. Jaffe est convaincu qu'abandonner le mythe du « travail par amour » peut vous permettre de travailler moins et d'être en mesure d'exiger ce que vaut votre travail.

Cependant, contrairement à d'autres ouvrages sur le travail dans ce qu'on appelle le post-fordisme, l'ouvrage ne prétend pas définir de réponses politiques audacieuses ni de solutions ingénieuses pour récupérer du temps libre. La voie que l'auteur identifie est essentiellement celle de la résistance et de la lutte des classes, tant au travail que dans la rue. Ce livre est finalement un éloge de la syndicalisation, un appel à la révolte collective, un appel à la solidarité perdue. Tout cela est contenu dans la déclaration finale : « Je rêve de surmonter les murs que nos carrières ont dressés entre nous. Je rêve de liens. Et j'écris pour les construire, pour laisser des miettes de pain sur un chemin qui, je l'espère, mènera à un endroit meilleur. »

3. *La grande démission*, par Francesca Coin

Le livre de Francesca Coin oscille en permanence (parfois au sein des mêmes paragraphes, voire des mêmes phrases) entre deux clés d'interprétation : d'une part, la « grande démission » est lue comme le refus d'un « certain » type de travail (le toxique, précaire et sous-payé) ; d'un autre côté, elle est présentée comme l'incarnation tout court du « refus du travail », presque un exode du travail en tant que tel, en un clin d'œil à la tradition théorique de l'ouvriérisme trontien et négrien des années 1960 et 1970, puis de sa filiation post-opéraïste.

Cet ouvrage est, à bien des égards, un compte rendu précis des conditions de vie dans cette économie italienne « pauvre » où la « grande démission » incarne une désaffection à l'égard d'un

travail qui enferme l'individu dans la condition de travailleur pauvre. L'auteur se concentre spécifiquement sur les secteurs qui ont le plus souffert de cette désertion de la « classe précaire » : santé publique (chap. 4) ; restauration (chap. 5) ; grande distribution (chapitre 6). Il y a ensuite un chapitre consacré à la condition féminine (chapitre 7).

L'épuisement (burnout) est le point commun des travailleurs de ces secteurs. La description proposée est aussi détaillée que déjà largement connue. Il est établi depuis longtemps que la pandémie a mis en évidence les limites de la santé publique dans notre pays, non seulement du point de vue des patients, mais aussi du point de vue de ceux qui travaillent. Même dans la restauration collective et la grande distribution, c'est l'urgence sanitaire qui a provoqué la « grande démission ». L'autrice souligne à juste titre que dans la pandémie, le secteur de la restauration a connu des vagues de licenciements de travailleurs permanents et éliminé le travail au noir, que le secteur utilisait massivement. La description des conditions de travail ajoute peu à ce qu'on connaît déjà : diffusion considérable du travail précaire et clandestin ; bas salaires ; horaires de travail épuisants avec des heures invivables ; nocivité du travail ; contrôle des salariés par le biais du harcèlement moral (souvent de nature sexuelle, en particulier dans le cas des travailleuses) et d'autres pratiques oppressives. Pendant la pandémie, les horaires de travail épuisants et les inquiétudes généralisées concernant la santé (devoir travailler sans équipement de protection) ont aggravé une vie quotidienne déjà insoutenable.

Prendre la « grande démission » comme clé privilégiée pour décrire le monde du travail actuel peut être une bonne idée, et c'est certainement le cas du livre de Sarah Jaffe. Cependant, le volume de Coin ne dépasse pas le registre purement descriptif et narratif, avec des données quantitatives souvent de seconde main et ne distinguant presque jamais entre des réalités économiques et sociales incommensurables (américaine, chinoise, italienne, ou des divers pays européens dont on ne dit presque rien). Il n'émerge pas de cadre conceptuel de référence permettant une analyse approfondie de la discussion, ou conduisant à une refonte originale du matériel présenté au lecteur. La quantité d'informations est donc considérable mais reste à la surface du phénomène, alors que les causes sous-jacentes sont décrites de manière trop générique et succincte : « le restaurateur ne veut pas comprendre » (p. 179) ; « quand il y a une mauvaise organisation, les problèmes s'enchaînent en cascade » (p. 182) ; « L'épuisement professionnel est un problème de gestion » (p. 184).

A la lecture de l'ouvrage, il semble souvent qu'inculquer aux employeurs des notions de bonne gestion d'entreprise ou de compréhension de la réalité résoudrait presque le problème, alors qu'il est plutôt structurel : ce qui évidemment va un peu à l'encontre de l'accent mis sur le refus du travail, mais rend compte, dans une certaine mesure, du succès global du livre. En se dotant d'un cadre théorique plus explicitement conflictuel, comme celui de Jaffe, il aurait été possible de souligner qu'il s'agit de choix fortement souhaités par les employeurs dans des secteurs où l'extraction de plus-value a pour instrument principal, sinon unique, la pression par tout moyen (légal ou non) pour intensifier le rythme de travail. Ce n'est pas une question de « subjectivité », ni même de prédominance d'un récit sur un autre. Si une analyse de classe de la société a encore du sens et si, pour citer encore une fois Warren Buffett, la lutte des classes est aujourd'hui gagnée par la classe dirigeante, la détérioration des conditions de travail doit être étudiée non pas de manière moralisatrice mais en examinant la dimension objective des rapports sociaux de production. Il est dommage qu'une sociologue néglige cette dimension.

Coin choisit plutôt de se concentrer sur un récit managérial capable de créer un consensus fonctionnel pour l'exploitation. On serait passé d'une époque où le travail rémunéré aurait représenté une possibilité d'améliorer ses conditions de vie (époque trop souvent décrite par l'auteur comme une vie en rose), à une époque caractérisée par une amère désillusion post-

pandémique. Nous nous rendrions compte qu'il n'était pas vrai que « le travail était un instrument d'émancipation ou, du moins, une relation libre entre égaux » (p. 63). Si ce qui a conduit à la « grande démission » serait l'écart entre ce que le récit dominant avait promis et la réalité, il aurait été utile de s'interroger plus profondément sur la façon dont cela a pu arriver. En particulier, il aurait été intéressant de comprendre comment la conscience de classe a pu reculer précisément au moment où la toxicité du travail devenait maximale ; comment il est possible que, précisément à ce moment-là, les employés soient plus enclins à croire le récit de l'entreprise ; et comment la destruction de cette illusion a dû attendre la pandémie. Le risque est également que le caractère éventuellement temporaire du phénomène étudié apparaisse à contre-jour, alors que la « grande démission » est un phénomène quantitatif et temporaire, et non pas le signe qualitatif d'un changement d'époque.

La deuxième clé de compréhension du livre est celle du refus du travail tout court, comme l'indique le sous-titre : *Le nouveau refus du travail et le temps de reprendre nos vies*. La couverture du volume indique même que « 80% des salariés détestent leur travail. Ainsi, après avoir eu des mois pour réfléchir à la qualité de vie, tant de personnes épuisées, exaspérées et appauvries se sont organisées pour démissionner collectivement des secteurs de la restauration, de la santé, du commerce de détail, de la culture et d'autres secteurs. (La nature « organisée » de la « grande démission » est par ailleurs niée dans le même volume, p. 276, où l'on lit : « Au cours des deux dernières années, la « grande démission » a été une réponse inattendue et désorganisée à cette situation. »)

L'ambiguïté est très forte dès les premières pages, dès l'introduction. Le nouveau refus du travail est évoqué comme une « rupture d'époque », celle de « ceux qui abandonnent le travail [...] pour survivre » (p.3). Nous rappelons le « paradoxe du travail contemporain » de David Graeber : même si les travailleurs n'ont pas d'illusions sur leurs conditions de travail, ils veulent en même temps travailler, car ils savent que le travail, en plus d'être un instrument de subsistance, joue un rôle, peut-être unique, dans la formation du caractère humain. La seule référence théorique à laquelle nous nous tournons pour rendre compte de la « grande démission » est la référence aux catégories *d'Exit, Voice and Loyalty* d'Albert Hirschman (chap. 1). La période fordiste aurait été celle de la « loyauté » : le compromis entre capital et travail aurait garanti la sécurité de l'emploi et la protection sociale de la classe ouvrière. La période suivante serait celle de la fidélité unilatérale : les salariés devaient être fidèles à l'entreprise, alors qu'au contraire, l'entreprise pouvait être infidèle, embauchant et licenciant à sa guise.

A l'ère de l'infidélité, le « mariage » (entre entreprises et salariés) ne pouvait qu'être malheureux ; les entreprises devaient donc inventer quelque chose pour fidéliser leurs employés. Une littérature managériale surabondante a cherché à transmettre un récit capable de conquérir le cœur des salariés, et en cela la classe dirigeante aurait été tout à fait efficace. Cependant, la pandémie aurait révélé la trahison, déterminant ainsi, étant donnée l'impossibilité d'exercer la « voice » pour protester, un « exit », une défection de la part de la subjectivité des travailleurs, et donc l'abandon de leurs emplois. L'ambiguïté persiste dans le chapitre suivant (chap. 2).

L'auteure discute de la « grande démission » aux États-Unis (en faisant d'ailleurs une comparaison hâtive entre le marché du travail de ce pays et celui de l'Italie), elle commente les posts sur Reddit (forum anonyme anti-travail), elle évoque la critique chinoise par le mouvement Tang Ping (« rester couché »), puis une section entière est consacrée au problème de la syndicalisation (ici aussi, dans la lignée du message de Jaffe).

L'hypothèse du refus de l'emploi tout court semble démentie par les faits recensés dans le même volume : aucune des personnes interrogées directement par l'auteur n'a refusé de travailler (tableau 1). Une bonne partie a trouvé un autre emploi, et ce que sont devenus les autres n'est pas précisé.

Tabella 1. L'evidenza empirica

	Dimissioni	Situazione post-dimissioni
SANITA'		
Silvio, anestesista e rianimatore	1° gennaio 2021	15 gennaio 2021: trasferito in Francia e trovato altro lavoro
Flavio (anestetista e rianimatore)	Ottobre 2021	???
Michela (anestetista, rianimatrice)	Pensione anticipata nel 2022	
Luca (infermiere)	Estate 2022	Stesso lavoro come libero professionista
Un medico di grande esperienza (senza nome)	Dimesso per via del mobbing (quando?)	???
RISTORAZIONE		
Gemma	Dimissioni non registrate (lavorava in nero)	???
Andrea, executive chef	2021*	Lavora in una ONG
Cora, cameriera	2021*	Lavora in un altro ristorante
Lucio, lavapiatti	2021*	Lavora in fabbrica
GRANDE DISTRIBUZIONE		
Rosa, banconista gastronomia	Data delle dimissioni non indicata	???
Anna, cassiera	Agosto 2022	???

Nota: * la data è deducibile dal fatto che l'autrice parla di "due anni fa"

Même les données officielles rappelées par Coin ne confirment pas sa thèse. Le XXI^e rapport annuel de l'INPS sur le secteur de la restauration souligne que « la perte d'employés du secteur est entièrement due à la mobilité vers d'autres secteurs. [...] Par conséquent, la difficulté de recruter ne semble pas avoir compté autant que la difficulté de retenir » (p. 181). Bien entendu, Coin conclut que « dans le commerce comme dans la restauration, les démissions cachent donc souvent un processus de désaffection, qui pousse le personnel à partir même en l'absence d'alternative, plutôt qu'une tentative d'améliorer sa situation » (p. 230). Mais la majorité reste sur le marché du travail et trouve un autre emploi, et il est trop tôt pour évaluer ce qu'il adviendra du reste. À moins de nier la réalité, il est pour le moins prématuré de parler d'évasion du travail, ou d'exode vers des secteurs considérés comme moins toxiques.

La même chose s'est produite aux États-Unis, où début 2022 la Chambre de Commerce elle-même, connue pour ses premières alarmes sur les abandons d'emploi au moment de la pandémie, a commencé à critiquer le terme de Grande Démission, suggérant de parler plutôt de Grand Remaniement, étant donné que les démissionnaires avaient trouvé du travail dans d'autres secteurs. Plus récemment, en septembre 2023, la même Chambre de Commerce constate que, depuis novembre 2020, le taux de démission élevé s'accompagne d'un taux d'embauche encore plus élevé : les travailleurs changent simplement d'emploi.

4. Redonner du sens au travail, de Coutrot et Perez

Le but de Thomas Coutrot et Coralie Perez est de restituer le sens (la signification) du travail. La question qui guide leurs recherches est différente des deux ouvrages précédents. Pour les deux auteurs, le travail n'est pas seulement un « effort », un labeur et une peine qui méritent une récompense pécuniaire (vision chère à la droite), ni même une simple condition « d'aliénation »

(vision chère à gauche). Il s'agit plutôt, avant tout, de « l'activité organisée par laquelle les humains transforment le monde naturel et social et se transforment eux-mêmes » (p. 12-13). Ici, la « grande démission » n'est pas lue comme un refus du travail, mais comme un refus du travail insensé. En se référant à la théorie marxiste de la critique du travail salarié, la thèse des auteurs est de démontrer en quoi redonner du sens au travail est une aspiration révolutionnaire (comme le précise le sous-titre de l'ouvrage) : en bref, il faut remettre en cause le contrôle et la maîtrise capitaliste de l'organisation du travail.

Le cadre théorique du premier chapitre introduit une distinction entre « emploi » et « travail » : l'emploi est l'institution qui encadre le travail, mais ce n'est pas du travail au sens strict. Parler du « sens du travail » en termes d'aspects positifs ou négatifs liés à l'emploi (salaire, horaires, sécurité, droits, etc.) est trompeur. Contrairement au travail mort, le travail vivant est « une activité par laquelle la personne engage son corps et son esprit dans l'acte de produire » (p. 17), « une confrontation physique aux obstacles du réel, une épreuve de son intelligence, un rapport affectif et pratique au monde social ». Il y a ici une référence à la conception marxiste du travail ancrée dans la dialectique, où il est, d'une part, exploité, hétéronome et coercitif, et d'autre part, un moyen de réalisation du sujet. La lecture trop simpliste en termes de dégradation du travail proposée par Braverman (1974) est rejetée, au profit d'une vision en termes d'autonomie relative des dynamiques sociales sur le lieu de travail, également attentive au « consensus » dans la production¹. Dans le travail vivant comme activité de production, chaque épreuve rencontrée peut s'avérer l'occasion d'apprendre des choses nouvelles, de mettre en pratique ses compétences, d'augmenter son expérience, de mobiliser son savoir-faire, sa dextérité, son intelligence, sa créativité, etc.

La réalité rencontrée dans le travail n'est pas exclusivement celle du monde « objectif » (matériaux, contraintes techniques, etc.) mais aussi celle du monde « social » (hiérarchies, contraintes, lutte de domination, etc.). La lutte contre la « résistance » du réel est étudiée à travers trois axes : utilité sociale (l'impact du travail sur le monde) ; cohérence éthique (l'impact du travail sur les normes sociales) ; capacité de développement (l'impact du travail sur les travailleurs eux-mêmes). Les auteurs estiment qu'il est trop vague de demander aux interviewés s'ils trouvent du sens à leur travail, préférant poser des questions plus précises pour mesurer quantitativement chaque dimension qui donne du sens au travail (tableau 2).

On peut certes contester cette approche, qui prétendrait ainsi mesurer ce qui n'est pas mesurable. Néanmoins, les résultats que les auteurs tirent des réponses à leurs questionnaires me paraissent significatifs. Les métiers avec le plus grand sens du travail sont ceux liés aux soins (garde d'enfants, aides-soignants, agents d'entretien, médecins), auxquels s'ajoutent les enseignants, les formateurs et les professionnels de l'action sociale et de l'orientation. Une plus grande importance au travail est reconnue par les salariés du secteur public ou des associations, ou par ceux qui travaillent dans le *care* par rapport à ceux qui travaillent dans la manutention ou sont affectés à la vente. La pandémie a eu tendance à renforcer la situation préexistante. On constate un plus grand sentiment d'utilité sociale dans les professions où il était déjà élevé avant la pandémie, même s'il s'accompagne d'une augmentation des conflits éthiques ; et on constate une diminution du sentiment d'utilité pour les métiers où il était déjà faible.

La recherche du sens ou du sens du travail nécessite de démystifier trois idées reçues (ch. 2). Tout d'abord, il faut reconnaître que ce n'est pas seulement le salaire qui donne du sens au travail. Le

¹ Il s'agit notamment des études de Burawoy (1982) et d'Edwards (1979). Voir, plus généralement, l'ouvrage de synthèse de Thompson (1989) sur le débat sur le processus de travail.

besoin de gagner sa vie est certainement une raison évidente lorsqu'on cherche un emploi. Mais il existe d'autres motivations tout aussi importantes, comme le sentiment d'être utile, de se développer, d'apprendre des choses nouvelles, etc. À cet égard, les auteurs rappellent la distinction faite par Hannah Arendt entre *l'homo faber* (l'artisan qualifié qui produit des objets durables et beaux dans le projet « d'habiter le monde ») et *l'animal laborans* (l'agriculteur ou l'ouvrier soumis à un travail répétitif, ennuyeux et dénué de sens). Deuxièmement, il faut écarter l'idée que le sens du travail n'est un problème que pour les riches : la « grande démission » a montré que même les personnes peu qualifiées sont enclines à changer volontairement d'emploi lorsque cela s'avère insensé. Enfin, il faut préciser que remettre en question le sens du travail ne signifie nullement masquer, ou pire oublier, l'exploitation. Coutrot et Perez, comme Jaffe, rappellent les travaux importants de Boltanski et Chiapello (1999) sur le « nouvel esprit du capitalisme », capable de cacher les relations de domination par sa capacité à mobiliser la subjectivité des salariés, par laquelle il a montré son exceptionnelle performativité.

La remise en question du sens du travail n'efface pas l'exploitation et l'aliénation, car l'autonomisation, l'augmentation du pouvoir de ceux qui sont défavorisés, et donc la possibilité d'acquérir plus de force de la part des travailleurs, entre en conflit avec la domination, le caractère impersonnel du capital qui va de pair avec la domination personnelle de l'organisation de l'entreprise. D'autre part - et c'est là toute l'importance de la référence de Coutrot et Perez à l'héritage marxiste sur un point trop souvent méconnu - il faut reconnaître au centre de l'activité de travail un pouvoir d'agir qui ne peut être complètement éliminé (ou totalement contrôlé), car le « travail vivant » ne peut se réduire à une série d'instructions et de gestes prédéfinis. L'intelligence, la sensibilité et l'expérience des salariés sont nécessaires à l'efficacité de l'entreprise, comme le démontre la grève du zèle¹² : si ceux qui travaillent suivaient à la lettre les directives de la direction, la production se bloquerait continuellement.

Selon les auteurs, la perte de sens du travail qui explique la « grande démission » a des origines diverses. Au cours des trente dernières années, la gestion des entreprises privées et le New Public Management public ont cherché à réduire la partie active (le « pouvoir d'agir ») de la performance au travail, mortifiant ainsi le sens du travail. Pour démontrer ce propos, les auteurs examinent les différentes formes d'organisation du travail : du taylorisme au fordisme, jusqu'à la gouvernance par les nombres de Supiot (2015), aussi appelée management par le chiffre. Il s'agit de ce contrôle numérique sur le travail qui s'incarne dans l'économie des plateformes, dans l'économie des petits boulots, dans l'Industrie 4.0 (chap. 3). Même les travaux polluants, soulignent Coutrot et Perez, ont fini par perdre leur sens et se révéler insoutenables (chapitre 4). Les auteurs espèrent donc un marxisme « écologique », qui aurait pour noyau un travail non plus centré sur la « production pour la production » et la consommation matérielle, mais plutôt orienté vers le « soin » des êtres humains et de la nature.

Si la « grande démission » représente une évasion d'un travail insensé, elle n'est pas une nouveauté absolue¹⁵. Diverses initiatives « d'en bas » (comme la désertion individuelle, la prise de parole collective, l'économie sociale et solidaire, l'engagement dans l'économie du commun) expriment des tentatives répétées pour trouver un sens à l'activité professionnelle (chap. 7). Cependant, ces réponses complémentaires nous mettent face à un défi commun auquel il faut répondre de toute urgence : la difficulté des syndicats à résoudre ce problème. Si une gestion véritablement démocratique des entreprises est la seule manière de redonner du sens au travail, il est temps que la question soit placée au centre du débat. Il est nécessaire de donner au travail vivant un sens écologique et démocratique, en transformant très concrètement les conditions dans lesquelles il s'effectue, pour qu'il prenne soin de notre monde, au lieu de le détruire.

5. Problèmes ouverts

Qu'il s'agisse d'une « grande démission » ou d'un « grand bouleversement », il est appréciable que le phénomène remette les conditions de travail actuelles au centre du débat, obligeant à approfondir la transformation capitaliste qui s'est installée depuis la fin du siècle. -dite période fordiste¹⁷. Les changements déclenchés par la fin du développement de l'après-Seconde Guerre mondiale ont jeté les bases de la situation actuelle, qui a abouti à la Grande Crise financière qui a conclu la phase néolibérale, suivie ensuite par la crise sanitaire due à la pandémie du Coronavirus, la crise climatique, et les guerres en cours en Ukraine et en Palestine. Une analyse lucide de la dégradation des conditions de travail actuelles devrait repartir de là : reconnaître que les maux viennent de loin, et qu'ils ont été politiquement déterminés, subis par les syndicats, socialement tolérés et subis.

Les ouvrages que j'ai présentés ici suggèrent, de manières différentes et parfois opposées, que nous devrions avant tout démanteler le « récit » néolibéral. L'idéologie capitaliste a montré sa capacité à évoluer en réponse à des conflits sociaux forts et efficaces, comme ceux des années 1960 et 1970. Puisque le capitalisme est basé sur l'extraction de la plus-value, le système doit susciter une certaine forme de consensus, ainsi que de répression, pour que les employés se présentent chaque jour aux portes des usines ou des bureaux. Quiconque s'interroge sur la réalité ne peut manquer de constater les dégâts causés par le capitalisme. Non seulement les problèmes environnementaux, qui sont évidents aux yeux de tous aujourd'hui, mais aussi les problèmes sociaux, tels que les inégalités, la pauvreté et l'exploitation. Le capitalisme a certainement besoin de « récits » qui écartent le risque de révoltes ou de révolutions. On peut, si l'on veut, se référer à la catégorie gramscienne de l'hégémonie, comme le fait Jaffe, pour comprendre pourquoi la classe subalterne est amenée à accepter les structures de pouvoir qui façonnent sa vie. Nous pouvons, si nous le voulons, revenir à Marx et Engels qui écrivaient dans L'Idéologie allemande : « [I]es idées de la classe dirigeante sont à chaque époque les idées dominantes ; c'est-à-dire que la classe qui est la puissance matérielle dominante de la société est en même temps sa puissance spirituelle dominante. »

L'idéologie néolibérale s'est masquée derrière la fiction de l'autonomisation des travailleurs comme leur responsabilité, afin que le patron (pour reprendre les mots de Jaffe) puisse les exploiter en les faisant travailler de plus en plus. Organiser le travail sur une base flexible et par projet (plutôt que sur la base d'un plan rigide et prédéfini, comme dans l'usine fordiste), raccourcir les lignes hiérarchiques, individualiser les objectifs sont autant de stratégies qui incitent les salariés à être plus autonomes et plus responsables, tout en intensifiant leur performance, qui s'apparente ainsi de plus en plus au travail « autonome » et formellement « indépendant ». Le contrôle du capital sur le travail prend une forme phénoménale du contrôle des travailleurs sur eux-mêmes, et la valorisation du capital se déguise sous l'apparence d'une valorisation personnelle du travail. L'affirmation de la direction est que nous ne travaillons plus seulement et exclusivement pour un salaire, mais pour l'envie d'exercer une activité qui vous valorise.

Un tel « récit » sert à masquer une réalité toxique : nous travaillons trop, pour des salaires trop faibles, dans des conditions trop injustes. Cette situation remonte évidemment bien avant la pandémie, cela a continué même après : la « grande démission » (ou le « grand bouleversement ») se l'ont tout simplement révélé. Démystifier le « récit » dominant est quelque chose de nécessaire, mais c'est loin d'être suffisant¹⁸. Le défi est de remettre au centre l'exploitation et les luttes du travail salarié ou en tout cas hétéronome, dans le cadre d'une vision de classe de la société. On peut penser que nous sommes confrontés à une contradiction épineuse : améliorer les conditions d'un travail pourtant toxique, ou le rejeter complètement ? Ce n'est qu'en empruntant aujourd'hui la première route qu'il sera possible d'insérer un grain de sable dans le mécanisme capitaliste, qui, espérons-le, nous amènera demain à nous placer à nouveau à l'horizon une possible sortie du capitalisme : mais

certainement pas en rejetant le travail tout court, mais plutôt à viser le dépassement définitif du travail salarié sous des formes que nous ne sommes pas encore en mesure de définir.

Un « plein et bon » emploi n'est pas compatible avec un emploi vivant « dénué de sens ». L'opposition rigide entre travail et vie qu'affirme Coin n'est pas non plus acceptable, selon laquelle le refus du travail serait la condition pour récupérer nos vies (voir le sous-titre), alors que le temps de travail peut et doit redevenir le temps de notre vie ensemble. Les luttes pour les salaires et pour de meilleures conditions de travail et de vie doivent s'émanciper de la conception étroite du travail comme « occupation », combattue à juste titre par Coutrot et Pérez. Une critique sévère d'une division et d'une organisation du travail fondées sur la dichotomie entre travail sensé et travail insensé nécessite de contester la prétention du capitalisme à une efficacité économique supérieure, en pratique : pour travailler moins et de manière socialement utile, il faut revenir à des questions et des combats sur « quoi », « comment », « combien », « où » et « pour qui » produire.

6. Conclusions

En conclusion, il convient de revenir sur la question du « refus du travail », que trop de gauches considèrent comme indissociable d'une perspective critique du capitalisme. Coin écrit se souvenir de « l'histoire d'un employé de Fiat Mirafiori à Turin qui disait qu'il aimerait abolir le travail parce qu'il préférerait rester à la maison et faire l'amour. Le refus du travail dans les années 70 était aussi cela : l'expression d'un imaginaire du pouvoir qui visait à transformer la société de manière radicale." (p. 4) Je ne sais que dire d'une description qui se situe quelque part entre les rêves hippies et les fantasmes nietzschéens. Ce qui est sûr, c'est qu'il a existé une époque, dans la Fiat en restructuration dans la seconde moitié des années soixante-dix, où l'augmentation de la force productive du travail était déguisée en temps libéré du travail dans la production elle-même : et ce fut le prélude à la défaite ouvrière en septembre-octobre 1980. Tout comme il est certain que les luttes étaient tout sauf une volonté de pouvoir abolir le travail. Qu'étaient-elles alors ?

Avant de répondre, il convient de rappeler très brièvement la réflexion de Marx sur le travail telle que Claudio Napoleoni l'a reconstituée dans les années 1970. La liberté et le bonheur ne s'obtiennent pas en l'absence du travail : « l'idée que l'individu 'dans son état normal de santé, de force, d'activité, de compétence et de dextérité » a également besoin d'une part normale de travail et d'éliminer le repos, ne semble pas traverser l'esprit d'A. Smith', écrit Marx dans les Grundrisse¹⁹. Smith est représentatif de la vision bourgeoise du travail comme punition et sacrifice, correcte en ce qui concerne le travail historiquement déterminé dans la société capitaliste, mais non extensible au travail en soi. Le rêve d'une sortie du travail grâce à la technologie fait également partie de cette vision bourgeoise, comme dans *Economic Prospects of Our Grandchildren* de John Maynard Keynes auquel Coin fait référence dans sa conclusion (p. 275), ou chez John Stuart Mill. Napoleoni écrit (1976, p. 183) :

19

« le travail lui-même présente des caractéristiques opposées à celles que Smith lui attribue ; tout en étant une activité visant à surmonter les obstacles pour atteindre des fins, le travail, si certaines conditions subjectives et objectives sont données, est une manifestation de liberté, à la fois parce que surmonter les obstacles est une réalisation du sujet et non le simple fonctionnement d'une force naturelle, à la fois parce que les objectifs sont des objectifs internes, que le sujet se fixe lui-même et non la conséquence d'une nécessité naturelle externe. D'où une première conclusion : dans la condition de travail libre (ou libéré), fins et moyens ne sont pas des réalités séparées et opposées, mais des moments internes à l'activité. »

Alors que le capitalisme tend à réduire le travail à un simple élément du capital, rouage d'un mécanisme qui le domine, le communisme devrait transformer cette relation capital-capital en une relation travail-travail, où le travail n'est pas seulement un moyen mais aussi une fin. On comprend alors comment, dans la Critique du programme Gotha, Marx peut même définir le travail comme premier besoin. La conclusion s'impose : s'il n'y a pas de libération du travail au sein même de la production, la réduction du temps de travail, certes à réaliser, se retournera contre elle-même. En d'autres termes, la libération du travail, comprise comme une défection du travail, ne se traduit pas par du « temps libre » mais par du « temps vide ».

Il doit être clair pour le lecteur à quel point cette discussion s'inscrit sur la même longueur d'onde que les considérations de Coutrot et Perez. Cela me permet aussi de répondre à la question que je laissais sans réponse : sur quoi portaient réellement les luttes des années 1960 et 1970 ? Je vole la citation suivante dans un ouvrage de Bellofiore (2011, p. 44). L'orateur est Sergio Gaudenti, interviewé en 1969 par Pino Ferraris :

« Je veux expliquer les points décisifs de ces luttes : les grèves sauvages, la lutte contractuelle que Fiat a tenté d'arrêter en suspendant 30 000 travailleurs. Le propriétaire pense pouvoir acheter un ouvrier avec son salaire comme il achète un kilo de pommes. Vous vous vendez et je vous paie. Alors je te consomme comme je veux. Je coupe la pomme, je la fais cuire, je la laisse pourrir [...] Je la mords. Le destin de la marchandise est en effet d'être consommé [...] Mais l'ouvrier est une marchandise un peu particulière, il ne suffit pas de se vendre à bon prix, il ne veut plus être consommé comme le souhaitent les patrons. C'est une marchandise qui veut avoir le pouvoir de contrôler la façon dont elle est consommée chaque jour, c'est pourquoi des luttes internes ont actuellement lieu au travail pour le contrôle ouvrier".

C'est là, et nulle part ailleurs, que réside la nouvelle nature du conflit et de l'antagonisme « ouvrier » dans les années 1960 et 1970. La « rupture d'époque » à redécouvrir est celle de la centralité des luttes ouvrières contre le productivisme et la domination de la rationalité capitaliste: au nom d'un travail différent et d'une production différente, au nom d'une vision plus complète de la nature de l'être humain qui est faite de soin, de contemplation, d'*otium* (comme auraient dit les Latins) : mais aussi et toujours de travail, comme une dimension incontournable de notre vie en commun. Dans ce voyage, un outil essentiel est le *Unionize !* de Sarah Jaffe, sous peine de se retrouver sans les leviers sociaux qui peuvent contribuer à y parvenir.

Il convient de terminer par deux références cinématographiques²⁰. La première est suggérée directement par Coin, qui évoque dans le livre un film de 1988 intitulé *A Career Woman*²¹. La protagoniste, Tess, est secrétaire dans une grande entreprise de Wall Street qui, nous dit Coin, grâce à sa débrouillardise, réussit une « ascension vers le succès qui la mène au sommet de l'entreprise ». Les ingrédients étaient réunis pour pénétrer l'imaginaire d'une petite fille : le vertige du New York des années 1980, bien représenté par le monde de la finance, savamment nettoyyé de la violence et de la corruption ; et la rédemption d'une jeune femme qui quitte la banlieue pour les gratte-ciels de Manhattan » (p. 16). En vérité, il s'agit d'une lecture superficielle (même si elle est la plus répandue) du film, qui trahit ce qui semble être une fin heureuse mais qui ne l'est pas.

Dans les dernières images du film, on voit Tess, non plus dans *l'open space* avec les autres secrétaires, mais dans son propre bureau avec porte et fenêtre, en train de discuter au téléphone avec son amie secrétaire Cyn. La caméra cadre la pièce d'abord du point de vue de *l'open space* puis de l'intérieur, puis vers l'extérieur. Ce bureau avec fenêtre donnant sur Manhattan, c'est-à-dire la grande conquête de Tess dans son ascension vers le succès, à mesure que le cadre s'élargit, se révèle

n'être qu'une fenêtre parmi tant d'autres, d'un gratte-ciel comme beaucoup d'autres (en réalité c'était le bâtiment qui abritait alors Trask Industries) 22.

Les passionnés de cinéma ne peuvent s'empêcher de revenir à la magistrale scène d'ouverture du chef-d'œuvre de Billy Wilder, *L'Appartement*. Le protagoniste, C.C. Baxter, travaille comme commis au dix-neuvième étage, table 861, dans un autre immense *open space* d'une compagnie d'assurance new-yorkaise. Peu de choses ont changé entre les Trente Glorieuses et le néolibéralisme. Et au final il n'est pas difficile de trouver des éléments de continuité avec la chaîne de montage introduite par Henry Ford en 1913, sinon même avec la chaîne de pièces interchangeables inventées par Honoré Blanc dans la deuxième partie du 18^e siècle. Pas de grande réussite, vraiment, pour la pauvre Melanie Griffith en termes d'authentique autonomisation.

L'autre référence cinématographique est le film de 2009 *Là-haut dans les airs* (en italien, *Entre les nuages*), où l'on apprend que « comme ça tu auras plus de temps pour ta vie » doit être la phrase préférée des licenciés en série, comme le *cost-killer* Ryan Bingham, joué par George Clooney, qui lors des entretiens de licenciement, suggère d'imaginer ce licenciement comme une opportunité. Une narration le plus souvent inventée de toutes pièces, qu'elle soit suggérée par l'idéologie entrepreneuriale ou par l'activisme anti-travail.

20 Je voudrais remercier Riccardo Bellofiore et Brunello Mantelli pour leurs souvenirs cinématographiques.

21 Titre italien du film de Mike Nichols, dont le titre original est en réalité *Working Girl*, ce qui n'est pas exactement la même chose.

Références

- Bellofiore R. (2011), *La crisi capitalistica e la barbarie che avanza*. Trieste: Asterios.
- Bologna S. F. (2023), *Tre lezioni sulla storia*. Milano: Mimesis.
- Boltanski Luc e Chiappello Ève (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Braverman H. (1974), *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press [trad. It. *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*. Torino: Einaudi, 1980).
- Burawoy M. (1982), *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Edwards R. (1979), *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Napoleoni C. (1976), *Valore*. Milano: Isedi.
- Segal L. (2023), *Lean on Me: A Politics of Radical Care*. London: Verso.
- Supiot A. (2015), *La Gouvernance par les nombres*. Paris: Librairie Arthème Fayard.
- Thompson P. (1989, seconda edizione), *The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan.