

# Le travail, une valeur ?

Jacques Freyssinet, chercheur associé, IRES

Document de travail n° 01-2022

• Février 2022



©TiBine, pixabay

*« Chacun découpe la notion de travail à la mesure de sa philosophie ou de son anthropologie, voire de son idéologie »  
(Yves Schwartz, 1997, p.40).*

*« Tous les individus qui composent la collectivité sociale ont vocation à participer aux activités de production de biens et services nécessaires à sa (sur)vie »  
(Bouffartigue, Eckert, 1997, p.235).*

*« Moteur et révélateur des mutations contemporaines (...) le travail est de retour »  
(Michel Lallement, 2007, p.13).*

*« Les questions du travail sont, de fait, le 'refoulé' de la société française »  
(Yves Clot, 2010, p.5).*

## SOMMAIRE

<b>1. LE TRAVAIL, UNE VALEUR ONTOLOGIQUE</b>	<b>7</b>
<b>1.1 L'affirmation</b>	<b>7</b>
a) Le travail au cœur des contradictions de l'économie capitaliste	7
b) Tous (et toutes ?) au travail	8
c) L'objectif n'est pas de réduire la place du travail, mais de le transformer	9
d) Une conception qui est à la base du syndicalisme de métier	10
Interlude 1. Edward Bellamy et William Morris, la confrontation de deux utopies	11
<b>1.2 La désillusion et la dénonciation</b>	<b>13</b>
1.2.1 Les constats empiriques	13
a) La parcellisation des tâches	13
b) La déqualification du travail	14
c) L'allergie au travail	17
d) L'usure et la souffrance au travail	17
e) La précarisation du travail et la désaffiliation	18
1.2.2 L'épanouissement hors du travail ?	18
a) « Travail, œuvre, action »	19
b) « Métamorphoses du travail »	20
c) « Le travail, une valeur en voie de disparition »	21
Interlude 2. Paul Lafargue et 'le droit à la paresse'	22
<b>1.3 La réaffirmation ou la redécouverte</b>	<b>23</b>
1.3.1 Le travail au cœur de nouveaux modèles productifs	23
a) « Contre la fin du travail »	23
b) « Une nouvelle civilisation du travail »	24
c) « Sens et valeurs du travail »	24
1.3.2 Le travail au centre des besoins et des aspirations individuelles	24
1.3.3 Le travail comme enjeu syndical	26
a) Les bases objectives d'un long silence	27
b) L'impact d'un marxisme appauvri	27
c) Un renouveau de la réflexion	29
d) De nouvelles formes d'action	31
Propos d'étape	33
<b>2. TRAVAIL ET VALEUR D'USAGE</b>	<b>34</b>
<b>2.1 Une typologie des formes de travail</b>	<b>35</b>
2.1.1. Une proposition	35
2.1.2. Des limites	36
<b>2.2 Valeur d'usage et travail non rémunéré</b>	<b>37</b>
2.2.1 Le travail forcé	38
2.2.2 Le travail domestique	39

a) Une reconnaissance ambiguë	39
b) Les difficultés de la mesure	40
c) De profondes évolutions	41
2.2.3 Le travail bénévole	42
a) Une quantification difficile	42
b) Des modèles sociaux contrastés	43
c) Des trajectoires individuelles diversifiées	44
d) Les risques d'instrumentalisation du bénévolat	44
e) L'émergence de statuts spécifiques	45
Interlude 3. Florence Weber et 'le travail à-côté'	46
2.2.4 Le travail des consommateurs et usagers	46
<b>2.3 Vers une analyse intégrée des formes de travail</b>	<b>47</b>
2.3.1. L'histoire globale du travail	47
2.3.2. Le droit du travail	48
2.3.3. Les statistiques du travail	49
Propos d'étape	50
<b>3. TRAVAIL ET VALEUR D'ÉCHANGE</b>	<b>51</b>
<b>3.1 La théorie de la valeur travail</b>	<b>51</b>
3.1.1 La valeur d'échange des marchandises	51
3.1.2 La valeur d'échange de la force de travail	53
3.1.3 Une marchandise particulière	53
3.1.4 Travail simple et travail complexe	53
3.1.5 Un élément moral et historique	54
<b>3.2 La disparition tendancielle de la valeur d'échange de la force de travail</b>	<b>55</b>
3.2.1 La « fin du travail »	56
Interlude 4. Matthew Crawford : « The Value of Work »	57
3.2.2 « L'emploi est mort, vive le travail ! »	58
Interlude 5. Une autre réponse : David Graeber et les 'bullshit jobs'	59
<b>3.3 La détermination sociale de la valeur d'échange de la force de travail</b>	<b>60</b>
3.3.1 Le revenu minimum d'un ménage	60
3.3.2 Le 'salaire pour vivre' horaire	61
<b>3.4. Valeur d'échange et valeur d'usage</b>	<b>62</b>
Propos d'étape	64
<b>EN CONCLUSION, QUELQUES ENSEIGNEMENTS</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>66</b>

**A**u début de 2020, lors du premier confinement engendré par la pandémie de la Covid-19, les applaudissements à vingt heures depuis les fenêtres et les balcons saluent le travail du personnel hospitalier. Dans le même temps, la population prend conscience du caractère vital du travail de diverses catégories situées au bas de l'échelle des catégories professionnelles : caissières des supermarchés, livreurs à vélo, éboueurs, etc. Un peu plus tard, l'explosion du volume du travail à domicile déclenche une réflexion sur l'importance des collectifs de travail et sur les conditions d'articulation entre travail professionnel et travail domestique. Cette réapparition du travail au centre du débat social s'opère dans des termes qui contrastent avec ceux qui avaient créé un effet de choc un quart de siècle auparavant.

En 1995 paraissent deux ouvrages<sup>1</sup>, l'un aux États-Unis, l'autre en France, dont les thèses, annoncées par des titres chocs, engendrent un débat vif et prolongé. Jeremy Rifkin annonce *'The End of Work'*<sup>2</sup> (Rifkin, 1995) et Dominique Méda *'Le travail. Une valeur en voie de disparition'* (Méda, 1995a). Il est, à la relecture, surprenant que ces deux titres soient le plus souvent évoqués conjointement dans les controverses qu'ils engendrent alors qu'ils posent des questions de nature radicalement différente. Dans le premier cas, un économiste affirme le déclin irréversible de l'emploi dans la production marchande, tandis que, dans le second, une philosophe met en cause la place hégémonique accordée au travail dans les idéologies des sociétés industrielles. Des questions encore différentes sont au centre de publications immédiatement ultérieures. Lorsqu'en 1996 Alain Supiot organise un vaste colloque sur *'Le travail en perspectives'*, c'est la question du statut du travail dans la société qui est au centre de la réflexion, principalement en termes juridiques<sup>3</sup> (Supiot, 1998), tandis que dans *'La città del lavoro'* (La cité du travail) Bruno Trentin s'interroge sur les raisons de l'évacuation de la problématique du travail durant la plus grande partie du XX<sup>e</sup> siècle au sein du mouvement ouvrier (Trentin, 1997). Ainsi, en l'espace de deux ans, quatre ouvrages majeurs montrent à quel point le débat sur le travail et sa valeur est rendu confus par la double polysémie de la notion de travail et de celle de valeur.

Quant à la notion de travail, en premier lieu, son indétermination et sa polysémie sont mis en évidence par de nombreux travaux. Sa genèse est étudiée par Marie-Anne Dujarier qui en inventorie les usages pratiques, institutionnels et scientifiques au cours de l'histoire (Dujarier, 2021 ; voir aussi Theocarakis, 2010). Les sociétés antiques sont des sociétés « sans concept de travail » : ou bien les activités productrices de biens et de services y sont englobées dans des catégories plus vastes, qui ont aussi un contenu social ou religieux, ou bien elles sont désignées par différents termes selon leur nature sans être regroupées dans une notion englobante. La catégorie 'travail' ne se définit et ne s'autonomise que tardivement. Avec l'émergence, au XIV<sup>e</sup> siècle, d'un « capitalisme marchand et colonial » selon Marie-Anne Dujarier (op.cit.) ou seulement au XVIII<sup>e</sup> siècle selon d'autres auteurs, en particulier Marie-Noëlle Chamoux (Chamoux, 1994 et 1998). Elle prend alors sa double dimension de travail concret (*L'Encyclopédie*) et de travail abstrait (Adam Smith). Pour autant, elle n'acquiert pas un contenu

---

<sup>1</sup> Deux précisions doivent être données sur la rédaction de ce texte. En premier lieu, la référence aux ouvrages est faite par le nom de l'auteur ou de l'auteure suivi de la date de première parution. L'objectif est de les situer avec précision dans l'histoire des idées. La bibliographie finale indique d'éventuelles rééditions complétées ainsi que l'édition qui a été utilisée pour les citations. En second lieu, nous présentons et discutons les thèses de l'auteur ou de l'auteure à partir de celle de ses publications qui a eu le plus grand retentissement dans les débats de l'époque. Nous n'ignorons pas, et en ferons mention le cas échéant, que leurs analyses ont pu évoluer dans le temps.

<sup>2</sup> « *La fin du travail* » dans la traduction française parue en 1996.

<sup>3</sup> Ainsi que l'écrit Alain Supiot dans l'introduction de l'ouvrage : « Cette première mise en perspective du travail aboutit à désigner le droit comme l'instance centrale de sa recomposition », puis : « Le statut conféré au travail (...) est le point nodal d'un ordre juste » (op.cit., p.6 et12).

univoque, mais laisse coexister des approches souvent contradictoires : devoir moral ou contrainte économique, épanouissement ou exploitation, fonction instrumentale ou fonction expressive... (Freyssenet, 1994 et 2020 ; Lalive d'Épinay, 1994 ; Méda, 1995a, 2011 et 2013 ; Supiot, 2019). Ainsi, Alain Cottereau a-t-il pu distinguer quatorze sens accordés au travail parmi les auteurs du XIX<sup>e</sup> et du XX<sup>e</sup> siècle (Cottereau, 1994). De son côté, John Budd, après un examen de l'ensemble de la littérature économique, sociologique, gestionnaire ou comportementale, identifie dix conceptualisations du travail<sup>4</sup> (Budd, 2010). Anne-Marie Dujarier regroupe les multiples approches en trois groupes de significations : le travail peut désigner un effort en vue d'un résultat (avec une dimension de pénibilité) ou bien le produit de cette activité ('un beau travail') ou encore la source d'un revenu de subsistance (c'est-à-dire l'emploi dans les sociétés contemporaines). Il est donc une représentation sociale historiquement construite, hétérogène, constamment redéfinie et aujourd'hui en crise.

Quant à la notion de valeur, en second lieu, si l'on part du plus simple, nous en trouvons dans le grand dictionnaire Larousse trois définitions :

- Ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre.
- Caractère de ce qui produit l'effet voulu.
- Ce que vaut un objet susceptible d'être échangé, vendu.

Nous proposons d'explorer successivement ces trois directions. Le travail peut être considéré comme une valeur fondatrice de l'être humain en tant que mode privilégié de développement personnel et de socialisation. Il peut aussi être reconnu comme source première de la production de valeurs d'usage, qu'il s'agisse de biens matériels ou de services utiles. Il peut enfin être inséré dans la sphère marchande et s'y voir reconnaître une valeur d'échange.

Pour revenir à l'exemple de la pandémie, la coexistence de ces trois dimensions est évidente si nous observons le cas des infirmières.

- L'investissement subjectif dont elles font preuve, allant jusqu'à la prise de risque et à l'épuisement, manifeste, au premier sens du terme, la valeur qu'elles accordent à leur travail<sup>5</sup>.
- L'utilité de ce travail pour d'autres, la valeur d'usage qu'il crée et qui a toujours été plus ou moins reconnue, fait soudain l'objet d'une prise de conscience unanime.
- Bientôt, au-delà des applaudissements, ressurgit la revendication d'une reconnaissance salariale de cette utilité sociale : c'est de la valeur d'échange de leur force de travail qu'il s'agit alors<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Selon John Budd, le travail peut être conçu comme malédiction (*curse*), comme source de liberté, comme marchandise, comme source de citoyenneté fondée sur l'emploi (*occupational citizenship*), comme désutilité, comme source d'accomplissement personnel (*personal fulfillment*), comme relation sociale, comme source de soins pour autrui (*caring for others*), comme source d'identité, comme service rendu à un Dieu ou à une communauté. Chaque conception engendre des conséquences différentes sur l'interprétation des comportements des acteurs et sur les programmes de recherche qui sont consacrés au travail.

<sup>5</sup> Dans un récent ouvrage, Pierre Madiot a voulu « rendre un vibrant hommage à ces soignants qui, en côtoyant la souffrance et la mort, connaissent le prix de la vie et, en équipe, veillent sur elle comme les gardiens du feu primitif, la préservent, la raniment souvent et, même ténue et vacillante, même quand elle s'éteint, en célèbrent le mystère » (Madiot, 2021).

<sup>6</sup> Une première version de ce texte a été présentée à un séminaire de l'IRES le 13 janvier 2022. Elle a bénéficié des interventions des participants et surtout de l'apport important de Jérôme Gautié qui en était le discutant. Selon la formule traditionnelle, les erreurs et lacunes qui subsistent sont de la seule responsabilité de l'auteur.

# 1. Le travail, une valeur ontologique

A l'encontre de certains auteurs dont nous discuterons plus loin les thèses, nous considérons, que le travail n'est pensé comme valeur fondatrice au sens fort du terme, qu'à partir du XIX<sup>e</sup> siècle en tant que mode d'affirmation de la place que les travailleurs<sup>7</sup> revendiquent dans la société (1.1). Cependant, le diagnostic d'une généralisation tendancielle d'un travail parcellaire et déqualifié au service de la production de masse engendre au milieu du XX<sup>e</sup> siècle une profonde désillusion qui conduit à un transfert de la recherche des valeurs dans la sphère du hors-travail (1.2). Ce n'est qu'à la fin du siècle que le travail est 'redécouvert' comme source, potentielle mais indispensable, d'épanouissement des personnes et de construction des solidarités (1.3).

## 1.1 L'affirmation

Ce n'est pas une simplification exagérée que de considérer que jusqu'à la Révolution industrielle, l'obligation de travailler constitue, dans les sociétés de classes, un attribut caractéristique des classes inférieures. Les différentes modalités de l'esclavage, du servage ou du statut des *laboratores* ne doivent certes pas être confondues, mais elles ont en commun l'obligation de travailler. L'oisiveté, lorsqu'elle n'est pas l'attribut valorisant des classes supérieures, crée une suspicion de délinquance, en tant que telle sévèrement réprimée.

Certes, des opinions minoritaires contestent ce mépris du travail. En Occident, on en trouve des traces dans certains courants du christianisme. Par exemple, quelques ordres religieux promeuvent le travail monastique. Mais il ne s'agit que de petites communautés isolées. Plus fortement encore, quelques concepteurs de sociétés idéales les édifient sur la base d'un travail également partagé entre tous les membres de la communauté. Mais il s'agit d'utopies<sup>8</sup>.

Les bases d'une transformation des conceptions du travail émergent dans le courant du XVIII<sup>e</sup> siècle. D'un côté, les articles de l'*Encyclopédie* mettent en valeur les savoir-faire des artisans et des ouvriers de métier ; c'est le travail concret qui est ainsi promu. De l'autre, Adam Smith formule la théorie de la valeur travail qui sera approfondie par Ricardo puis Marx ; c'est le travail abstrait qui devient l'outil de commensurabilité dans une économie marchande. Le mouvement ouvrier exploitera cette double inspiration.

### a) Le travail au cœur des contradictions de l'économie capitaliste

Nous prenons comme point de départ les analyses de Marx qui mettent le plus clairement en évidence le caractère contradictoire du statut du travail dans une économie capitaliste<sup>9</sup>, mais en précisant d'emblée que, sur ces points, il n'existe pas de divergence majeure entre les multiples courants du socialisme qui s'expriment à l'époque.

---

<sup>7</sup> Si nous utilisons seulement le masculin pour cette première phase historique, c'est qu'il a fallu plus d'un siècle au mouvement ouvrier pour sortir de l'ambiguïté en ce qui concerne le statut des travailleuses.

<sup>8</sup> Ainsi dans l'Utopie de Thomas More, « chacun, sans cesse exposé au regard de tous, se trouve dans l'heureuse nécessité de travailler et de se reposer selon les lois et coutumes du pays » (More, 1516, p.72). La généralisation du travail, combinée à la limitation de la consommation aux choses essentielles, permet de réduire à six heures par jour la durée du travail et de développer en parallèle des loisirs formateurs. Pour un panorama des utopies socialistes à l'égard du travail : Droz, 1972.

<sup>9</sup> Pour une réflexion critique globale sur l'évolution de la conception du travail dans les œuvres de Marx, voir par exemple : Hyman, 2006 ; Thompson, 1983.

En premier lieu, le travail est potentiellement le moyen essentiel d'épanouissement et de socialisation des travailleurs, d'organisation de leur solidarité. Par son travail, l'homme se construit lui-même en affrontant et en dominant son environnement naturel<sup>10</sup> ; il acquiert la maîtrise de la satisfaction de ses besoins. Dans l'activité de travail, il apprend la nécessité de la coopération avec d'autres et ceci d'autant plus que les techniques de production se perfectionnent<sup>11</sup> ; au sein des collectifs de travail, il fait l'expérience de la solidarité.

En second lieu, en économie capitaliste, l'exploitation des travailleurs par extraction d'un surtravail est le moyen de réalisation de plus-value et d'accumulation du capital. Le travailleur exploité est aussi un travailleur aliéné puisqu'il perd la maîtrise non seulement du produit de son travail, de sa finalité, mais aussi de son activité de travail<sup>12</sup>.

Négliger ce caractère fondamentalement contradictoire<sup>13</sup> engendre, à nos yeux, deux risques symétriques :

Le premier risque est de ne prendre en compte que la composante exploitation-aliénation de l'activité de travail et, au moins dans le cadre des économies capitalistes<sup>14</sup>, de ne voir d'issues que dans la sphère du hors travail. Telle est la conclusion vers laquelle peuvent orienter les dénonciations justifiées de la dégradation du travail et de la subordination des travailleurs.

Le second risque est, comme le fait par exemple Jean Rousselet, de confondre la « pensée socialiste, utopique et marxiste », aux côtés de la « pensée chrétienne » et de la « pensée libérale », parmi les idéologies de « la valeur Travail ». Dans ce cadre commun, « *le labeur devenait à la fois (pour l'homme) son unique raison d'être et le seul principe organisateur de vie sociale* » tandis que « *l'obligation de travailler s'inscrivait dans les idéologies jusqu'à paraître consubstantielle à la nature humaine* » (Rousselet, 1974, chapitre 7, p.172). C'est alors une critique radicale de la « valeur Travail » qui s'impose.

Avant de suivre le cheminement de ces deux courants de pensée, soulignons d'abord que jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, ils n'occupent qu'une place marginale dans les conceptions du mouvement ouvrier.

### ***b) Tous (et toutes ?) au travail***

L'affirmation de la place centrale du travail dans le développement humain est aussi, et peut-être surtout, un socle qui permet de revendiquer une place centrale des travailleurs dans le système économique et social. Un leitmotiv de la pensée socialiste de la première moitié du

---

<sup>10</sup> « Le travail est de prime abord un acte qui se passe entre l'homme et la nature (...). En même temps qu'il agit par ce mouvement sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature, et développe les facultés qui y sommeillent » (Marx, 1867, p.727-728). Voir aussi dans cette perspective les analyses de Friedrich Engels (Ege, 2011).

<sup>11</sup> « Le machinisme (...) ne fonctionne qu'au moyen d'un travail socialisé ou commun. Le caractère coopératif du travail y devient une nécessité technique » (Marx, 1867, p.931).

<sup>12</sup> « L'aliénation au travail : séparation de la propriété, autrement dit des conditions de travail objectives, d'avec la force de travail vivante (...) ; donc aussi, aliénation du contenu du travail face au travailleur lui-même » (Marx, 1858, p.282).

<sup>13</sup> « Sans doute Smith a raison lorsqu'il dit que dans ses formes historiques : esclavage, corvée, salariat, le travail est toujours répulsif, qu'il apparaît toujours contrainte extérieure, et qu'en face de lui le non-travail est 'liberté' et 'bonheur'. Cela est doublement vrai pour un travail plein de contradictions, un travail qui n'a pas encore su créer les conditions objectives et subjectives (...) qui le rendaient 'attractif', propice à l'autoréalisation de l'individu » (Marx, 1858, p.288-289).

<sup>14</sup> Ou, plus largement, de toutes les économies qui pratiquent « l'organisation scientifique du travail » et la production standardisée de masse, par exemple les ex-économies à planification centralisée dites socialistes (infra,1.3.3).



XIX<sup>e</sup> siècle (Bruhat, 1972) est la dénonciation du caractère parasitaire des classes d'oisifs, reprenant ainsi un thème présent chez certains précurseurs<sup>15</sup>.

Déjà, Saint-Simon dans sa célèbre 'Parabole' de 1819 oppose les abeilles aux frelons, les producteurs ou « industriels » au parti antinational des oisifs. Encore la définition des producteurs est-elle fort large puisqu'elle englobe tous ceux dont les travaux sont utiles à la société en y incluant au premier rang les entrepreneurs. Dans la coalition des producteurs, ce sont ces derniers qui doivent diriger. En 1821, il propose aux ouvriers d'adresser aux chefs d'industrie une lettre qui contient un passage sans ambiguïté : « *Vous êtes riches et nous sommes pauvres ; vous travaillez de la tête et nous des bras ; il résulte de ces deux différences fondamentales qui existent entre nous, que nous sommes et que nous devons être vos subordonnés* » (Saint-Simon, 1821, p.437). Ses analyses évoluent puisqu'en 1824, il reconnaît au peuple la qualité de 'sociétaires' à part entière, donc une autonomie au sein de la coalition des producteurs<sup>16</sup>. Enfin, dans un manuscrit inachevé et non daté, il fait le constat de la divergence des intérêts<sup>17</sup>. Les travailleurs doivent en tant que tels avoir leur place dans la société pour y défendre leurs intérêts qui sont devenus spécifiques.

D'une façon aujourd'hui surprenante, une conséquence originale de la primauté affirmée des activités de travail se manifeste dans le domaine de la formation. D'éminents spécialistes ont montré que les socialistes du XIX<sup>e</sup> siècle, quelles que soient leurs divergences sur d'autres points, sont dans ce domaine en accord sur deux principes : la polytechnicité de l'apprentissage et la fusion de la formation et du travail productif (Dommaget, 1970 ; Duveau, 1947). Le second principe implique le recours généralisé au travail des enfants. L'exemple le plus systématique est donné par Proudhon :

*« Séparer comme on le fait aujourd'hui l'enseignement de l'apprentissage, et ce qui est plus détestable encore, distinguer l'éducation professionnelle de l'exercice réel, utile, sérieux, quotidien de la profession, c'est reproduire, sous une autre forme, la séparation des pouvoirs et la distinction des classes, les deux instruments les plus énergiques de la tyrannie gouvernementale et de la subalternisation des travailleurs »* (cité par Duveau, 1947, p.148).

Ainsi, la scolarisation générale de sept à dix-huit ans s'accompagnera d'une augmentation progressive du temps de travail accompli par les élèves. Il ne s'agit pas de simples exercices pratiques, mais d'un travail productif puisque la vente des produits du travail permettra à elle seule d'assurer la gratuité de la scolarisation (Brémand, 2008). Si le travail est le facteur central de l'épanouissement, il doit commencer dès que l'enfant en a la capacité physique.

### **c) L'objectif n'est pas de réduire la place du travail, mais de le transformer**

La radicalité de ces conceptions permet de comprendre que, jusqu'au tournant du siècle, les objectifs prioritaires du mouvement ouvrier ne portent pas sur la réduction de la part qu'occupe le travail dans le développement humain, mais sur la transformation des conditions de travail, au sens large, pour éliminer celles qui font obstacle à ce développement. Ceci explique, par exemple, la place marginale qu'occupe jusqu'à la fin du siècle la réduction de

---

<sup>15</sup> Voir, par exemple, la contribution de Jacques Droz déjà citée (Droz, 1972).

<sup>16</sup> « Le peuple se compose aujourd'hui d'hommes (...) dont l'intelligence est suffisamment développée et la capacité en prévoyance assez épanouie pour qu'il puisse sans inconvénient s'établir un système d'organisation sociale qui les admette comme sociétaires » (Saint-Simon, 1824, p.116).

<sup>17</sup> « Avant la Révolution, les manœuvres qui forment la masse de la classe industrielle avaient des soutiens puisqu'ils faisaient cause commune avec les banquiers, les négociants et les manufacturiers. Aujourd'hui qu'ils se voient abandonnés par tout ce qu'il y avait de puissant dans leur classe, ils ont nécessairement de l'humeur contre l'allure politique actuelle (Saint-Simon, s.d., p.455-456).

durée du travail (tout au moins celle des hommes adultes) dans les revendications des syndicats<sup>18</sup> (Freyssinet, 2005, avec des références aux travaux convergents des historiens). Plus que de longs rappels historiques, deux textes montrent que le marxisme et le socialisme réformiste ne s'écartent pas en ce domaine des positions forgées au début du siècle.

Ainsi, Marx en 1875 dans sa *Critique du programme du parti ouvrier allemand* (dite 'Critique du programme de Gotha') s'élève-t-il contre la revendication d'interdiction du travail des enfants qui s'y trouve inscrite :

*« Une interdiction générale du travail des enfants est incompatible avec l'existence de la grande industrie ; elle n'est donc qu'un vœu pieux et stérile. Sa mise en vigueur – si elle était possible – serait réactionnaire, car grâce à une stricte réglementation du temps de travail selon l'âge et à d'autres mesures de protection en faveur des enfants, l'union du travail productif et de l'instruction est un des plus puissants moyens de transformation de la société actuelle »* (Marx, 1875, p.1433).

Ainsi, Jean Jaurès en 1912, à propos de la création des retraites ouvrières et paysannes, affirme-t-il son attachement au principe du travail 'tout au long de la vie' :

*« La perception de la retraite n'implique nullement la cessation du travail par l'ouvrier. Pour ma part, je ne considère pas du tout comme l'idéal de la vie que le travail soit suspendu et je considère comme une organisation barbare l'organisation industrielle et économique d'aujourd'hui qui fait que, jusqu'à un certain âge, jusqu'à une certaine minute, jusqu'à un certain moment imperceptible d'une aiguille sur une horloge, l'homme est surmené et qu'aussitôt que l'aiguille a appuyé sur une petite marque noire, il passe dans le néant du travail, qui est comme une image anticipée et morne du néant de la vie (...) Par conséquent, la vérité de l'intelligence et de la vie est dans le travail, mais dans le travail proportionné aux forces de l'homme et l'idéal n'est pas qu'à une minute déterminée, l'homme passe de l'épuisement par le labeur à l'épuisement par l'inertie »<sup>19</sup>.*

#### **d) Une conception qui est à la base du syndicalisme de métier**

Jusqu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, et parfois plus longtemps comme aux États-Unis, les syndicats de métier imposent leur domination sur le mouvement syndical en construction. Certes, des poussées périodiques mobilisent les travailleurs peu ou pas qualifiés, parfois dans des mouvements de masse, mais la précarité des statuts, le chômage qui accompagne les récessions économiques, ainsi que la répression des employeurs et de l'État ne laissent qu'une brève durée de vie à ces mouvements de masse.

Le Royaume-Uni, lieu de naissance de la Révolution industrielle et du syndicalisme moderne, en donne l'illustration (Voir, par exemple : Clegg, Fox, Thompson, 1964 ; Cole, 1948 ; Webb, 1894). Les « syndicats généraux », les seuls ouverts aux travailleurs autres que les ouvriers de métier, n'apparaissent qu'en 1889 sur la base des revendications des ouvriers des usines à gaz et des luttes des dockers. Encore sont-ils bientôt les victimes de la « grande récession » et ne parviendront-ils à se développer durablement qu'à partir des années de '*labour unrest*' qui précèdent la Première Guerre mondiale.

---

<sup>18</sup> Certes, dès 1866, le congrès de l'Association internationale des travailleurs demande que la durée légale du travail soit réduite à huit heures. Il faut attendre plus de vingt ans pour que la journée de huit heures soit adoptée en 1890 comme thème unificateur de l'action syndicale à l'échelle internationale. En France, il faut encore attendre près de vingt ans pour que la CGT organise en 1906, avec un faible succès, une grève nationale sur cette revendication.

<sup>19</sup> Intervention citée par Dominique Taddéi d'après les Annales de la Chambre des députés (Taddéi, 1999).

Aux États-Unis, la formidable poussée des *Knights of Labor* dans les années 1880 reste un feu de paille, tandis que les *Industrial Workers of the World*, créés en 1905, sont pratiquement éliminés par la répression qui s'abat sur eux lors de la Première guerre mondiale (voir, par exemple : Commons *et al.*, 1918 ; Guérin, 1968 ; Perlman, Taft, 1935). Ce n'est que dans les années 1930 que la naissance du *Congress of Industrial Organizations* met en danger la longue domination de l'*American Federation of Labor*.

Or le syndicalisme de métier du XIX<sup>e</sup> siècle tire sa puissance du fait que grâce au contrôle de l'acquisition et de l'usage des qualifications, il dispose face à l'employeur d'un pouvoir sur le contenu et l'organisation du travail. La fierté de la maîtrise du procès de travail concret en fait un porteur convaincu des conceptions que nous venons de présenter. Le travail constitue la source de dignité et de pouvoir de ses membres.

C'est la réduction ou la marginalisation de la place des métiers dans les processus productifs qui met en question ces attitudes. L'organisation 'scientifique' du travail et la production standardisée de masse alimentent au XX<sup>e</sup> siècle une critique de plus en plus radicale du travail et de son impact sur les travailleuses et les travailleurs. Avant d'aborder cette nouvelle phase, il est stimulant d'évoquer deux ouvrages qui sont publiés au moment de la transition entre les deux étapes historiques et qui fournissent de remarquables illustrations des deux attitudes.

---

### **Interlude 1. Edward Bellamy et William Morris, la confrontation de deux utopies**

À deux années d'intervalle paraissent, aux États-Unis puis en Angleterre, deux ouvrages qui appartiennent à la famille des utopies, utilisées de longue date comme outils de critique sociale et comme instrument de mobilisation pour la construction d'une société idéale. Le second ouvrage est conçu comme une réponse au premier et leur comparaison illustre deux attitudes opposées présentes parmi ceux qui veulent exprimer un rejet du capitalisme tel qu'il se transforme à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et promouvoir une conception du travail dans la société future.

Dans *Looking Backward 2000-1887*, Edward Bellamy présente ce que pourrait être la société américaine au terme du XX<sup>e</sup> siècle (Bellamy, 1887). L'accélération de la concentration du capital, observable à la fin du siècle précédent, est parvenue à son aboutissement logique : « *the final consolidation of the entire capital of the nation, the Great Trust* » (*op.cit.*, p.37). Ce producteur unique est géré par l'État au service de l'ensemble de la population.

Chaque individu reçoit un revenu égal, sous la forme d'une carte de crédit qu'il utilise librement pour s'approvisionner dans les magasins publics. La production est planifiée pour répondre aux demandes des individus. En contrepartie, tout individu valide doit servir durant 24 ans dans « l'armée industrielle »<sup>1</sup> et y fournir « *the best service it is in his power to give* » (p.61). Cette armée est organisée de manière strictement hiérarchique. Chacun doit initialement y accomplir pendant trois ans des tâches non qualifiées avant d'entamer une carrière professionnelle, selon ses préférences et aptitudes, au sein d'une pyramide qui culmine avec le grade de général en chef, assumé directement par le Président des États-Unis. Bellamy insiste sur la nécessité d'une discipline de type militaire au sein de cette *industrial army* : « *The efficiency of industry requires the strictest discipline in the army of labour* » (p.134) ; « *the control and discipline of the industrial army of course required to be central and uniform* » (p.136).

*Le travail constitue donc avant tout un devoir à l'égard de la collectivité. Les formidables gains d'efficacité assurés par la socialisation des moyens de production et leur usage planifié permettent de réduire au minimum l'obligation de travail et font du loisir et de la consommation les espaces d'épanouissement individuel et collectif :*

« *the labor (...) is by no means regarded as the most important, or the most dignified employment of our powers. We look upon it as a necessary duty to be discharged before we can fully devote ourselves to the highest exercise of our faculties* » (p.128)

« we all agree in looking forward to the date of our discharge as the (...) period when we shall first really (...) become enfranchised from discipline and control (...). Men nowadays look forward to forty-five » (p.129).

William Morris réagit violemment contre cette conception du travail perçue comme une contrainte passagère, seulement nécessaire pour garantir l'accès au loisir et à la consommation (Morris, 1890). Il y voit l'expression d'un *State Communism* centralisé à l'extrême, privilégiant l'égalisation des conditions et la minimisation de l'effort de travail grâce au machinisme. À l'opposé, il décrit une utopie alternative.

D'abord, celle d'une société où l'on ne conçoit pas que l'organisation de l'activité : « can be dealt by a huge national centralization, working by a kind of magic for which no one feels himself responsible ; that on the contrary it will be necessary for the unit of administration to be small enough for every citizen to feel himself responsible for its details, and be interested in them » (op.cit., p.358).

Ensuite, l'utopie d'une société où l'objectif n'est pas de réduire au minimum le travail, mais la pénibilité du travail : « the true incentive to useful and happy labour is and must be pleasure in the work itself » (p.357).

Le chapitre XV (*On the lack of incentive to labour in a communist society*) fournit le cœur de la démonstration. Les biens et les services sont gratuits et sont produits en fonction des besoins. Le seul stimulant au travail est « the reward of creation » (p.132). Le travail dégradant a été supprimé grâce aux machines. Si la mécanisation était impossible, les productions ont été abandonnées.

Ainsi, la seule crainte que connaissent les habitants est celle d'une « *scarcity of work* », mais elle est jugée par l'auteur sans fondement puisque, l'art et la science étant inépuisables, il sera toujours possible de satisfaire les désirs de travail par le perfectionnement de la qualité des produits.

Morris nous promène dans une agglomération londonienne transformée en un réseau de petites villes et de villages dispersés, séparés par des jardins, des champs et des vergers. Leurs habitants et habitantes alternent, selon leurs préférences, diverses activités intellectuelles et manuelles, toutes sources de plaisirs et d'apprentissages épanouissants. Le communisme final ressemble à un paradis artisanal et bucolique.

Le contraste entre les deux perspectives peut être éclairé par la position sociale de leurs auteurs respectifs. Edward Bellamy est un intellectuel (avocat, puis journaliste) ; son œuvre inspirera le programme du *Nationalist Party*<sup>2</sup>, organisation des classes moyennes qui n'attirera ni les ouvriers, ni les petits paysans. Il conçoit l'amélioration du statut du prolétariat grâce à l'accès au repos et à la consommation dans une société égalitaire où l'utilisation rationnelle du machinisme assure l'abondance. William Morris est un génial polyvalent : maîtrisant plusieurs métiers (au sens de *craft*), il est aussi créateur d'une prospère entreprise de *design*, poète, traducteur, romancier et éditeur. Il est l'un des fondateurs de la *Socialist League* dont il restera toujours un militant actif. L'épanouissement grâce à un travail qualifié et autonome, la polyvalence experte, l'exercice de responsabilités concrètes constituent les fondements de sa trajectoire et le modèle dont il propose la généralisation.

Mais, derrière les particularités des deux auteurs, se dessinent deux visions de l'avenir proposées au mouvement ouvrier. Morris reprend et élargit, grâce à la polyvalence, la tradition d'autonomie et de responsabilité que revendiquaient les ouvriers de métier dans une organisation décentralisée de la production. Le développement personnel et la socialisation de tous se fondent sur la maîtrise des qualifications et le plaisir d'un travail accompli dans la dignité. Bellamy projette les conséquences, qu'il juge inéluctables, de la généralisation des machines et de la concentration des moyens de production. La concentration exige une gestion économique centralisée et planifiée. La mécanisation rend possible, si l'on établit l'égalité des droits et obligations, un allègement de la peine des travailleurs et leur accès à une société d'abondance sans gaspillage. Libération et épanouissement par le travail ou dans la sphère du 'hors travail' ? Le mouvement syndical sera durablement confronté à cette interrogation.

<sup>1</sup> Soit, entre la fin de la scolarité obligatoire (21 ans) et l'âge de la retraite (45 ans) à laquelle n'échappent que les titulaires de hautes fonctions publiques.

<sup>2</sup> « *Nationalist* » au sens d'un projet de nationalisation de l'industrie.

Source : Freyssinet, 2004-2007, Fasc.4, p.70-71.

## 1.2 La désillusion et la dénonciation

À la lumière des travaux des historiens, il ne fait guère de doute qu'aux États-Unis le succès des méthodes d'organisation 'scientifique' du travail (parcellisation, chronométrage, analyse des gestes et des temps...), puis l'introduction du travail à la chaîne ont pour cause principale la volonté de briser le contrôle qu'exercent les travailleurs qualifiés sur l'organisation du travail, ainsi que le contrôle que les collectifs de travailleurs exercent sur l'intensité du travail. À l'opposé, l'objectif des entrepreneurs est de généraliser le recours à des ouvriers semi-qualifiés, capables de servir efficacement des machines spécialisées selon les rythmes qu'elles imposent. L'affrontement est ouvert, durable et souvent violent avec les syndicats de métier. Taylor, Ford et leurs épigones affichent à l'égard des syndicats des stratégies qui vont de la neutralisation à l'élimination. Taylor semble accepter les syndicats dès lors qu'ils ne tentent pas de limiter la production, mais il prévient : « *la coopération des ouvriers est demandée sous toutes les formes possibles ; l'opposition n'est jamais tolérée* » (Taylor, 1909, p.253). Ford, quant à lui, est ouvertement hostile aux syndicats qu'il n'a jamais acceptés dans son entreprise et dont il pense qu'ils ne peuvent s'implanter que lorsque le management est déficient « *en exploitant non pas les qualités saines mais les faiblesses des travailleurs* » (Ford, 1921, chapitre XIX).

En Europe, les progrès du taylorisme et du fordisme sont plus lents et, après la Première Guerre mondiale, ils ne se heurtent plus à une opposition de principe des principaux syndicats ; ce sont ses modalités qui sont critiquées<sup>20</sup>. C'est seulement après la Seconde Guerre mondiale que ce modèle devient, sinon généralisé, du moins dominant et qu'il est progressivement perçu comme un futur inéluctable. Alors se développent d'une part, des diagnostics radicalement pessimistes sur le contenu concret du travail, d'autre part, des mises en cause théoriques de la place qui doit être accordée au travail dans le développement et l'épanouissement humain.

### 1.2.1 Les constats empiriques

Au sein d'une bibliographie considérable, nous choisissons quelques ouvrages qui, lors de leur publication ont eu un impact majeur<sup>21</sup>. Ils diagnostiquent une tendance, jugée inéluctable, à la parcellisation et à la déqualification du travail, à l'allergie au travail, à l'usure au travail et à sa précarisation.

#### a) La parcellisation des tâches

Comme l'ont bien montré Geneviève Rot et François Vatin, les analyses de Georges Friedmann sur la division du travail ont profondément évolué (Rot, Vatin, 2004 ; Vatin, 2004). Dans une première étape, il voit dans le travail à la chaîne une conséquence transitoire du machinisme, une étape nécessaire avant l'automatisation. Ses conséquences négatives pour les travailleurs sont l'effet du système capitaliste et non du progrès technique. Après la guerre, les résultats des recherches qu'il dirige ou dont il prend connaissance, en France et à l'étranger, notamment aux États-Unis, le conduisent à transformer progressivement son diagnostic dans un sens de plus en plus pessimiste (Friedmann, 1946, 1950 et 1956). Ses conclusions de 1956 dans

---

<sup>20</sup> Voir, par exemple, pour la France : Fridenson, 1987 et pour l'Allemagne : Rehfeldt, 1988.

<sup>21</sup> Ce critère de choix des ouvrages (l'impact dans le débat social au moment de leur parution) a une conséquence forte qu'il importe de souligner : les positions des auteurs cités ont pu évoluer par la suite, parfois fortement, et nous le mentionnerons le cas échéant. Ce qui nous intéresse ici, c'est de saisir, avec un arbitraire inévitable dans le choix, des moments critiques dans la confrontation des points de vue sur le travail.

*Le travail en miettes* sont confirmées en 1964 dans une nouvelle édition « revue et augmentée ».

- Le passage à l'automatisation est plus lent et plus partiel que prévu. En même temps qu'il s'opère, de nouveaux secteurs d'activité sont soumis au mouvement de parcellisation des tâches. Il est difficile de se prononcer sur le bilan net de ces deux évolutions de sens opposé. La généralisation de l'automatisation n'est devenue, au mieux, qu'une hypothèse de très long terme.
- L'expérience enseigne les limites des actions compensatoires aux effets négatifs de la parcellisation qui peuvent être menées au sein des activités de travail, qu'il s'agisse de mettre en évidence les solidarités sociales dans la production ou de promouvoir l'élargissement et l'enrichissement des tâches.
- La perspective de loisirs actifs qui compenseraient l'aliénation au travail s'estompe lorsqu'on observe qu'un travail sans intérêt engendre des façons de « tuer le temps » tout aussi aliénantes.
- Le socialisme 'réel' n'a pas proposé un modèle qualitativement différent d'organisation du travail. Il ne peut être présenté comme une solution aux problèmes posés par la généralisation du travail en miettes dans les chaînes de production.

Même si elles se situent plus dans le registre d'un constat empirique que d'un modèle théorique, les analyses de Georges Friedmann exercent alors une influence décisive pour étayer la thèse de l'existence d'une tendance dominante, au moins pour une longue période, à la diffusion d'un modèle de travail parcellaire, destructeur d'autonomie, de qualification et d'intérêt pour le travail. Toutes les possibilités d'action compensatrice devraient certes être explorées, mais finalement elles ne parviendraient qu'à atténuer les aspects les plus négatifs d'un modèle qui devenait hégémonique.

### ***b) La déqualification du travail***

À trois années d'intervalle paraissent, aux États-Unis puis en France, deux ouvrages (Braverman, 1974 ; Freyssenet, 1977) qui servent longtemps de référence aux thèses les plus pessimistes sur l'avenir d'un travail homogénéisé. Même si le second ouvrage ne cite pas le premier, leurs analyses et leurs prédictions sont remarquablement proches.

Pour Harry Braverman<sup>22</sup>, l'histoire de l'organisation du travail dans le mode de production capitaliste est déterminée par les stratégies de contrôle du travail que choisissent les capitalistes en fonction des conditions de la production. Si les conséquences du taylorisme et de l'OST sur les travailleurs sont bien connues, il serait naïf d'attendre de la révolution technologique une inversion du mouvement : l'automatisation provoque une diminution des activités d'attention, d'intelligence, de décision et d'action demandées aux ouvriers (*op.cit.*, chapitre 9).

Amorcée dans les emplois directement productifs, la parcellisation s'étend par étapes aux emplois indirectement productifs (conception, préparation, contrôle de la production), aux emplois de bureau (l'informatique y contribue), aux activités commerciales et de services, aux

---

<sup>22</sup> L'histoire des débats engendrés par les thèses de Braverman, notamment dans le cadre de la *Labour Process Theory* a été minutieusement retracée par Paul Thompson (Thompson, 1983).

fonctions d'encadrement. Seules échappent à ce mouvement les « couches moyennes salariées » qui sont associées à la gestion du capital, mais elles sont toujours menacées par de nouveaux progrès de la division du travail associés à l'accroissement de dimension des unités économiques.

La conclusion est simple : l'ouvrier ne peut retrouver la maîtrise du processus de travail sans une transformation du mode de production. Sinon, « *le travailleur peut rester une créature sans connaissance et sans capacité, une simple 'main' par laquelle le capital fait son travail* », ainsi que l'écrit Braverman dans les dernières lignes de son ouvrage (*op.cit.*, p.359).

Comme Harry Braverman, Michel Freyssenet fait de l'évolution du contenu et de l'organisation du travail le produit de l'affrontement antagonique entre capitalistes et travailleurs. Il aboutit au même diagnostic négatif qu'il résume, au début de son ouvrage, dans un texte dont nous donnons quelques extraits significatifs :

*« Depuis l'origine du mode de production capitaliste, la division du travail se fait par la séparation croissante de la partie manuelle et de la partie intellectuelle du travail (...). La division capitaliste se traduit par la déqualification du travail du plus grand nombre de travailleurs et la 'surqualification' d'un petit nombre (...). Les travailleurs 'surqualifiés' sont à leur tour soumis à ce processus contradictoire de 'déqualification-surqualification', de telle sorte que la déqualification ne peut s'interrompre par suppression de certains emplois déqualifiés (...). La division capitaliste du travail se généralise aux travailleurs improductifs de capital. Elle s'impose également aux travailleurs dont la force de travail n'est pas achetée par le capital (...). Le passage d'un stade à l'autre de la division du travail (...) est le moyen pour briser le mouvement ouvrier, accroître la centralisation du capital et jeter les bases d'une nouvelle phase d'accumulation »* (Freyssenet, 1977, p.14-15).

Comme Braverman, Freyssenet voit dans l'automatisation un facteur d'aggravation :

*« La mise en œuvre capitaliste du principe automatique va enlever au travailleur la petite parcelle d'activité intellectuelle qui lui restait et réduire son travail à une tâche de surveillance purement réflexe »* (*op.cit.*, p.53).

Un seul aspect, potentiellement positif, peut apparaître si l'on se place dans la perspective des luttes sociales :

*« les différences corporatives ou catégorielles s'estompent en raison de l'interchangeabilité croissante des tâches et les bases matérielles de l'unité des travailleurs n'en sont que plus visibles »* (*op.cit.*, p.131).

Braverman et Freyssenet utilisent donc les travaux empiriques de Friedmann et de nombreux autres chercheurs pour alimenter une théorie de l'homogénéisation tendancielle du travail en économie capitaliste. Ce mouvement n'épargne qu'une minorité décroissante et toujours menacée. Il est appelé à s'approfondir parce qu'il exprime l'antagonisme irréductible entre travail et capital autour du contrôle du procès de travail<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Nous n'ignorons pas les évolutions ultérieures des diagnostics et des conceptualisations de certains auteurs, en particulier de Michel Freyssenet. On observera, dans le cas de l'industrie allemande, une révision tout aussi radicale des conclusions de Horst Kern et Michael Schumann. Ces deux auteurs avaient abouti, dans des enquêtes réalisées à la fin des années 1960, à des résultats aussi pessimistes que ceux de Harry Braverman pour les États-Unis ou de Michel Freyssenet pour la France. Retournant quinze ans



Au cours de la même période, d'autres recherches ont mis en cause la thèse d'une homogénéisation-déqualification du travail pour mettre en évidence la coexistence évolutive de formes différentes de travail. Pour l'illustrer, nous nous limitons à deux exemples.

Alain Touraine construit, dès les années 1950, une distinction devenue classique entre trois phases de l'évolution professionnelle (Touraine, 1955 et 1966) : la phase A correspond à un « système professionnel de travail » où l'ouvrier qualifié utilise de manière autonome des machines universelles ; la phase B est caractérisée par le recours aux OS servant des machines spécialisées ; la phase C est celle du « système technique de travail » où les machines automatiques induisent l'élimination tendancielle du travail directement productif, mais créent un espace pour de nouvelles qualifications technico-organisationnelles à la périphérie des opérations productives. Au premier abord, on pourrait n'y voir qu'un séquençage historique, cohérent avec l'approche que défendait alors Georges Friedmann et qui ferait de la phase B la forme représentative de l'organisation présente de la production dans le capitalisme contemporain. Une telle interprétation serait doublement erronée. En premier lieu, Alain Touraine a toujours mis en garde contre une interprétation des « trois phases » en termes de succession historique nécessaire et généralisée. En second lieu et surtout, l'auteur rejette le travail parcellaire comme forme homogène typique de la production de masse :

*« la phase B, celle du travail en série, n'a pas d'existence théorique propre, mais sa réalité pratique doit être comprise comme la rencontre et la contradiction du système professionnel et du système technique de travail » (Touraine, 1965, p.288-289). Ou encore : « il est faux d'analyser l'évolution du travail à partir des réalités de la phase B et en particulier du travail à la chaîne, forme contradictoire du passage du système professionnel au système technique de travail » (Touraine, 1966, p.119).*

Par ailleurs, l'auteur souligne qu'il est impossible de tracer des frontières entre les trois phases car les processus de passage sont permanents. L'objet de la recherche est d'analyser les mouvements continus entre des formes professionnelles hétérogènes ainsi que les contradictions qu'engendrent leur coexistence.

Une deuxième illustration significative de ce type de démarche est fournie par les travaux de Joan Woodward. Analysant la variété des formes d'organisation parmi des entreprises qui se révèlent toutes performantes dans leur domaine d'activité, Joan Woodward identifie comme facteur explicatif la complexité de la technologie mesurée par le degré de contrôle et de prévisibilité du processus de production. Elle classe les entreprises étudiées selon onze degrés de complexité qui peuvent être regroupés en trois grandes catégories : la production unitaire ou de petite série, la production en grande série et les industries de process.

Il n'existe aucune tendance à l'homogénéisation des collectifs de travail, mais des différences qualitatives structurelles qui se révèlent fonctionnelles du point de vue de l'efficacité productive. Cette hétérogénéité ne résulte pas de l'empilement de strates historiques successives. Aucune des formes performantes d'organisation n'est intrinsèquement plus

---

plus tard dans les mêmes entreprises, ils observent une tendance générale à la professionnalisation du travail de production et à l'utilisation plus globale de la compétence ouvrière (Kern, Schumann, 1984).



moderne. Chacune constitue une réponse adaptée à la spécificité de la demande et à celle des techniques de production disponibles pour y faire face.

Si la thèse de l'homogénéisation-déqualification est contestée, elle n'en exerce pas moins une influence durable et c'est sur la base des situations qu'elle décrit que se développent deux autres diagnostics pessimistes sur les conséquences engendrées par de telles formes de mise au travail.

### **c) L'allergie au travail**

Paru sous ce titre, l'ouvrage de Jean Rousselet soulève alors quelques réactions scandalisées (Rousselet, 1974). Il constate que les jeunes développent des comportements de désaffection à l'égard du travail et même, dans certains groupes plus défavorisés ou plus sensibilisés, des attitudes de contestation ou de révolte. Ces évolutions touchent progressivement le monde adulte. Le paradoxe est que ce constat est réalisé en 1974 au terme d'un quart de siècle de quasi plein emploi et au moment où s'ouvre une période qui, pour les jeunes, va faire de l'accès à l'emploi une source d'angoisse sans cesse plus aiguë. L'auteur en est conscient ; cependant en 1978 dans la préface d'une seconde édition, il confirme son diagnostic.

A la différence des auteurs précédemment cités, il ne s'appuie pas principalement sur des observations en entreprise. Il mobilise de nombreuses enquêtes réalisées auprès des jeunes ainsi que des travaux sur leurs trajectoires scolaires et professionnelles. Il montre l'impact d'un système scolaire de plus en plus sélectif qui, dans les faits, reproduit les appartenances sociales. A l'exception de minorités privilégiées, les jeunes sont dirigés vers des tâches sans intérêt et cherchent vainement des compensations dans la consommation et les loisirs.

L'auteur conclut sur « deux propositions essentielles » :

*« Il existe chez l'homme un besoin naturel d'œuvrer à une activité de son choix pour témoigner de son existence ».*

*« Le progrès ne libèrera jamais entièrement l'homme de l'obligation de travail, mais il lui offrira des chances grandissantes de satisfaire ses appétits d'action, de créativité et d'épanouissement, à condition de ne plus faire de l'activité de travail l'unique et indispensable instrument de leur accomplissement » (op.cit., p.235).*

Si le travail est « une contribution nécessaire à l'effort collectif », il ne peut être épanouissant que pour une minorité privilégiée, celle-là même qui produit l'idéologie du travail. Il faut donc procéder à une « indispensable désacralisation » du travail (op.cit., p.239).

### **d) L'usure et la souffrance au travail**

Deux ouvrages de Christophe Dejours exercent une forte influence en mettant en évidence l'impact des phénomènes d'usure mentale et de souffrance au travail sur la subjectivité des travailleurs et des travailleuses (Dejours, 1980 et 1998). Les conditions et l'organisation du travail engendrent la souffrance : l'ennui naît de la répétitivité et la peur naît de la présence du danger, de la violence ou des menaces d'exclusion. Certes, « *il existe des cas où le travail est (...) favorable à l'équilibre mental et à la santé du corps* », soit qu'il engendre un « *plaisir de fonctionner* », soit parce qu'il est « *source d'une satisfaction sublimatoire* », mais la tendance générale va à l'opposé. Elle suscite « *du pessimisme sur l'avenir de la plupart des professions, traversées progressivement par une organisation du travail de plus en plus autoritaire, rigide et*

*parcellisante* » (Dejours, 1980, p.172-174). Ce mouvement engendre des pathologies spécifiques dont les victimes tentent de se protéger ou qu'elles tentent de rendre supportables en élaborant des « idéologies défensives de métier ». Cette forme de résistance est aussi une source d'aliénation : « *le travailleur finit par confondre avec ses désirs propres l'injonction organisationnelle qui a pris la place de son libre arbitre* » (*op.cit.*, p.175). De plus, elle contribue à un processus de « banalisation du mal » face auquel l'auteur ne perçoit pas de possibilités de mobilisation à court terme, non que l'action soit impossible mais parce que les conditions d'une prise de conscience sont absentes (Dejours, 1998, p.23-24)<sup>24</sup>.

### **e) La précarisation du travail et la désaffiliation**

Il serait vain de tenter une synthèse de la volumineuse littérature économique, juridique et sociologique qui a analysé, à partir de la décennie 1970, les multiples formes de précarisation du statut des travailleuses et des travailleurs dans toutes ses composantes. Nous restons fidèles à l'option de retenir les ouvrages qui, en leur temps, ont eu une résonance particulièrement forte. Tel est le cas de celui publié en 1995 par Robert Castel qui introduit le concept de « désaffiliation » (Castel, 1995). Au terme d'une fresque pluriséculaire, l'auteur décrit l'émergence au XX<sup>e</sup> siècle d'une « société salariale ». Le salariat n'est plus la position de prolétaires exploités sous la fiction d'un contrat individuel de travail librement négocié. Par étapes, il est devenu un statut attractif pour les autres catégories de la population active et porteur de garanties de niveau de vie et de sécurité qu'assure l'État social. Ainsi apparaît « le travail comme support privilégié d'insertion dans la structure sociale » (*op.cit.*, p.17).

C'est la centralité du travail qui est aujourd'hui mise en question. La croissance du chômage et de la précarité alimente un processus de désaffiliation : il ne s'agit pas seulement de l'exclusion des « surnuméraires » et de l'élargissement d'une périphérie de précaires, mais de la « déstabilisation des stables ». Il serait donc dangereux de cristalliser sur les seuls mécanismes d'exclusion un mouvement qui touche l'ensemble de la société. La désaffiliation n'est pas nécessairement une absence complète de liens ; elle est l'absence d'inscription du sujet dans des structures qui portent un sens. A ce jour, « il n'existe pas d'alternative crédible à la société salariale » (*op.cit.*, p.459) ; la question n'est donc pas celle de sa liquidation, mais celle de sa métamorphose.

#### **1.2.2 L'épanouissement hors du travail ?**

Les diagnostics répétés et convergents de la dégradation d'une fraction tendanciellement croissante et devenue largement majoritaire du travail concret dans les économies 'tayloristes-fordistes' engendrent des interprétations théoriques qui ont en commun la dénonciation de la valeur qui y est prétendument reconnue au travail. Plutôt qu'un inventaire inévitablement incomplet et réducteur, nous nous arrêtons sur trois contributions qui ont eu en leur temps un écho particulièrement fort : celles de Hannah Arendt, d'Alain Gorz et de Dominique Méda<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Pour une discussion critique des thèses de Christophe Dejours, voir les analyses d'Yves Clot qui met l'accent à l'opposé sur « le pouvoir d'agir des travailleurs » et sur les potentialités d'un « conflit de critères sur la qualité du travail » comme base de « négociation de compromis dynamiques » (Clot, 2010 et Clot, Gollac, 2014).

<sup>25</sup> La contribution de Claus Offe se situe à l'intersection des diagnostics empiriques et des positions théoriques. D'une part, selon cet auteur, le caractère multiforme qu'a pris le travail lui fait perdre son univocité : il relève aujourd'hui de critères de rationalité « ambigus et inconciliables ». D'autre part, le travail taylorisé est devenu « subjectivement périphérique » ; il n'a plus qu'une valeur instrumentale pour des personnes dont les satisfactions se situent de plus en plus dans les activités hors-travail, favorisées par la réduction du temps de travail tout au long de la vie. Offe constate qu'aujourd'hui : « le travail et la position de ceux qui travaillent

### a) « Travail, œuvre, action »

La contribution de Hannah Arendt doit être prise comme point de départ car elle est issue d'une ambitieuse construction mêlant l'histoire, la philosophie, l'économie et la politique. Une seconde raison de s'y arrêter réside dans les contresens significatifs qu'ont pu créer, dans le débat français, la traduction du vocabulaire anglais (anglais des États-Unis) employé par l'auteure.

Cette dernière part de la distinction entre la vie active et la vie contemplative, deux sphères de l'activité humaine entre lesquelles, en référence à une longue histoire de controverses, elle refuse d'établir une hiérarchie. Puis, au sein de la vie active, elle sous-distingue trois composantes : *labor*, *work*, *action* (Arendt, 1958 et 1964<sup>26</sup>). On mesure la difficulté de traduction : l'anglais utilise un terme abstrait, *labor* (ou *labour*), et un terme concret, *work*, là où le français ne dispose que du mot 'travail'. Les traducteurs ont choisi d'utiliser 'travail' comme équivalent de *labor* et de rendre *work* par 'œuvre', ce qui biaise fortement la compréhension du texte<sup>27</sup>. Pour réduire ce risque, nous utilisons le vocabulaire anglais<sup>28</sup>.

*Labor* désigne l'interminable répétition des activités de l'*homo laborans* qui assurent sa reproduction physique ; elles s'achèvent dans la consommation c'est-à-dire dans la destruction du résultat de l'activité ; elles ne laissent aucune trace. Elles sont du domaine de la nécessité et non des fins. Elles engendrent l'équivalence quantitative de toutes les tâches, l'interchangeabilité et non la coopération des travailleurs. *Work* désigne l'activité de l'*homo faber* qui met en œuvre des compétences spécifiques génératrices d'un produit durable. Elle a donc sa finalité dans la création d'objets utiles et durables qui serviront la réalisation d'autres fins.

Lorsque Hannah Arendt critique « les quatre idéalizations modernes du travail » (Arendt, 1958, p.176ss), lorsqu'elle dénonce « l'illusion de l'humanisme du travail, de la joie du travail » (*ibid.*, p.196ss), c'est du *labor* qu'il s'agit. Si la conclusion de l'analyse est radicalement pessimiste, c'est parce que l'auteure diagnostique, dans l'actuelle société de consommation, « la défaite de l'*homo faber* » et « le triomphe de l'*animal laborans* » (*ibid.*, p.380ss et 398ss). Pour faire allusion à notre développement précédent (*supra*, Interlude 1), c'est le travailleur d'Edward Bellamy qui a chassé le travailleur de William Morris, mais il s'agit bien dans les deux cas de travail et de travailleurs (ou de travailleuses).

---

dans le processus de production ne sont pas traités en tant que principe supérieur de l'organisation des structures sociales » (Offe, p.2062).

<sup>26</sup> Développée dans l'ouvrage paru aux États-Unis en 1958, sa pensée est synthétisée dans le texte d'une conférence dont la date est incertaine : « vraisemblablement » 1957 selon les traducteurs français ou 1964 selon les éditeurs d'un recueil de ses textes (J.W. Bernauer, *Amor Mundi. Explorations in the Faith and Thought of Hannah Arendt*, Martinus Nijhoff Publishers, 1987).

<sup>27</sup> On imagine que le débat français sur la conception du travail chez Hannah Arendt aurait été sensiblement différent si le traducteur avait choisi de traduire 'work' par 'travail', ce qui est la première acception proposée par tous les dictionnaires anglais-français, et de traduire par exemple 'labor' par 'labeur' (qui en est l'origine Anglo-Normande). Marie-Anne Dujarier souligne que la langue anglaise révèle aussi bien pour *work* que pour *labour* (ou *labor*) une polysémie qui laisse ouvert le choix de la traduction (Dujarier, 2021, Encadré : « *Work, labor, employment* », p.169-170). L'analyse des dictionnaires conduit Andrea Komlosy à la même conclusion pour le vocabulaire anglais : *labour* est un peu plus connecté avec pénibilité, mais tel n'est pas le cas dans des expressions telles que *labour force* ou *labour law* ; en allemand, si l'usage d'*Arbeit* a progressivement marginalisé celui de *Werk*, le premier mot ne s'oppose pas au second qu'il tend plutôt à englober (« *Work and labour in English and German Dictionaries* », p.43-47 in Komlosy, 2014).

<sup>28</sup> C'est dans cette langue qu'a écrit l'auteure. Grâce à l'érudition d'Udo Rehfeldt, nous avons appris qu'elle avait assuré elle-même la traduction de son ouvrage dans sa langue maternelle. Elle utilise alors les termes *die Arbeit* (le travail), *das Herstellen* (la production ou la fabrication) et *das Handeln* (dont 'l'action' est l'un des sens possibles). Ceci ne réduit donc pas la difficulté.

## **b) « Métamorphoses du travail »**

Il est difficile de rendre compte d'une pensée aussi riche et évolutive que celle d'Alain Gorz et il est encore plus difficile d'isoler dans ses analyses ce qui relève du travail puisque ce concept et sa critique se trouvent au centre de ce que l'on pourrait appeler sa philosophie de l'histoire. Selon la méthode utilisée à propos des autres auteurs, nous prenons comme point de départ l'ouvrage qui, en ce domaine, a été une source majeure de controverses, les *Adieux au prolétariat* ; il faut nécessairement le compléter par les *Métamorphoses du travail* qui poursuivent et infléchissent sa réflexion (Gorz, 1980 et 1989).

Le point de départ est la critique de « l'idéologie du travail » ou des « sociétés de travail » dont le propre est que « le travail y est considéré tout à la fois comme un devoir moral, comme une obligation sociale et comme la voie de la réussite personnelle (Gorz, 1989, p.265). L'analyse se situe dans la sphère de la rationalité économique marchande où le travail constitue une activité hétéronome soumise à la contrainte de la nécessité. Si cette composante des activités humaines ne peut être éliminée puisqu'elle est la condition de la survie, elle ne peut non plus être qualitativement transformée. L'utopie du travail chez Marx reposait sur la généralisation de la figure de l'ouvrier polytechnique aux activités diversifiées ; la société machinique a imposé une division du travail sans cesse plus poussée au sein de laquelle le travailleur subordonné est dans l'incapacité de s'approprier la finalité de sa contribution à la production. Son temps hors travail est tout aussi aliéné dans la recherche de consommations et de loisirs imposés par la logique marchande.

La seule solution réside dans la mise en place d'une « société dualiste » dans laquelle se développerait une « sphère de l'autonomie » disjointe de la « sphère de l'hétéronomie ». Cette évolution est rendue possible par les progrès de la productivité qui permettraient une réduction tendancielle de la durée du travail au profit d'activités qui stimulent l'accomplissement personnel. Ainsi les individus n'auraient-ils plus à rechercher leur identité sociale et leur accomplissement personnel dans la sphère du travail socialement nécessaire.

Dans les *Métamorphoses du travail*, André Gorz introduit une inflexion significative, au moins dans le vocabulaire. La catégorie « travail » n'est plus réduite à la seule sphère de l'hétéronomie ou au « travail rationnel au sens économique », mais appliquée à deux autres catégories. En premier lieu, il s'agit du « travail pour soi » accompli « en vue d'un résultat dont on est soi-même directement le principal destinataire et bénéficiaire » (Gorz, 1989, p.268) ; il s'élargit au « travail pour nous » au sein de la communauté ; il inclut notamment le travail domestique. En second lieu, sont incluses « les activités autonomes qu'on accomplit comme étant une fin en elle-même, librement, sans nécessité » (*op.cit.*, p.269). A leur propos, l'auteur hésite à employer le terme « travail » qu'il place entre guillemets : « Toutes ces activités requièrent un 'travail' au sens d'effort, d'application méthodique, mais (...) elles ne font qu'un avec le temps de vivre » (*ibidem*).

Enfin, dans le même ouvrage, il précise le sens de la « société dualiste » qu'il préconisait dans l'ouvrage précédent : « L'idée d'une 'économie duale' comportant un secteur marchand ou hétéronome et un secteur convivial d'activités communes est un contresens » (*op.cit.*, p.201). Le secteur convivial ne peut exister que si le secteur marchand assure à chacun le nécessaire. Ce sont donc deux sphères qui doivent coexister dans l'expérience de chaque individu avec un élargissement progressif de la sphère de l'autonomie aux dépens de celle de l'hétéronomie.

Dans l'un des derniers textes qu'il ait écrit, Alain Gorz affirme que l'économie de la connaissance crée la possibilité d'une multiplication des biens communs, enjeu du « conflit central de l'époque » et d'une extension de l'autoproduction pour l'autoconsommation<sup>29</sup>. Tandis que « l'emploi est une espèce en voie d'extinction », « le travail sera producteur de culture, l'autoproduction un mode d'épanouissement » (Gorz, 2009).

Cet aboutissement plus complexe et plus nuancé sur le domaine et l'avenir du travail<sup>30</sup> ne change rien au premier diagnostic : il n'existe pas d'espoir d'émancipation dans la sphère du travail hétéronome. Le seul objectif est de réduire cette dernière.

### **c) « Le travail, une valeur en voie de disparition »**

L'ouvrage de Dominique Méda a soulevé à l'époque un vif débat<sup>31</sup> (Méda, 1995a). C'est donc ce texte que nous prenons comme référence sans ignorer que, par la suite, les analyses de l'auteure sont devenues plus complexes et nuancées. Le titre adopté ne porte pas de point d'interrogation et il est confirmé par celui d'un article publié la même année : « La fin de la valeur 'travail' » (Méda, 1995b).

Pour éviter tout contresens sur les thèses soutenues, il faut tenir compte de la double restriction imposée par l'auteure à l'extension du concept de travail.

- En premier lieu, « l'invention du travail » (chapitre III) est le fait d'Adam Smith à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle. Il n'y a aucune pertinence à appliquer cette notion à des sociétés qui ne l'employaient pas<sup>32</sup>.
- En second lieu, l'une des deux « erreurs majeures » que l'on peut commettre est de « croire que le champ du travail est plus large que celui de l'emploi » (*op.cit.*, p.310). Dans un autre passage, l'auteure dénonce « une grave faute historique » : « La commettent tous ceux qui considèrent que l'emploi ou le travail salarié ne sont qu'une des formes que peut prendre le travail parce que celui-ci recouvre un champ beaucoup plus vaste » (*op.cit.*, p.300)<sup>33</sup>.

C'est donc le seul travail salarié, né de l'économie politique classique et de la Révolution industrielle, qui est l'objet de l'analyse. L'axe central est le rejet d'une idéologie ou d'une utopie du travail qui fait de celui-ci une catégorie anthropologique générale définissant l'essence de l'homme. Il serait alors tout à la fois le socle de l'individualité, la base de la sociabilité, la capacité de transformer le monde pour la satisfaction des besoins. Ce discours fonctionne dans

---

<sup>29</sup> « Les outils high-tech existants ou en cours de développement, généralement comparables à des périphériques d'ordinateur, pointent vers un avenir où pratiquement tout le nécessaire et le désirable pourra être produit dans des ateliers coopératifs ou communaux » (Gorz, 2009).

<sup>30</sup> On retrouve ce flottement du vocabulaire, illustré par la présence ou l'absence de guillemets dans l'introduction de l'un de ses derniers ouvrages théoriques, *Misères du présent. Richesses du possible* (Gorz, 1997) : « Il faut oser vouloir l'Exode de la 'société de travail' (...). Il faut que le 'travail' perde sa centralité dans la conscience, la pensée, l'imagination de tous (...). Il faut oser vouloir nous réapproprier le travail ».

<sup>31</sup> Voir, entre bien d'autres, les réactions de Dominique Schnapper et Alain Touraine (*infra* 1.3).

<sup>32</sup> S'appuyant sur Norbert Elias, Dominique Méda entend : « s'interdire à tout prix de projeter sur les époques antérieures des savoirs acquis ultérieurement et d'utiliser pour comprendre celles-ci des concepts, des éléments de concepts ou des configurations de sens forgés plus tard » (Méda, 2011, p.34).

<sup>33</sup> Nous consacrons la seconde partie de ce texte à la discussion de cette affirmation. Notons dès maintenant que l'emploi inclut le travail indépendant tout comme le travail salarié. Dans un ouvrage ultérieur, Dominique Méda évite la confusion entre emploi et travail salarié en incluant toute forme d'activité rémunérée : « Nous considérons donc ci-après le travail comme une activité humaine coordonnée, rémunérée, consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante ou sous la direction d'une autre en échange d'une contrepartie monétaire » (Méda, 2004, p.30).

nos sociétés comme mode de légitimation de l'économisme productiviste et du règne de la marchandise.

Si le travail reste une ressource nécessaire à la satisfaction des besoins, il importe d'organiser une « réduction contrôlée de sa place » tout en garantissant un accès égal pour tous. Il s'agit de « désenchanter le travail » (chapitre X) : « *Le problème n'est donc pas de donner la forme travail à des activités de plus en plus nombreuses, mais au contraire de réduire l'emprise du travail pour permettre à des activités aux logiques radicalement différentes, sources d'autonomie et de coopération véritables, de se développer* » (op.cit., p.300-301). A cette date, Dominique Méda se range donc dans le camp de ceux qui, tout en reconnaissant le travail comme nécessité, se donnent comme objectif la réduction de la place qu'il occupe pour laisser se développer d'autres activités qui sont indispensables pour l'épanouissement individuel et la vie sociale<sup>34</sup>.

---

### ***Interlude 2. Paul Lafargue et 'le droit à la paresse'***

Faut-il faire du gendre de Karl Marx le premier penseur du travail comme 'une valeur en voie de disparition', voire même à dénoncer ? Paru pour la première fois en 1880, l'ouvrage de Paul Lafargue semble déroutant pour un marxiste orthodoxe (si ce terme n'est pas un oxymore ?).

En premier lieu, Lafargue « réfute » la revendication du droit au travail porté par les révolutionnaires de 1848. « L'amour du travail, la passion furibonde du travail » lui apparaît comme « une étrange folie qui possède les classes ouvrières » (Lafargue, 1880, p.7), une forme d'imprégnation par l'idéologie de la classe dominante : « le prolétariat s'est laissé pervertir par le dogme du travail » (p.11). Le prolétariat doit, au contraire, « raisonner » le travail pour éviter que son abondance ne fournisse aux capitalistes le moyen de le réduire à la misère.

En second lieu, la libération des travailleurs repose sur la machine : « la machine est le rédempteur de l'humanité, le Dieu qui rachètera l'homme des *sordidae artes* et du travail salarié, le Dieu qui lui donnera les loisirs et la liberté » (p.54). Ainsi, l'horizon offert n'est pas celui de la disparition du travail mais celui de la réduction du temps de travail qui laisse place à un travail libre et épanouissant pour l'homme et utile pour la société : « le travail ne deviendra un condiment des plaisirs de la paresse, un exercice bienfaisant à l'organisme humain, une passion utile à l'organisme social que lorsqu'il sera sagement réglementé et limité à un maximum de trois heures par jour » (p.26).

En luttant pour l'augmentation des salaires et la réduction de la durée du travail, le prolétariat force les capitalistes à perfectionner leurs machines et ainsi à « puissancier (*sic*) la productivité humaine » (p.40). Ainsi, grâce aux luttes ouvrières, semble-t-il possible d'amorcer, au sein du système capitaliste, un enchaînement vertueux entre la réduction du temps de travail et le développement des forces productives. Le « droit à la paresse » apparaît comme la formulation provocatrice de cette stratégie.

---

<sup>34</sup> Comme nous l'avons mentionné au départ, les positions de Dominique Méda ont évolué. Dès 1998, elle prend position en faveur d'une « société de pleine activité » où « chacun ait accès, simultanément, aux activités politiques, productives, culturelles, ainsi que privées (amicales, familiales, amoureuses) » (Méda, 1998, p.43). En 2011, se référant aux analyses d'Axel Honneth, elle définit le travail comme « l'une des activités essentielles à la réalisation de soi et au développement de la société », mais ni la seule, ni la principale (Méda, 2011, p.48). En 2016, elle réalise pour l'Organisation Internationale du Travail un document de recherche intitulé : « L'avenir du travail : sens et valeur du travail en Europe » (Méda, 2016).



### **1.3 La réaffirmation ou la redécouverte**

Les travaux que nous venons d'évoquer sont, à nos yeux, parmi les plus représentatifs d'un courant de pensée qui exerce une influence croissante à partir de la seconde moitié de la décennie 1970<sup>35</sup>. Ils engendrent des réactions diverses. Si nul ne nie l'ampleur des différentes formes de la dégradation du travail, la seule réponse ne réside pas dans le développement des activités hors travail. A l'opposé, elle peut reposer sur la transformation du travail qu'il s'agisse de répondre aux nouvelles caractéristiques des modèles productifs et des formes d'organisation sociale ou qu'il s'agisse de répondre aux besoins et aux aspirations des travailleuses et des travailleurs. Il faut changer le travail pour qu'il trouve ou retrouve sa pleine valeur. Dans un contexte où il avait été progressivement polarisé sur la question de l'emploi, le mouvement syndical, interpellé par ce débat et par l'expérience de ses militants, redécouvre lui aussi le travail comme un enjeu essentiel<sup>36</sup>.

#### **1.3.1 Le travail au cœur de nouveaux modèles productifs**

Les discours positifs sur l'avenir du travail s'appuient sur les transformations observées et prévisibles dans les modèles productifs et les formes d'organisation sociale, mais y trouvent des arguments de nature différente. Nous en donnons trois exemples qui illustrent la variété des perspectives.

##### **a) « Contre la fin du travail »**

La réflexion de Dominique Schnapper s'inscrit dans une perspective longue (Schnapper, 1997). Pour elle, le travail, dans sa double dimension de maîtrise de la nature et de source d'autonomie, est dès l'origine constitutif de la définition de l'homme occidental. A la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle, s'établit entre travail productif et citoyenneté un lien qui demeure aujourd'hui : « Le citoyen moderne acquiert sa dignité en travaillant » (*op.cit.*, p.14). La question actuelle est d'aménager le travail pour qu'il retrouve la capacité d'intégration de ceux qui sont menacés d'exclusion. Supprimer le travail ou la valeur accordée au travail est donc soit utopique, soit dangereux en ce sens que ce serait négliger la nécessité de chercher à l'améliorer.

Certes, avec la révolution technologique, la production concurrentielle pour le marché mondial ne peut fournir d'emplois à toutes celles et tous ceux qui en demandent. Mais, il existe des besoins illimités pour le développement du « secteur social ». L'exigence est celle de la reconnaissance de l'utilité sociale de ces activités ce qui passe normalement par leur professionnalisation<sup>37</sup>. Enfin, il est absurde d'opposer les deux secteurs d'activité puisque ce sont les performances du premier qui permettent de financer le développement du second. Au total, « on ne va pas vers la fin du travail, mais vers un changement des formes du travail et de la structure des emplois » (*ibid.*, p.81).

---

<sup>35</sup> Et qui s'appuie souvent sur les perspectives plus fondamentalistes tracées par des auteurs comme Jürgen Habermas ou Ivan Illich.

<sup>36</sup> Les débats sur la crise du travail, la fin du travail ou la fin de la valeur travail ont engendré un nombre considérable de publications que nous avons utilisées, mais dont il est impossible de rendre compte en détail. Au risque d'inévitables et regrettables oublis, mentionnons par ordre chronologique de parution : Perret, 1995 ; Bidet, Texier, 1995 ; De Bandt, Dejours, Dubar, 1995 ; Boisard *et al.*, 1997 ; Calvez, 1997 ; Grozelier, 1998 ; Attali, 2007 ; Dorival, 2011 ; Gomes, 2013 ; ITS, 2014 ; Cercle des économistes, 2015 ; Favereau, 2016. Les travaux de prospective ont été nombreux, depuis Boissonnat, 1995 jusqu'aux récentes publications de France Stratégie : Jolly, Prouet, 2016 ; Benhamou, 2017.

<sup>37</sup> L'auteur indique, sans plus de précisions, que, lorsque la professionnalisation est « impossible », il faut trouver d'autres formes de « reconnaissance sociale » pour les activités bénévoles (*infra* 2.2.3).

### **b) « Une nouvelle civilisation du travail »**

Alain Touraine rejette la notion de « fin du travail » parce qu'elle oppose à ses yeux une société du travail à une société du temps libre alors que, depuis un quart de siècle, l'expérience vécue est celle du recul de la société industrielle devant une société du marché, c'est-à-dire régulée par les seuls marchés capitalistes (Touraine, 1999). Dans ce contexte, la sphère du temps libre s'appauvrit par intégration dans la sphère marchande<sup>38</sup>. L'objectif est alors de restaurer le travail comme moyen de construction d'un acteur libre, comme moyen de défense contre les contraintes du marché, comme moyen de lutte contre l'exclusion et les communautarismes. A cette fin, il faut transformer le travail pour accompagner le passage de la société industrielle à la société informationnelle. Celle-ci permet l'élargissement du champ reconnu au travail et la professionnalisation de nouvelles activités intensives en main-d'œuvre. La question n'est donc pas celle de la fin du travail, mais de la transformation du travail : « nous entrons dans une nouvelle civilisation du travail » (*op.cit.*, p.180).

### **c) « Sens et valeurs du travail »**

Les analyses de Dominique Schnapper et d'Alain Touraine se situent à un niveau macrosocial et mettent principalement l'accent sur les nouveaux espaces offerts à la professionnalisation du travail. Yves Lichtenberger se place au niveau de l'entreprise, ou plus largement de l'organisation, au sein de laquelle émerge un nouveau modèle de performance. Ce modèle repose sur la nécessaire implication des travailleurs qui, autrefois limitée à une minorité de travailleurs autonomes, tend à se généraliser (Lichtenberger, 1998 et 2011). Si, à l'encontre des thèses de la dévalorisation du travail, ce dernier demeure la source d'identité et d'intégration, c'est désormais dans le cadre d'organisations du travail qui privilégient la capacité individuelle d'initiative et de prise de responsabilités au sein de nouvelles formes de coopération et de mobilisation.

L'enjeu central ne se situe donc ni dans le hors-travail, ni dans les nouvelles professionnalités du secteur social, mais au cœur de l'entreprise. La valorisation du travail ne constitue pas une exigence éthique, mais une condition de la performance. Elle ne crée pas pour autant les bases d'un consensus. Si le travail reste « une contrainte consentie », « l'implication ne se décrète pas, elle ne se commande ni ne s'achète ». Le contexte est celui du « conflit coopératif » : « ce sont les divergences qui sont premières, la coopération est seconde et sauvée par les conflits » (*op.cit.*, 2011, p.97 et 98). Ainsi se renouvellent « les débats sur les conceptions d'un bon travail, celui que l'on peut s'approprier et qui redonne à chacun sa place dans l'entreprise et dans la société » (*ibid.*, p.100).

### **1.3.2 Le travail au centre des besoins et des aspirations individuelles**

Il est utile de confronter ces conceptions sociétales du travail aux résultats des enquêtes qui interrogent directement les individus sur leurs perceptions et leurs attentes quant à leur travail. Un point de départ précieux est fourni par les résultats d'enquêtes comparatives internationales, même s'il faut tenir compte de toutes les difficultés qui se rencontrent pour interpréter l'expression de préférences subjectives (souci de conformité, poids des idéologies

---

<sup>38</sup> En 1997, Daniel Mothé avait déjà dénoncé « l'utopie du temps libre » (Mothé, 1997). A ses yeux, le temps libre est plus inégalitaire que le temps de travail ; il est de plus en plus dominé par la sphère marchande et voit sa nature transformée par la précarisation du travail. Il s'agit, à l'intention des couches moyennes, « d'un néoprophétisme qui succède à celui du paradis socialiste » (*op.cit.*, p.80).



dominantes, ambiguïtés des traductions...). Les enquêtes européennes fournissent quelques résultats majeurs (Méda, Vendramin, 2013).

- Très majoritairement, les enquêtés affirment accorder une grande importance au travail même si la famille passe avant.
- Si la dimension instrumentale du travail conserve son poids (assurer un salaire et la sécurité de l'emploi), on observe une montée générale de la dimension 'expressive' (sens donné au travail, réalisation de soi, qualité des relations dans le collectif de travail).
- Même si les inégalités subsistent, les modèles de genre se rapprochent quant aux attitudes à l'égard du travail.
- Une dualisation des rapports au travail apparaît en fonction des niveaux de qualification la dimension expressive peut s'exprimer en haut de la hiérarchie tandis qu'au bas de celle-ci le statut, le contenu du travail et les conditions de travail conjuguent leur pression pour imposer une conception instrumentale<sup>39</sup>.

Dans le cas de la France, une spécificité émerge : « Depuis qu'elles existent, les enquêtes européennes sur les valeurs mettent en évidence que les Français accordent une très grande importance au travail, mais aussi qu'ils sont les plus nombreux à souhaiter voir celui-ci occuper une moindre place dans leur vie »<sup>40</sup> (Davoine, Méda, 2008, p.5). S'il n'y a rien de contradictoire dans le fait que les personnes accordent une grande importance à leur travail et qu'elles souhaitent en même temps une réduction de sa durée, le paradoxe naît du fait que les Français occupent, relativement aux autres pays européens, des positions extrêmes et opposées dans leurs réponses sur l'un et l'autre point. Par exemple, en 1999, le pourcentage des personnes qui déclarent que le travail est pour elles très important est le plus élevé pour la France (70 %) qui se situe également au premier rang quant au pourcentage des personnes qui souhaitent que le travail prenne une place moins grande dans leur vie (66 %). Les différences entre pays sont assez stables dans le temps.

Les analyses statistiques montrent que l'explication de ces écarts ne se trouve pas dans des attitudes éthiques ou religieuses (le travail comme « devoir »), ni dans les niveaux de revenu de chaque pays ou dans la composition socioprofessionnelle de leur population active. Deux facteurs semblent exercer une influence principale. En premier lieu, les Français se distinguent par les attentes plus fortes qu'ils expriment à l'égard du travail (intérêt intrinsèque, autonomie...) en particulier chez les jeunes et dans les professions qualifiées. Ce résultat est cohérent avec leurs réponses à la première question (importance accordée au travail). Leur volonté de voir réduire la place du travail s'expliquerait alors par la déception qu'ils ressentent relativement à leurs attentes. Leurs perceptions subjectives de la qualité des relations sociales en entreprise, des conditions de travail, des perspectives de promotion, de la sécurité de l'emploi sont plus négatives en moyenne que dans les autres pays. Elles engendreraient des sentiments de frustration et de retrait à l'égard du travail concret tel qu'ils l'exercent. De manière complémentaire, le sentiment d'insécurité de l'emploi et les risques élevés de chômage expliqueraient l'importance accordée au travail, non pour son intérêt intrinsèque,

---

<sup>39</sup> Sur la base d'enquêtes réalisées en 2007 au Québec, Daniel Mercure et Mircea Vultur aboutissent à des résultats convergents avec les enquêtes européennes. Le travail n'est pas une valeur en déperdition, mais il s'insère, pour la grande majorité des enquêtés, dans une conception polycentrée de l'existence, donc dans la recherche d'un équilibre entre l'importance accordée au travail (facteur de réalisation de soi) et aux différents aspects de la vie hors travail (Mercure, Vultur, 2010).

<sup>40</sup> Pour simplifier, nous nous limitons ici aux quinze « anciens » pays de l'Union européenne (UE15) pour lesquels on dispose des informations les plus complètes pour une durée assez longue.

mais comme garantie d'un statut social et comme source de revenu. En second lieu, les Français se distinguent par l'importance qu'ils accordent aux valeurs familiales et par leur sentiment, surtout chez les femmes, d'un manque de temps disponible pour la vie de famille. Leur demande de réduction de la place occupée par le travail ne résulterait pas d'un rejet du travail, mais de la volonté d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Un éclairage cohérent avec le précédent mais plus approfondi est apporté par une enquête sur les relations entre bonheur et travail menée en France de 1996 à 1999 (Baudelot, Gollac *et al.*, 2003). Il y apparaît une imbrication étroite entre les sources perçues de bonheur et de souffrance au travail dont les composantes sont principalement déterminées par le statut social. Ce sont les plus démunis (ceux qui ont les conditions de travail les plus pénibles, les salaires les plus bas, des emplois précaires, les plus forts risques de chômage) qui affirment le plus que le travail est une condition nécessaire pour accéder au bonheur : il fournit des ressources et une certaine sécurité. En revanche, son contenu n'apporte guère de satisfaction. Les personnes aux caractéristiques opposées expriment tout à la fois des satisfactions (autonomie, responsabilités...) et des souffrances (intensification, déclassement...) à l'égard du contenu de leur travail et n'y voient qu'une composante des diverses activités qui peuvent engendrer le bonheur. Quelles que soient la complexité et l'hétérogénéité des comportements observés, ils ont en commun d'exprimer une réaction aux souffrances subies dans le travail par la formulation d'exigences à l'égard de son contenu et de son statut. On n'observe pas de tendance à la recherche du bonheur par le seul repli sur les activités hors travail ; c'est la recherche d'un équilibre dans la distribution des temps et de cohérence entre leurs usages qui constitue la préoccupation dominante. Le travail n'est certainement pas la seule valeur dans l'existence, mais sa présence et sa nature conditionnent le degré de réalisation du système de valeurs propre à chaque individu<sup>41</sup>.

### **1.3.3 Le travail comme enjeu syndical**

En 1997, Bruno Trentin met en évidence l'incapacité du mouvement ouvrier, depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, à « affronter le problème de la libération du travailleur subordonné » (Trentin, 1997, p.48). Si l'on accepte ce diagnostic, il est nécessaire de proposer des hypothèses explicatives qui ne reposent pas seulement sur les doctrines et sur les stratégies politiques, ce que Bruno Trentin fait remarquablement bien, mais qui tiennent compte aussi des mutations

---

<sup>41</sup> Soulignons qu'il ne s'agit pas d'appréciations idylliques sur de supposés bienfaits du travail. Deux études récentes ont confirmé, à l'opposé, l'ampleur et l'impact des vécus négatifs du travail.

En premier lieu, sur la période 2013-2016, un « score global de sens du travail », tel qu'il est ressenti par les salariées et les salariés, est construit en combinant des variables indicatrices de la perception de l'utilité sociale, de la cohérence éthique et de la capacité de développement personnel offertes par le travail (Coutrot, Perez, 2021). Si les valeurs de ces variables sont fortement différenciées selon la profession, le niveau de diplôme, le statut dans l'emploi et le sexe, les modélisations font apparaître des relations négatives entre, d'une part, le niveau du score et, d'autre part, les comportements d'*exit* (mobilité volontaire), le nombre de jours d'arrêts-maladie pour ceux qui n'ont pas changé d'employeur et, à un moindre degré, la probabilité d'adhésion syndicale (*voice*).

En second lieu, en 2016, six actifs occupés sur dix affirment être exposés à des conflits de valeur dans leur travail, qu'il s'agisse de conflits éthiques, d'une perception d'inutilité du travail, d'une absence de fierté du travail bien fait ou de l'insuffisance des moyens pour y parvenir. Un lien significatif s'établit avec la dégradation de la santé physique et mentale (Beque, 2021).

Comme l'écrit Yves Clot : « au travail, il ne suffit pas d'être reconnu par quelqu'un. Encore faut-il se reconnaître dans quelque chose (...) qui donne, au moins de temps en temps, un minimum de fierté (...). Il n'y a pas de bien-être sans bien faire » (Clot, 2010, p.195).

intervenues dans les caractéristiques du travail concret à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Ce sont de telles transformations qui expliquent également, depuis la fin du XX<sup>e</sup> siècle, un renouveau de la réflexion des syndicats sur le travail et de leur activité revendicative et négociatrice dans ce domaine (Freyssinet, 2014).

### **a) Les bases objectives d'un long silence**

Comme nous l'avons souligné (*supra* 1.1), au XIX<sup>e</sup> siècle les conceptions syndicales sur le travail traduisent les expériences et les stratégies de lutte des ouvriers de métier. A partir du tournant du siècle, le taylorisme, le fordisme et les différentes méthodes d'organisation 'scientifique' du travail ont pour objectif et pour effet de détruire ou de marginaliser le pouvoir des ouvriers de métier. Progressivement se généralisent les grandes unités productives et administratives composées majoritairement d'ouvriers et d'employés affectés à des tâches répétitives et parcellaires. Le syndicalisme d'industrie qui s'implante dans ces formes d'organisation productive doit rechercher des revendications unificatrices correspondant à la nouvelle structure du salariat. Elles peuvent difficilement porter sur le contenu ou la qualité du travail alors que la majorité de ses membres ne peut percevoir le travail que comme une activité imposée, inintéressante, pénible et aliénante. La libération, l'épanouissement et le bien-être des travailleurs ne constituent une perspective commune que dans le hors travail, grâce à l'allongement de la scolarité, à la réduction de la durée du travail, aux congés payés, à l'avancement de l'âge de la retraite... Pour que les salariés puissent tirer parti du temps hors travail (la 'conquête du temps libre'), encore faut-il leur assurer la garantie durable d'un niveau suffisant de ressources. Bien des études ont montré comment, jusqu'à la décennie 1960, les conflits qui portaient au départ sur le contenu du travail ou sur les conditions de travail trouvaient le plus souvent leur solution dans des compensations monétaires. Les luttes sur la qualification débouchaient sur des accords de classification. La pénibilité ou la dangerosité du travail donnaient naissance à des primes ou à une amélioration de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### **b) L'impact d'un marxisme appauvri**

Bruno Trentin met l'accent sur l'influence exercée dans cette période par ce qu'il appelle un « socialisme orthodoxe » qui impose longtemps le dogme selon lequel « il est absurde (et en tout cas trompeur) d'imaginer pouvoir changer la nature subordonnée et parcellisée du travail avant que n'ait eu lieu la conquête de l'État et la 'socialisation' des moyens de production à travers la propriété étatique » (*op.cit.*, p.74). Dans l'histoire du mouvement syndical, cette attitude se serait traduite, toujours selon Bruno Trentin, par l'abandon de la question du travail comme objet de revendication et comme enjeu de négociation au profit du salaire et de l'emploi. La transformation du travail était renvoyée aux lendemains du passage au socialisme<sup>42</sup>.

Ce diagnostic n'a bien sûr pour objet que de mettre en évidence une tendance dominante et non de rendre compte de la diversité des analyses et des politiques syndicales dans le domaine

---

<sup>42</sup> Déjà en 1988, Yves Schwartz qui, comme Bruno Trentin cite Ivar Oddone, souligne que le 'paradigme' taylorien a contaminé le mouvement ouvrier : « n'y a-t-il pas dans ce langage des 'masses exploitées' comme une image inversée du taylorisme (...), quelque chose de cette culture dominante (...) qui ne présente en effet aucun modèle positif de travailleur, comme travailleur actuel, non futur, capable de réfléchir sur sa position d'exploité et d'aliéné, et de produire des réponses au niveau de la conscience individuelle ou au niveau de la conscience de petit groupe » (Oddone, Re, Briante, 1977, p.47 ; Schwartz, 1988, p.22),

du travail, mais il correspond bien à des orientations qui ont exercé une forte influence sur les positions syndicales. L'opposition entre l'affirmation du caractère progressiste du développement des forces productives et la dénonciation de l'exploitation engendrée par les rapports de production capitalistes explique, par exemple, les positions qu'adopte au départ Lénine sur le taylorisme et son utilisation en URSS : « Le Taylorisme, système dernier cri du capitalisme, est comme tous les progrès du capitalisme un compromis de la subtile brutalité de l'exploitation bourgeoise et d'un grand nombre de très grandes réussites scientifiques. (...) Nous devons organiser en Russie l'étude et l'enseignement du système de Taylor, l'expérimenter et l'adapter systématiquement à nos objectifs » (Lénine en 1918, cité par Maier, 1978, p.119<sup>43</sup> ; voir aussi Querzola, 1978). Le taylorisme est une manifestation du développement des forces productives ; il n'est perverti que par sa mise en œuvre dans le contexte des rapports de production capitalistes. Il serait réactionnaire de s'opposer à son développement mais, tandis qu'il convient d'en tirer pleinement parti dans une économie socialiste, il faut lutter contre ses conséquences négatives pour les travailleurs dans une économie capitaliste<sup>44</sup>. Une illustration en est donnée, en France par les premières analyses de George Friedmann, alors compagnon de route du Parti communiste (*supra* 1.2.1). Il considère le travail à la chaîne comme une étape nécessaire avant l'automatisation. Ses risques psychosociologiques doivent être combattus par l'éducation technique, les loisirs, le développement des dimensions sociales de l'activité productive. C'est le capitalisme qu'il faut critiquer et non les progrès du machinisme. Dans la même ligne, Antonio Gramsci considère, en 1929, que la résistance en Italie à 'l'Américanisme' ou au Fordisme provient des classes parasites qui prennent appui sur les aspects négatifs du changement : « Ce n'est pas des groupes sociaux condamnés par l'ordre nouveau que l'on peut attendre la reconstruction, mais de ceux qui sont en train de créer, de force et par leurs propres souffrances, les bases matérielles de cet ordre nouveau. Ils doivent (...) transformer en liberté ce qui est aujourd'hui nécessité » (Gramsci, 1929, p.74)<sup>45</sup>.

La démarche proposée par Bruno Trentin repose sur le rejet d'un tel dualisme simplificateur : « *Séparer la question de la durée du travail, des temps de travail et de la vie hors du travail de la question des contenus du travail lui-même, indépendamment des transformations en cours de l'organisation du travail et, surtout des transformations possibles, et indépendamment des espaces d'autoréalisation dans le travail qu'une nouvelle division technique du travail rend désormais possible (...) cela veut dire (...) que l'on retombe dans la vieille tentation de négliger la question de la liberté du travail, du travail comme source d'un nouveau droit de citoyenneté* » (Trentin, *op.cit.*, p.420)<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Ce texte est extrait d'une publication du 28 avril 1918 : *Les tâches immédiates du pouvoir des soviets*.

<sup>44</sup> Un débat s'est développé entre historiens sur le point de savoir si Lénine ne préconisait le recours au taylorisme que pendant la phase transitoire du capitalisme d'État ou également pour la future économie socialiste (Devinatz, 2003 ; Scoville, 2001). Les textes de Lénine laissent dans l'incertitude sur ce point. Robert Linhart a présenté une analyse approfondie de l'évolution de la pensée de Lénine sur taylorisme à partir de 1913 et jusqu'à sa mort (Linhart, 1976, 2<sup>e</sup> partie). Il montre qu'elle était commandée par la transformation des conditions concrètes de la production industrielle dans les années qui ont précédé et suivi la Révolution d'Octobre. Ces travaux sont d'un grand intérêt pour analyser un moment décisif dans l'histoire soviétique. En revanche, ils sont de peu d'importance pour comprendre l'impact qu'ont eu les textes de Lénine consacrés au taylorisme, lus indépendamment de ce contexte, auprès des syndicalistes d'inspiration marxiste dans les pays occidentaux après la Première Guerre mondiale.

<sup>45</sup> Sur l'évolution ultérieure de la pensée d'Antonio Gramsci, voir la deuxième partie de l'ouvrage de Bruno Trentin.

<sup>46</sup> Bruno Trentin, qui a été secrétaire national de la CGIL de 1988 à 1994, a été directement impliqué à ce titre dans les expériences d'intervention ouvrière dans l'organisation du travail qu'a développées ce syndicat aussi bien au niveau de la négociation collective interprofessionnelle et sectorielle qu'à l'échelle des entreprises, en particulier de FIAT. Voir par exemple : CGIL, 1977 ; Oddone, Re, Briante, 1977.

### **c) Un renouveau de la réflexion**

Une nouvelle phase s'ouvre à la fin de la décennie 1960. Elle est ouverte en France par quelques spectaculaires 'conflits d'OS'. Des ouvrières et ouvriers à la chaîne, mais aussi d'autres catégories de travailleuses et de travailleurs faiblement qualifiés rejettent tout à la fois la parcellisation de tâches répétitives, des conditions de travail pénibles et insalubres ainsi que l'absence de toute perspective de promotion professionnelle. Les pouvoirs publics et la fraction 'éclairée' du patronat prennent conscience de l'insuffisance d'une réponse purement salariale à ces conflits durs et prolongés. Au nom de l'amélioration des conditions de travail s'ouvre un programme d'expériences, principalement autour d'objectifs d'élargissement ou d'enrichissement des tâches, d'équipes semi-autonomes et de 'nouvelles formes d'organisation du travail' (NFOT). Face à ces initiatives, un courant, qui avait été toujours présent mais longtemps minoritaire dans les syndicats, peut proposer une stratégie fondée sur la transformation du travail, ici et maintenant, à partir des expériences, des aspirations et des initiatives nées dans les collectifs sur les lieux de travail. Progressivement, les grandes confédérations s'emparent de cette perspective selon des calendriers et des perspectives différents. Nous les présentons par ordre chronologique en insistant sur les moments forts de la réflexion au sein de chaque confédération.

La CFDT est probablement la première à relancer la réflexion en s'appuyant sur une démarche d'enquête sur 'les dégâts du progrès' qui s'appuie sur l'expérience de ses militants (CFDT, 1977). Comme l'affirme son secrétaire général, Edmond Maire, dans la préface : « le travailleur est le seul véritable expert de son travail ». La publication est le résultat de recherches menées à partir de 1974 par différents syndicats et fédérations avec l'appui méthodologique de chercheurs. Elles se situent au niveau de l'entreprise qui est jugé seul pertinent pour rendre compte de la diversité des dynamiques selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles. L'accent est mis, « dans une référence commune au socialisme autogestionnaire », sur « un droit à l'expression libre et garanti par la lutte » face à un changement technique conditionné par des considérations de contrôle social<sup>47</sup>. Vingt années plus tard, la CFDT fait appel directement à la parole des travailleuses et des travailleurs pour une 'enquête sur les mutations du travail' (CFDT, 2001). Entre 1995 et 2001, environ 80 000 questionnaires sont recueillis par ses militants. Un comité d'experts indépendant donne ses avis sur les enseignements à tirer de leur exploitation. A nouveau, l'accent est mis sur la diversification croissante des situations de travail. Trois cas polaires sont identifiés quant à la perception et aux attentes à l'égard du travail : un sentiment de contrainte et de domination, une demande d'autonomie et de responsabilité, la conscience d'une utilité pour la société. S'il s'agit d'abord de « remettre le travail au cœur du débat social »<sup>48</sup>, l'objectif est aussi, dans la perspective d'un syndicalisme d'adhérents, de renouer le contact entre militants et salariés grâce aux discussions qui entourent la distribution puis le recueil des questionnaires. Les premiers ont souvent été surpris de l'intérêt qu'y portaient les seconds et ont pu ainsi faire apparaître le syndicat comme réactif à leurs préoccupations quotidiennes.

De son côté, la CGT publie en 1992 un premier document intitulé 'Changer le travail : une ambition syndicale'. S'il s'appuie sur des études de cas et préconise de privilégier les enquêtes

---

<sup>47</sup> Poursuivant la même démarche, la CFDT publie ensuite, à nouveau avec l'aide de chercheurs, *'Le tertiaire éclaté. Le travail sans modèle'* (CFDT et al., 1980)

<sup>48</sup> En 2015, la CFDT consacre son 'Université syndicaliste d'été', en dialogue avec des chercheurs de différentes disciplines, au thème : 'Le travail, levier de transformation sociale' (*Revue de la CFDT*, 2005).

de terrain, le dossier reste marqué par une opposition entre forces productives et rapports de production : les nouvelles technologies sont porteuses de potentialités positives, mais leur mise en œuvre subit la domination d'une recherche de la rentabilité financière, notamment par la réduction des coûts salariaux (CGT, 1992). L'analyse s'approfondit par la suite, en particulier dans deux textes de 2008 et 2013<sup>49</sup>. Dans le premier d'entre eux, les auteurs diagnostiquent « un certain reflux de la capacité d'intervention syndicale sur le travail ». Face à la dégradation des conditions de travail, ils préconisent de « ne pas s'enfermer dans la dénonciation », mais de construire des propositions de « reconquête du pouvoir d'agir sur le travail ». L'enjeu est de « reconstruire une nouvelle civilisation du travail bien fait et bienfaisant » (Dellacherie *et al.*, 2008, p.20, 22 et 25). Le second texte prend notamment appui sur les travaux d'une recherche menée conjointement au sein de la CGT depuis 2007 par des syndicalistes et des chercheurs sur le thème 'Transformation du travail et émancipation'. La priorité est donnée aux analyses, contestations et revendications construites par les collectifs de travail à partir des postes de travail. A ce niveau, les salariés et le syndicat ont un « pouvoir d'agir au quotidien » qui peut être la source d'une action collective et de propositions alternatives à des échelles plus vastes. Il s'agit « d'abandonner la logique du tout curatif », de « comprendre la complexité du travail pour contester l'organisation du travail » en évitant avec les directions des entreprises « un débat idéologique sans fin ni efficacité réelle » (Bongiorno *et al.*, 2013, p.41). Si les logiques d'accumulation du capital et de rentabilité financière restent dominantes, elles « laissent toutefois des marges d'autonomie et les dynamiques qu'elles ont suscitées sont susceptibles d'être réorientées de façon positive » (Dellacherie *et al.*, *op.cit.*, p.22). Cette nouvelle démarche est illustrée en 2014 par une journée d'étude sur le thème 'Transformer le travail' au cours de laquelle près de cinquante syndicats présentent leur 'retour d'expérience' (CGT, 2014). Le changement des rapports de production n'est pas un préalable à l'action pour la transformation du travail.

La CFT-FO est intervenue plus tardivement sur ce champ et a privilégié une réflexion en commun entre les syndicalistes et des 'experts' (praticiens ou chercheurs). Ses publications font une large place aux apports de ces derniers avec de brèves introductions et conclusions des dirigeants confédéraux. En novembre 2011, la confédération organise un colloque sur 'L'impact social des modes d'organisation du travail' et son secrétaire général, Jean-Claude Mailly, parle alors d'une « petite révolution dans notre champ d'action syndicale » (FO, 2012, p.16). En 2012, lorsque la confédération consacre au travail un numéro de sa revue théorique *Forum*, il explicite la démarche : « La question salariale est certes essentielle, car il n'y a pas de travail sans salaire, qui est la contrepartie, le prix de la force de travail. Mais au-delà de cette question salariale cruciale, il est important de comprendre le rapport, la place et le sens du travail pour les salariés ». Longtemps les revendications se sont situées « en aval du travail » ; il est nécessaire de se situer aussi « en amont, soit sur l'organisation du travail et ses modes » (*Forum*, 2012, p.2-3). Dans le prolongement immédiat, un Livre Blanc présente de manière plus opérationnelle les préconisations et les revendications du syndicat dans ces domaines (FO, 2012b). La réflexion est relancée par une suite de 'matinées' en 2016-2017 (FO, 2017a). Le 22 juin 2017, un colloque sur 'le travail dans tous ses états' renouvelle la démarche de confrontation des points de vue des acteurs sociaux, des praticiens et des chercheurs (FO, 2017b). L'accent est mis sur les conséquences de la mondialisation-financiarisation de l'économie, des évolutions technologiques et des nouveaux modes de management.

---

<sup>49</sup> Leurs auteurs occupent alors à la CGT des responsabilités importantes dans ces domaines.

Ainsi, les confédérations syndicales, depuis deux décennies, ont réinscrit le travail (son contenu, son organisation, sa qualité au-delà de l'accent mis traditionnellement sur sa pénibilité) au premier rang de leurs réflexions et de leurs axes revendicatifs. Leurs moyens d'action reposent aussi bien sur les instances de représentation dans l'entreprise que sur la négociation collective.

#### ***d) De nouvelles formes d'action***

Une première forme d'investissement des militants syndicaux dans la question du travail s'appuie de longue date sur un socle institutionnel. La création des Comités d'hygiène et de sécurité en 1947, des Commissions d'amélioration des conditions de travail en 1973, puis leur fusion en 1982 dans les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont eu longtemps un impact important quoique parfois ambigu sur la capacité de prise en charge de la question du travail par les organisations syndicales. D'une part et c'est l'aspect principal, ces comités ont favorisé l'émergence de groupes de représentants du personnel ayant une connaissance approfondie des conditions de travail, connaissance souvent renforcée par des coopérations avec des chercheurs ou avec les experts auxquels les Comités pouvaient faire appel. D'autre part et c'est une contrepartie souvent observée, l'existence d'institutions spécialisées a pu provoquer de la part des organisations une sorte de délégation de responsabilité à ses représentants qui étaient reconnus par elles mais relativement isolés. De ce fait, l'angle d'approche privilégié n'a d'abord pas été la transformation du travail ou la conquête par les travailleurs de la maîtrise de leur activité de travail, mais plutôt la lutte contre les conséquences négatives des conditions de travail. Ce n'est que progressivement que la première attitude s'est développée. Cette composante essentielle est aujourd'hui mise en cause. Les premières évaluations des ordonnances Macron de 2017 montrent que le nouveau Comité social et économique, aux moyens réduits et aux ordres du jour pléthoriques, n'accorde encore qu'une faible place à la question du travail.

Un second registre d'action syndicale sur le contenu et l'organisation du travail est apparu plus tardivement sous la forme d'une prise en charge par la négociation collective. Nous nous limitons ici au seul niveau des négociations interprofessionnelles. Entre janvier 1973 et mars 1975, une négociation est menée sur le thème des conditions de travail. Elle débouche sur l'accord du 17 mars 1975. Il est signé par le CNPF et par la CGT-FO, la CFTC et la CGC, mais non par la CGT et la CFDT. Si ces dernières jouent un rôle déterminant dans la négociation, elles déplorent l'insuffisance de ses résultats. Un nouvel élan est ultérieurement donné par une prise de conscience de plus en plus aiguë des risques et des pénibilités associés aux nouvelles formes d'organisation du travail, d'intensification du travail et de mise en concurrence des travailleurs au sein des collectifs de travail. Le stress, le *burn-out*, les suicides, les risques psychosociaux renouvèlent les termes dans lesquels est posée la question des accidents du travail et des maladies professionnelles, même si le scandale de l'amiante remet brutalement en évidence le poids toujours prégnant des aspects matériels sur la santé des travailleurs. Le mouvement syndical est confronté à cette nouvelle crise du travail dans le contexte d'un rapport des forces difficile du fait de la pression exercée par les menaces sur l'emploi.

Dans ce contexte, la négociation, entre septembre 2012 et juillet 2013, de l'accord sur la qualité de la vie au travail démontre à la fois l'existence d'une volonté syndicale de poser la question du travail dans des termes renouvelés et élargis, mais aussi la difficulté d'amener le patronat dans cette voie au-delà des déclarations d'intentions. Alors qu'au cours de la négociation, les syndicats avaient maintenu une forte convergence de leurs analyses et de leurs demandes,



l'accord de juillet 2013<sup>50</sup> n'a pas été signé du côté syndical par la CGT et la CGT-FO. Cette division finale traduit des appréciations opposées sur l'intérêt d'un texte qui a la nature d'un document d'orientation sans contenu normatif.

Les dimensions positives de l'accord naissent d'une 'approche systémique' qui entend dépasser les dispositions fragmentées ayant fait l'objet d'accords antérieurs. L'accord couvre l'ensemble des aspects de la qualité de vie au travail conçue comme « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* » (article 1). Ces aspects sont détaillés dans la suite de l'accord ainsi que les formes de dialogue social appelées à se développer qu'il s'agisse de l'expression directe des salariés sur leur travail ou du rôle des instances de représentation des salariés dans l'entreprise.

Les syndicats signataires ont mis l'accent sur l'adoption d'une approche globale, sur la reconnaissance de la qualité de la vie au travail comme une responsabilité et un enjeu stratégique pour l'entreprise, sur l'adoption d'une démarche expérimentale avec une procédure de suivi, sur le rôle reconnu aux salariés et à leurs représentants. Du point de vue de la CFDT, très impliquée dans cette négociation, le texte « doit permettre d'engager un dialogue social rénové sur le travail, son organisation, la conciliation des temps et l'égalité professionnelle pour une traduction concrète dans la vie quotidienne des salariés ».

Pour obtenir ces résultats les signataires ont dû, comme dans toute négociation, faire des concessions. Elles ne sont pas négligeables.

- « L'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur » (article 12). L'intervention des salariés et de leurs représentants se limite aux « modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ».
- Jusqu'au bout le patronat a rejeté la demande syndicale d'une négociation obligatoire au niveau des entreprises. La formulation finale est non contraignante : « les partenaires sociaux examineront, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place, à titre expérimental, une négociation sur la qualité de la vie au travail » (article 13).

Les deux syndicats non-signataires reconnaissent la qualité de la problématique développée dans l'accord, mais critiquent son caractère purement déclaratif<sup>51</sup>. Pour la CGT, c'est « une déclaration de bonnes intentions, certes intéressantes, mais il n'y a rien de normatif dans cet accord ». Cependant, poursuit la CGT, « l'investissement mis dans la négociation ne doit pas être vain (...). Il y a urgence à transformer le travail, c'est une dimension essentielle pour sortir de la crise dans laquelle nous sommes ». Pour la CGT-FO, l'accord n'est qu'une « charte d'intentions », un texte « en partie creux, non créateur de droits nouveaux pour les salariés », mais elle rappelle qu'« agir pour améliorer la qualité de la vie au travail (...) fait partie des priorités de Force Ouvrière ».

---

<sup>50</sup> Accord national interprofessionnel « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

<sup>51</sup> Il existait par ailleurs un désaccord sur la possibilité de conclure dans ce domaine des accords majoritaires dérogatoires. Ce point renvoie à un autre débat que nous n'abordons pas ici.



L'expérience récente de la négociation de l'accord sur la qualité de la vie au travail semble riche d'enseignements sur l'attitude et les capacités d'action des syndicats face aux formes nouvelles que revêt la crise du travail.

- Aucun syndicat ne défend aujourd'hui la thèse selon laquelle une transformation du travail ne serait possible qu'après la destruction des mécanismes d'exploitation et d'aliénation inhérents au capitalisme. La transformation du travail constitue un enjeu immédiat et, pour certains, un levier d'action pour une transformation plus globale du système productif et des modes de vie.
- Si, depuis une trentaine d'années, le problème de l'emploi est passé au centre des mobilisations, des conflits et des négociations en laissant au second plan le thème des conditions de travail, il apparaît que la diffusion de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail met progressivement en cause cette hiérarchie implicite. La montée de conditions de travail insoutenables alimente une crise du travail qui ne peut être gérée par les seules solutions curatives ou compensatoires. Dans le même temps, les compétences professionnelles et l'investissement individuel et collectif dans le travail apparaissent comme des facteurs de plus en plus déterminants de la performance économique. C'est bien la question de la transformation du travail qui est posée aussi bien aux syndicats qu'au patronat.

Il existe donc un socle sur lequel, dans la dynamique des conflits et des négociations, pourraient se bâtir des compromis, mais un obstacle central demeure : l'affirmation par le patronat de son pouvoir exclusif sur l'organisation du travail<sup>52</sup>. Une intervention syndicale n'est acceptée que sur les « modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ». Là se situe l'enjeu central de la crise du travail : les travailleurs peuvent-ils conquérir un droit d'intervention dans la gestion qui inclurait pour eux un certain degré de maîtrise sur les transformations de leur travail.

### **Propos d'étape**

Trois enseignements peuvent être dégagés de cette première étape de la réflexion qui portait sur la reconnaissance d'une valeur ontologique au travail.

- La valeur du travail a été affirmée par certains courants de pensée et par certaines forces sociales dans certaines conditions historiques. Elle n'a ni un caractère permanent, ni un caractère universel. Elle a pu être mobilisée aussi bien par les classes dominantes pour

---

<sup>52</sup> Cette affirmation, caractéristique de la position du patronat en France et dans les économies de marché libérales, ne définit pas une attitude universelle du patronat. Roland Ahlstrand et Jérôme Gautié l'ont mis en évidence en comparant les conditions d'introduction de la *lean production* en France et en Suède dans l'industrie aérospatiale (Ahlstrand, Gautié, 2022). Avec, dans les deux pays, des niveaux de développement économique et technologique analogues et des systèmes de relations professionnelles fortement institutionnalisés, ils montrent que les processus ont été fortement différents en fonction de la nature des stratégies de management et des syndicats et des relations établies entre eux. En France, un management technocratique a opté pour une introduction *top down* de formes d'organisation prédéterminées avec d'étroites capacités d'adaptation. Des syndicats faibles et divisés, écartés de la prise de décision, se sont repliés sur une attitude de défense du niveau de l'emploi et de lutte contre sa précarisation. En Suède des syndicats puissants ont adopté, de longue date, une politique d'intervention dans l'organisation du travail fondée sur la 'démocratie au travail' en établissant des rapports de coopération avec le management. Initialement hostiles à la *lean production*, les syndicats ont trouvé des compromis avec le management autour d'une modèle *involvement enhancing* (renforcement de l'implication) dans une logique collaborative d'apprentissage, d'évaluation et d'adaptation continues. Les stratégies de acteurs, la nature de leurs relations, leurs forces respectives laissent donc place, à l'image des 'variétés de capitalisme', à des variétés dans les processus d'organisation du travail, donc de détermination de son contenu.

imposer une obligation morale ou prêcher l'effort et la résignation que par le mouvement ouvrier pour affirmer sa dignité, justifier ses demandes et revendiquer un pouvoir.

- Reconnaître l'existence de cette valeur n'implique pas qu'on lui accorde un caractère hégémonique. Comme l'a montré de longue date Paul Ricoeur, il existe une dialectique entre la fonction efficace du travail et la fonction critique et poétique de la parole qui fait que toute civilisation doit être à la fois civilisation du travail et civilisation de la parole (Ricoeur, 1953). De manière plus empirique, des hiérarchies variables apparaissent dans l'importance respective que les personnes accordent au travail, à la famille, aux loisirs, à l'engagement... Le point important est l'interdépendance entre ces différentes composantes de l'épanouissement individuel et de la participation sociale. Un travail dévalorisé dégrade les autres aspects de l'existence humaine.
- La reconnaissance de la valeur du travail par les travailleurs et les travailleuses n'est pas contradictoire avec une expérience négative de la qualité du travail dans ses différentes dimensions. Ces dernières pèsent sur les raisons de l'importance accordée au travail. De manière simplifiée, plus le travail est hétéronome, pénible, déqualifié, précaire et plus il se voit accorder une valeur instrumentale (revenu et sécurité), plus il a les caractéristiques opposées et plus il lui est attribué une valeur expressive (épanouissement et socialisation).

## 2. Travail et valeur d'usage

Dans un deuxième temps, nous définissons le travail comme toute dépense d'énergie humaine, indissociablement physique et intellectuelle, ayant pour but la production de valeurs d'usage, c'est-à-dire de biens matériels ou de services utiles<sup>53</sup>. Maurice Godelier propose une définition plus restrictive du travail puisque limitée aux productions matérielles : « les diverses manières inventées par l'homme pour agir sur son environnement naturel et en extraire les moyens matériels de son existence sociale » (Godelier, 1991). Plus brièvement et plus fortement, Robert Castel parle du travail comme « utilité au monde » (Castel, 1998, p.15). Dans la même perspective, Maud Simonet-Cusset, lorsqu'elle se donne comme objectif de « penser le bénévolat comme travail », choisit de « s'intéresser au travail comme à un engagement, en étudiant dans leur pluralité les modalités d'engagement dans le travail et les fondements de l'engagement au travail » (Simonet-Cusset, 2004, p.141 et 149).

Ce choix implique que nous acceptions de violer deux principes de raisonnement énoncés dans l'ouvrage fondateur de Dominique Méda, principes que nous avons cités plus haut (*supra* 1.1.2) et que nous rappelons ci-après.

- En premier lieu, « l'invention du travail » (chapitre III) est le fait d'Adam Smith à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle. Il n'y a aucune pertinence à appliquer rétroactivement cette notion à des sociétés qui ne l'employaient pas.
- En second lieu, l'une des deux « erreurs majeures » que l'on peut commettre est de « croire que le champ du travail est plus large que celui de l'emploi ». Dans un autre passage, l'auteure dénonce « une grave faute historique » : « La commettent tous ceux qui

---

<sup>53</sup> L'utilisation du qualificatif 'utile' renvoie à un autre débat qui porte sur les conditions subjectives et sociales de définition et de reconnaissance de l'utilité. Cette question est aussi fondamentale que celle de la valeur du travail, mais nous n'en traiterons pas ici.

considèrent que l'emploi ou le travail salarié ne sont qu'une des formes que peut prendre le travail parce que celui-ci recouvre un champ beaucoup plus vaste ».

En ce qui concerne la non-pertinence d'appliquer à des sociétés des notions que celles-ci n'employaient pas, l'adoption d'une telle règle invaliderait la quasi-totalité des travaux des anthropologues. Par exemple, les sociétés primitives n'employaient pas le concept de structures élémentaires de la parenté qui ne pourrait donc servir à les analyser et l'on ne saurait parler d'exploitation du travail des esclaves ou des serfs puisque les sociétés esclavagistes ou féodales ignoraient le concept d'exploitation.

En ce qui concerne le refus d'utiliser le terme de travail pour désigner toute activité humaine autre que « l'emploi ou le travail salarié », nous suivons à l'opposé Alain Supiot lorsqu'il affirme que « la vraie difficulté aujourd'hui est précisément de penser le travail au-delà de l'emploi » (Supiot, 1997, p.87). Nous tenterons de préciser le contenu de cette option méthodologique en présentant d'abord une typologie des formes de travail (2.1), puis en analysant celles de ces formes qui sont exclues de l'emploi et, de ce fait, le plus souvent exclues des analyses du travail (2.2), enfin en rendant compte de trois tentatives de construction de catégories (historiques, juridiques ou statistiques) qui intègrent l'ensemble des formes de travail (2.3).

## 2.1 Une typologie des formes de travail

Le tableau ci-dessous propose une typologie analytique dont nous précisons ensuite les limites.

### 2.1.1. Une proposition

La typologie présentée dans le tableau ci-après naît du croisement de deux critères : le statut du travailleur et le statut du produit du travail. Il en résulte six formes idéal-typiques de travail.

<b>Typologie des formes de travail</b>				
		<b>Statut du travailleur</b>		
		Travail salarié	Travail autonome	Travail forcé
<b>Statut du produit du travail</b>	Marchand	1. Pour les entreprises	3. Travail indépendant	5. Pour les entreprises
	Non marchand	2. Pour les administrations ou les ménages	4. Travail domestique Travail bénévole	6. Pour les administrations ou les ménages

Source : élaboration de l'auteur

En premier lieu, trois statuts du travail sont distingués :

- Le travail salarié ou, plus généralement, le travail subordonné. La travailleuse ou le travailleur met sa force de travail à la disposition d'un employeur dans une relation contractuelle à durée déterminée ou indéterminée. Sa rémunération est fixée sur un marché du travail plus ou moins encadré par des règles institutionnelles.
- Le travail autonome. La travailleuse ou le travailleur fixe les conditions de mise en œuvre de sa force de travail dans le cadre de contraintes économiques ou sociales. Sa rémunération peut résulter de la vente du produit de son travail ou de mécanismes de solidarité, publics ou privés.
- Le travail forcé. La travailleuse ou le travailleur est contraint au travail par la violence physique ou par la menace de sanctions. Sa rémunération est nulle au-delà de la couverture, éventuellement partielle, des nécessités de sa reproduction.

C'est la nature de la contrainte qui caractérise cette troisième situation et non l'existence d'une contrainte car, dans les deux premiers cas, la pression d'une contrainte économique ou de contraintes sociales peut être déterminante.

En second lieu, une distinction est opérée selon que le produit du travail est de nature marchande ou non marchande.

- Si le produit est marchand, son coût de production, y compris un éventuel coût salarial, est couvert par la vente sur un marché. Le produit est réalisé pour des 'entreprises' au sens classique de la comptabilité nationale.
- Si le produit est non marchand, le coût de production, y compris un éventuel coût salarial, est couvert par des prélèvements ou des transferts, obligatoires ou non. Le produit est réalisé pour des 'administrations' et des 'ménages' toujours au sens classique de la comptabilité nationale.

### **2.1.2. Des limites**

Une typologie propose un outil d'analyse de la diversité et non une grille de classification de réalités hétérogènes. Les développements qui suivent l'illustrent et mettent en évidence les risques qui résulteraient d'une application mécanique des idéaux-types.

Il existe, en premier lieu, un débat sur la frontière du périmètre qui délimite la sphère du travail relativement à celle du 'non-travail' (loisir, repos...). Il concerne notamment la production de valeurs d'usage pour soi-même. La convention généralement adoptée est, comme nous le verrons plus loin, celle de la 'tierce personne' : est travail l'activité qui pourrait être confiée à un tiers pour atteindre le même résultat. Les difficultés d'application de cette convention sont évidentes. Une interrogation analogue est formulée par Viviane Zelizer lorsqu'elle définit « les transactions intimes (qui) comprennent tous les échanges sociaux qui reposent sur une confiance importante » (Zelizer, 2001, p.124). Ces transactions engendrent des transferts d'argent qui n'éliminent pas leur contenu affectif. Ces transferts constituent-ils des dons ou des rémunérations de services rendus, donc y a-t-il ou non fourniture d'un travail ? Il faut, selon l'auteure, adopter « une conception des transactions économiques en général comme se conformant à des liens différenciés dont l'intimité est variable en degré et en nature » (*op.cit.*, p.143). Ici encore, la mesure exige une convention inévitablement arbitraire.

Il existe, en second lieu, des zones grises entre les différents types de travail. Par exemple, le développement d'un travail pseudo-indépendant peut constituer un moyen de camouflage du salariat. Certaines modalités du travail bénévole (voir *infra*) peuvent se situer à la frange d'un salariat déguisé (dans le cas du volontariat) ou en substitution de celui-ci (dans le cas des stages) ou encore à la limite du travail forcé (*workfare* sous menace de perte de prestations). Les exemples pourraient être multipliés.

Enfin, en troisième lieu, les différents types de travail peuvent se combiner dans les emplois du temps individuels ou familiaux. Nous évoquons brièvement ici des aspects que nous avons discutés dans des travaux antérieurs (Freyssinet, 2004-2007, avec des bibliographies pour chaque exemple).

- Les multiples formes de féodalité reposent sur le travail des serfs qui combine des productions d'autosubsistance pour leur famille, du travail forcé directement au service du seigneur, des livraisons de produits au seigneur pour sa consommation ou aux fins de commercialisation. Dans les phases historiques finales, les obligations peuvent prendre la forme de redevances monétaires, ce qui implique une production marchande des serfs. En contrepartie, ceux-ci sont censés bénéficier de la protection du seigneur et, éventuellement, de l'accès à certains équipements (moulins, pressoirs...).
- Dans l'exploitation familiale agricole, souvent dominante au XIX<sup>e</sup> et dans une partie du XX<sup>e</sup> siècle, l'équilibre repose sur la combinaison en proportions variables d'activités d'autosubsistance et de production pour le marché. Elles peuvent s'accompagner, dans les saisons creuses, d'activités salariés temporaires hors de l'exploitation et, en haute saison, d'un recours temporaire à des salariés au sein de l'exploitation.
- L'entreprise paternaliste, surtout dans le cas extrême de la ville-usine (*company-town*), recourt à des salariés qui sont intégrés dans un complexe système de contreparties. Au salaire direct s'ajoute la prise en charge par un réseau d'institutions allant de la naissance à la mort qui créent une relation de dépendance fort éloignée du modèle du 'travailleur libre'. De plus, la famille ouvrière dispose souvent d'un lopin de terre pour des productions d'autosubsistance. Symétriquement l'employeur, pour maintenir sa domination ou sa légitimité, doit assurer une sécurité, souvent pluri-générationnelle, de l'emploi et des conditions d'existence.

La typologie proposée n'a donc qu'une fonction de grille de lecture pour déchiffrer les formes généralement hétérogènes de mobilisation des capacités de travail. Dans ce cadre, notre analyse se focalisera désormais sur la base d'un constat. La quasi-totalité des problématiques qui ont été présentées et discutées dans la première partie de ce texte concernent le travail salarié (cases 1+2) et souvent, en fait, le seul travail salarié pour les entreprises (case 1). Une faible partie des analyses du travail couvre l'emploi dans son ensemble, c'est-à-dire le travail rémunéré (cases 1+2+3). Sans ignorer le caractère central de cette sphère d'activité dans les économies de marché, nous souhaitons montrer que, dans la perspective des valeurs d'usage, l'analyse du travail n'est possible, y compris pour le travail rémunéré, qu'en prenant en compte l'importance et les fonctions du travail non rémunéré.

## **2.2 Valeur d'usage et travail non rémunéré**

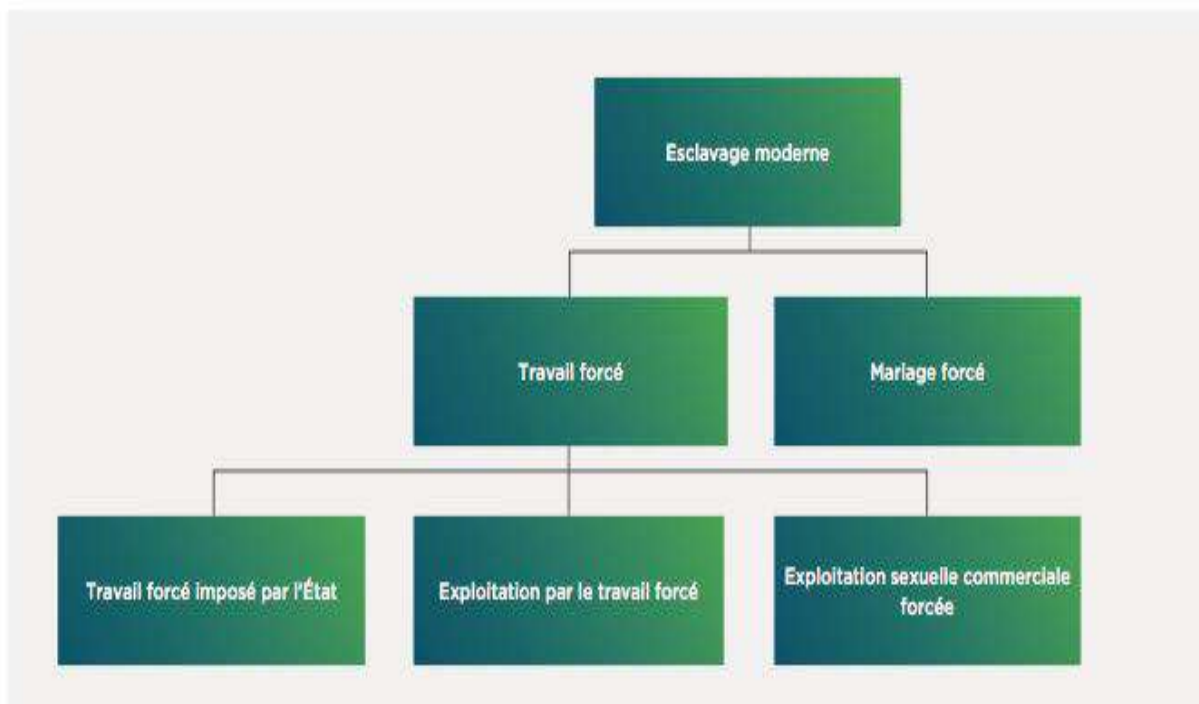
Il existe trois formes typiques de travail non rémunéré : le travail forcé, le travail domestique et le travail bénévole auxquelles s'ajoutent des zones d'intersection ou d'indétermination entre

travail domestique et travail bénévole, telles que le travail des usagers ou certaines formes de travail sur les plateformes. Elles assument toutes des fonctions et présentent des dynamiques contrastées selon les caractéristiques des systèmes sociaux et les étapes du développement économique.

### **2.2.1 Le travail forcé**

On sait quelle importance occupe l'esclavage dans l'histoire de nos sociétés jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle. Il est, par exemple, au cœur de l'économie de plantation avec la distinction de base entre l'esclave de case et l'esclave de champ. Le premier assure la domesticité de la famille du planteur dans la sphère non marchande ; le second est affecté à la production marchande. Au XX<sup>e</sup> siècle, les États totalitaires ont recours à grande échelle au travail forcé. Dans les camps de concentration nazis, une fraction importante des victimes est mise à la disposition des grandes entreprises pour des activités marchandes. Dans le goulag soviétique, ce sont les administrations qui sont les principales utilisatrices pour des travaux d'infrastructure. Au XXI<sup>e</sup> siècle, le travail forcé ne se limite pas aux seuls cas de répression politique ou d'esclavage domestique parfois fortement médiatisés, il conserve un caractère de masse si l'on applique les définitions retenues par l'Organisation internationale du travail et si l'on rassemble les résultats des enquêtes qu'elle mène périodiquement (BIT, 2014 et 2017).

#### **Typologie des formes d'esclavage moderne**



Source : BIT, 2017, p.17.

En 2016<sup>54</sup>, selon la typologie présentée dans le graphique ci-dessus, le Bureau international du travail (BIT) estime à 40,3 millions le nombre de personnes en 'esclavage moderne' dans le monde, dont 15,4 pour mariage forcé et 24,9 pour travail forcé<sup>55</sup>. Ce dernier se décompose en trois sous-catégories :

- Travail forcé imposé par l'État : 4,1
- Exploitation par le travail forcé : 16,0
- Exploitation sexuelle commerciale forcée : 4,8

Il n'est pas possible de considérer ces phénomènes comme marginaux lorsque l'on discute du statut du travail dans nos sociétés si l'on tient compte d'une part, de la place révélée par de nombreuses enquêtes que peut occuper le travail forcé dans les chaînes de valeur de certaines grandes firmes multinationales et, d'autre part, du rôle de l'exploitation sexuelle dans les 'produits' offerts par l'industrie du tourisme.

Ces évaluations n'incluent pas le travail des enfants (OIT, 2017) dont les effectifs sont évalués en 2016 à 152 millions, parmi lesquels 73 millions réalisent un 'travail dangereux' et dont 48 % sont dans la tranche de 5-11 ans<sup>56</sup>. On peut s'interroger sur le caractère volontaire ou forcé de ces dernières formes de travail.

### **2.2.2 Le travail domestique**

Les productions de biens matériels et de services réalisées au sein des familles au profit de leurs membres constitue la modalité de travail gratuit pour laquelle l'utilisation de la notion de 'valeur' est la plus controversée. C'est aussi aujourd'hui de loin la principale forme de travail non-rémunéré, même si la mesure en est difficile. Enfin, c'est une forme d'activité dont les rapports avec l'emploi se sont le plus profondément transformés depuis un demi-siècle.

#### **a) Une reconnaissance ambiguë**

La reconnaissance de la 'valeur' du travail domestique, très majoritairement féminin, a été une revendication de courants de pensée et de forces sociales antagonistes.

L'affirmation de cette valeur peut être une composante d'une vision patriarcale de la femme au foyer. Pleinement légitimées dans ce rôle, les femmes seraient mal venues de prétendre s'en écarter. Une illustration en est donnée à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle avec la revendication du *living wage* (sur laquelle nous reviendrons plus loin - *infra* 3.3). Il est défini comme le salaire de l'homme (*male breadwinner*) qui doit être suffisant pour assurer des conditions de vie décente à une famille ouvrière. Porté par les tendances 'sociales' des religions chrétiennes, le *living wage* est aussi adopté alors par les syndicats des pays anglo-saxons dont nous avons vu qu'ils étaient pour le moins ambigus sur la question du travail des femmes (*supra* 1.1.b). Des versions modernes des mêmes conceptions ont plutôt plaidé en faveur de la création de prestations sociales en espèces conditionnées par le maintien de la femme ou de la mère au foyer (par exemple, l'allocation de salaire unique, l'allocation de libre choix d'activité...).

---

<sup>54</sup> A ce jour, il n'existe pas d'évaluations globales plus récentes.

<sup>55</sup> En 2021, l'estimation est de 20,9 millions pour le seul travail forcé.

<sup>56</sup> Selon des estimations pour 2020, ce chiffre serait de 160 millions parmi lesquels 79 millions réalisent un travail dangereux et dont 56 % sont dans la tranche de 5-11 ans (ILO-Unicef, 2021).



A l'opposé, les mouvements féministes ont lutté pour que soit reconnu aux activités domestiques des femmes le caractère de 'travail' afin de mettre en évidence le mécanisme d'exploitation impliqué par le caractère gratuit de ce travail. Sur ce socle, les analyses et les préconisations sont diverses et les désaccords complexes<sup>57</sup> : l'exploitation est-elle réalisée au profit des hommes dans le cadre d'une société patriarcale insérée dans le capitalisme ; est-elle réalisée au profit de l'employeur actuel du conjoint ou des employeurs futurs des enfants puisque le travail domestique féminin est indispensable à la reproduction de la force de travail ?

Aussi contradictoires qu'apparaissent ces conceptions, elles ont eu comme résultat d'obtenir que le caractère de 'travail' ne soit plus guère refusé au travail domestique féminin et donc de ce fait à l'ensemble du travail domestique<sup>58</sup>.

### **b) Les difficultés de la mesure**

Abordées de longue date aux États-Unis, les problèmes de mesure du travail domestique n'ont été examinés de manière approfondie en France qu'avec l'apparition d'une source statistique nouvelle, les enquêtes 'Emploi du temps' (Chadeau, Fouquet, 1981 et pour une mise en perspective internationale : Beneria, 1999). L'évaluation quantitative se heurte surtout à des difficultés de délimitation du périmètre ; la valorisation monétaire pose ensuite des questions de principe.

L'évaluation quantitative porte sur le nombre d'heures consacrées au travail domestique. Il est relativement simple d'identifier d'une part, le temps de travail professionnel, d'autre part, le temps alloué aux 'activités personnelles et de récupération' (repos, repas, soins personnels...). Il est plus arbitraire d'établir une frontière entre les deux autres composantes du temps des personnes : le temps de travail domestique et celui réservé aux 'activités de loisir et temps libre'. Le critère généralement utilisé est celui de la 'tierce personne' ou de l'existence d'un substitut marchand : est travail domestique celui qui pourrait être confié à un tiers pour atteindre le même résultat. En réalité, la composante qualitative fait que les limites sont incertaines, ce qui entraîne l'adoption de périmètres plus au moins larges.

A titre d'illustration, trois conventions alternatives ont été utilisées pour l'exploitation de la dernière enquête 'Emploi du temps' de l'INSEE (Roy, 2012). Si l'on se borne au périmètre intermédiaire, le plus conforme au sens commun, 61 milliards d'heures de travail ont été réalisées en 2010<sup>59</sup>, pour 64 % par des femmes. La même année, le nombre des heures de travail rémunérées est de 38 milliards. Si l'on tient compte de l'ampleur des phénomènes de substitution possibles entre travail rémunéré et travail domestique (*infra*), il apparaît impossible de limiter l'analyse du travail à celle du travail rémunéré (ou emploi).

La valorisation monétaire de ce travail est plus problématique. Se présente d'abord une objection 'fondamentaliste' : affecter une valeur monétaire à un travail par essence gratuit serait accepter une logique de marchandisation généralisée des activités humaines. Une objection plus technique repose sur l'absence de marchés où la confrontation de l'offre et de la demande fixerait un prix. Cependant, l'analyse économique et la comptabilité nationale utilisent de longue date des prix fictifs. La convention repose alors sur le choix d'un équivalent

---

<sup>57</sup> Pour une synthèse récente : Simonet, 2018, chap.1 ; voir aussi : Gottfried, 2006.

<sup>58</sup> Voir cependant pour l'option opposée : Méda, 1995a et 2004 (*supra*).

<sup>59</sup> 42 Md dans le 'périmètre restreint', 77 Md dans le 'périmètre extensif'.



marchand pour une activité non marchande avec une gamme de solutions qui engendrent une forte dispersion des résultats possibles (Roy, 2011). L'intérêt ne réside que dans l'obtention d'un ordre de grandeur. Il ne constitue en rien la simulation d'une situation possible : la marchandisation de tout le travail domestique supposerait un modèle d'organisation économique et social radicalement différent qui, à supposer qu'il soit réalisable, engendrerait un système de prix inconnu, différent de celui qui est utilisé pour l'évaluation.

A titre d'illustration, toujours pour 2010, selon les conventions adoptées quant au choix du périmètre et quant au choix du prix fictif, la valorisation monétaire du travail domestique se situerait entre 15,1 % et 70,5 % du PIB. En combinant les deux conventions intermédiaires on aboutit à 32,8 % du PIB (Roy, 2012).

### ***c) De profondes évolutions***

Une vision globale des évolutions de long terme est donnée par la comparaison des résultats des enquêtes 'Emploi du temps' de 1974 et 2010<sup>60</sup> (tableau ci-après) qui mesure les temps respectifs consacrés aux activités professionnelles et domestiques<sup>61</sup>.

- Pour l'ensemble de la population, le temps moyen consacré aux deux types d'activités diminue, mais plus fortement pour les activités professionnelles que pour les activités domestiques : le poids relatif du travail gratuit augmente relativement au travail rémunéré et le dépasse en volume<sup>62</sup>.
- Pour les activités domestiques, un mouvement inverse s'observe selon les sexes : diminution pour les femmes et augmentation pour les hommes. Si l'écart se réduit, il demeure considérable.
- Pour les activités professionnelles, la tendance commune à la baisse est plus forte chez les hommes, avec à nouveau la réduction d'un écart qui demeure élevé<sup>63</sup>.

L'explication de ces mouvements est complexe car ils sont le résultat d'une combinaison entre des facteurs structurels (vieillesse, transformations des compositions familiales, situation du marché du travail, niveaux d'éducation...) et des changements de comportement des différentes catégories de population (Brousse, 2015).

Le vieillissement de la population (retraites) et l'accroissement du chômage expliquent pour l'essentiel la réduction des activités professionnelles des hommes. Cet effet est presque totalement compensé pour les femmes par l'accroissement du taux d'activité. Le passage massif des femmes à l'emploi rémunéré implique la réduction de leur travail domestique, à son tour facteur de création d'emplois dans les services (garde d'enfants, restauration collective...) et aussi dans l'industrie (biens d'équipement ménager, plats préparés...).

---

<sup>60</sup> La comparaison est limitée à la population des ménages ordinaires urbains de 18 ans ou plus, seule population couverte par l'enquête de 1974 ; elle représente pendant toute la période plus de 70 % de la population totale.

<sup>61</sup> Les chiffres qui sont donnés en heures et minutes par jour peuvent sembler anormalement faibles. Il faut tenir compte du fait que la base de calcul est la moyenne pour 24 heures par jour tous les jours de l'année, y compris pour les retraités. Ce qui importe est la variation dans le temps et le rapport entre le poids des deux types d'activités, professionnelles et domestiques, selon les sexes. Le complément à 24 heures correspond aux activités personnelles et de récupération et aux activités de loisir et temps libre.

<sup>62</sup> Soulignons qu'il s'agit du 'temps des horloges' qui ne tient pas compte de l'intensité du travail.

<sup>63</sup> Sur la période 1986-2010, au cours de laquelle toute la population est couverte par les enquêtes, on observe, en ce qui concerne les activités professionnelles et domestiques, les mêmes tendances d'évolution, quoique de moindre ampleur, pour les ménages ruraux que pour les ménages urbains.

Travail domestique et travail ménager ne sont donc pas deux mondes disjoints. Pour partie, ils recouvrent des activités substituables. La frontière est constamment déplacée sous des influences contradictoires.

Activités selon le genre (en heures et minutes par jour) Evolution 1974-2010			
		1974	2010
Activités professionnelles et études	Ensemble	4h00	3h13
	Femmes	2h46	2h37
	Hommes	5h23	3h53
Activités domestiques	Ensemble	3h53	3h25
	Femmes	5h32	4h07
	Hommes	2h03	2h36

Champ : population urbaine de 18 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.  
Source : Cécile Brousse, « La vie quotidienne en France depuis 1974. Les enseignements de l'enquête Emploi du temps », Economie et statistique, n°478-479-480, 2015, p.84-85.

### 2.2.3 Le travail bénévole

Ensemble hétérogène aux frontières incertaines, le travail bénévole recouvre toutes les fournitures à autrui de biens matériels ou de services dans un cadre structuré et organisé mais sans rémunération. Longtemps ignoré ou assimilé à une forme spécifique de loisir qui apporterait des satisfactions symboliques, le travail bénévole a été progressivement reconnu pour le rôle qu'il joue dans la régulation sociale, puis pour la place qu'il prend dans les politiques de l'emploi (Demoustier, 2002 ; Joël, Leclerc, 2002 ; Prouteau, 2020 ; Simonet, 2010 et 2018).

#### a) Une quantification difficile

La mesure du travail bénévole se heurte à deux types de difficultés (Archambault, Prouteau, 2010 ; Beneria, 1999 ; Prouteau, Wolff, 2004 et 2005).

En ce qui concerne, en premier lieu, son volume, les obstacles naissent de la rareté et de l'imprécision des sources de données. Les enquêtes auprès des ménages se heurtent à des problèmes de mémoire (sous-évaluation par oubli) ou, à l'opposé, à des risques de surévaluation à des fins d'auto-valorisation. Les enquêtes auprès des utilisateurs, en pratique auprès des associations, souffrent de l'absence fréquente de comptabilisation faute d'obligation juridique. Pour la France, les enquêtes menées entre 2002 et 2018 conduisent à des évaluations du nombre de bénévoles qui se situent, selon l'usage de critères plus ou moins restrictifs, entre 13 et 21 millions avec des durées de travail très dispersées. Le nombre d'équivalents temps plein varie, selon les hypothèses retenues, entre 600 000 et 900 000<sup>64</sup>.

<sup>64</sup> Sans prise en compte de l'intensité du travail.

Quel que soit le degré d'incertitude, il ne s'agit pas, même quantitativement, d'un phénomène négligeable.

En second lieu, la valorisation monétaire du travail bénévole se heurte d'abord, comme pour le travail domestique, à des objections de principe nées du refus d'une intégration implicite de ces activités dans une logique de marchandisation alors qu'elles relèvent du libre engagement et de la gratuité. Si l'on accepte l'usage de prix fictifs, qui s'est imposé pour d'autres grandeurs économiques non marchandes, des difficultés conceptuelles apparaissent dans le choix de l'instrument de mesure de la valeur. La solution la plus fréquemment retenue est la recherche d'un taux de salaire approximativement équivalent. Pour la France, l'apport du travail bénévole est alors situé le plus souvent entre 1 et 2 % du PIB.

### **b) Des modèles sociaux contrastés**

Des travaux comparatifs entre les États-Unis et différents pays européens ont conduit à dégager plusieurs modèles sociaux de développement du travail bénévole qui s'inscrivent dans les typologies globales des modèles sociaux auxquelles aboutissent la plupart des travaux comparatifs (Archambault, 2001 et 2002, Simonet, 2010).

- Le modèle anglo-saxon ou libéral est illustré par le cas des États-Unis. L'idéologie première est celle d'une obligation éthique à l'égard de la communauté (*give back to the community*) qui accompagne une méfiance à l'égard de l'intervention de l'État. Cependant, le rôle de l'État est devenu central à la fois en termes d'aide financière et de promotion, plus ou moins contraignante, du volontariat. Le bénévolat est à la fois un palliatif des défaillances de certains services publics et un instrument des politiques d'insertion ou de contrôle social (*infra*).
- Le modèle rhénan ou corporatiste présente un secteur sans but lucratif qui est puissant et fortement institutionnalisé au sein du modèle de protection sociale bismarckien. De ce fait, il recourt principalement au salariat et faiblement au bénévolat.
- Le modèle scandinave ou social-démocrate s'appuie sur un *Welfare State* développé. Le bénévolat se développe en dehors de cette sphère, orienté non vers la collectivité mais par des logiques associatives spécialisées de services aux adhérents.
- Le modèle méditerranéen (ou 'émergent') ne connaît qu'un faible développement du bénévolat organisé, les fonctions équivalentes y étant principalement assurées par une entraide informelle dans un cadre communautaire ou local.

Dans cette typologie, la France se caractériserait par un appel à l'idéal civique, à une obligation morale de « donner pour être utile à la société » (Simonet, 2010, p.66). Le monde associatif a toujours entretenu des relations fortes et ambiguës avec l'État, combinant l'appel à l'aide et la crainte de l'instrumentalisation.

L'intérêt et les risques de l'usage de la méthode typologique dans le domaine des comparaisons internationales sont bien connus. Son apport est de mettre en évidence la variété des modes d'insertion du travail bénévole dans les formes nationales de division sociale du travail.

### ***c) Des trajectoires individuelles diversifiées***

A l'hétérogénéité macrosociale s'associe une autre source d'hétérogénéité qui tient à la place qu'occupe le bénévolat dans les trajectoires individuelles, en particulier dans ses rapports avec le travail rémunéré. Maud Simonet en propose une typologie (Simonet, 2010, p.25-56).

- Dans les « carrières invisibles », le bénévolat tient lieu de professionnalisation en complément du travail domestique pour des femmes mariées. Il est tantôt un mode de renforcement d'une position aliénée dans un rôle social traditionnel, tantôt une source alternative d'accès à un certain degré de pouvoir social, donc d'émancipation.
- Dans les « secondes carrières », surtout masculines, il s'agit d'une activité entamée (ou amplifiée) après une carrière professionnelle. Cette dernière exerce une influence déterminante soit que la compétence professionnelle soit réutilisée et mise en valeur, soit au contraire que le bénévolat permette de satisfaire des « rêves d'activité » jusqu'alors impossibles.
- Dans les « carrières parallèles », on observe une combinaison volontaire d'une profession et du bénévolat. Les motifs sont divers : compenser l'insatisfaction dans la profession, préparer une mobilité professionnelle, tester sans risque une activité alternative... C'est dans ce cas seulement que se manifeste la corrélation négative observée entre la durée du travail (rémunéré) et le temps consacré au bénévolat (Prouteau, Wolff, 2005).

### ***d) Les risques d'instrumentalisation du bénévolat***

L'existence de réserves de travail gratuit n'est pas sans impact sur le comportement des acteurs qui en sont les utilisateurs ou les promoteurs : les associations, les entreprises et les pouvoirs publics.

Dans les associations, lorsqu'elles ont une importance suffisante pour créer une fonction spécialisée, apparaissent des procédures qui calquent celles qui s'appliquent au salariat. Ainsi se mettent en place des politiques d'appels à candidature, puis de sélection et de formation. Une quasi-carrière est organisée avec des étapes d'insertion progressive dans la structure, de suivi, d'évaluation, d'accès à des responsabilités croissantes qui peuvent déboucher sur une embauche, mais aussi sur des ruptures. Une valorisation des acquis de l'expérience est offerte. Des « chartes du bénévolat » peuvent préciser les engagements réciproques et accorder certaines garanties. Le volume de travail bénévole apporté devient un argument pour les associations dans leurs négociations financières avec les pouvoirs publics.

Par ailleurs, un nombre, faible mais croissant, de grandes entreprises ont perçu l'intérêt qu'elles pouvaient trouver à encourager le bénévolat de leur personnel, pendant ou au-delà du temps de travail rémunéré (Bory, 2009 et 2013). Certes, dans un premier temps, il s'agit principalement d'une politique de communication et d'image de marque (l'entreprise solidaire, la responsabilité sociale de l'entreprise...), mais la démarche peut s'élargir à une politique de gestion des ressources humaines. L'expérience du bénévolat enrichit les savoir-faire par l'acquisition de nouvelles compétences. Elle peut compenser des vies professionnelles peu épanouissantes par des activités conviviales et ainsi modifier les savoir-être avec un effet de

satisfaction au travail, de fidélisation et de mobilisation au service du projet d'entreprise. Ainsi s'accroît la perméabilité entre les activités rémunérées et non rémunérées<sup>65</sup>.

Du côté des pouvoirs publics, États et collectivités locales, la promotion du bénévolat a pris une ampleur considérable comme instrument des politiques de lutte contre l'exclusion et d'accès à l'emploi (en plus des références déjà citées, voir pour un discours typique : Naves, 2011). Le bénévolat est présenté comme un moyen d'échapper aux effets destructeurs de l'inactivité, d'acquérir une expérience de travail ainsi que des compétences validées et du lien social, de faire ses preuves à l'égard d'un employeur potentiel. En bref, il serait un tremplin pour l'emploi qu'il soit pratiqué dans des collectivités publiques ou dans les entreprises et associations encouragées et aidées afin d'y avoir recours (exonérations pour les premières, subventions pour les secondes).

### **e) L'émergence de statuts spécifiques**

Sous des formes variées et évolutives, le travail gratuit connaît des amorces d'institutionnalisation dont les objectifs et les conséquences sont ambigus, allant parfois au-delà du pur bénévolat. Mentionnons-en quelques exemples.

Le volontariat a fait l'objet de codifications successives selon diverses modalités. Leur caractéristique commune est de reposer sur un engagement contractuel pour des activités à plein temps, à durée déterminée, assurant une indemnité et un minimum de protection sociale, théoriquement sans lien de subordination<sup>66</sup>. Nous sommes encore, sauf en cas d'abus, dans le domaine du bénévolat avec désormais une modeste contrepartie statutaire et financière non-salariale.

Les stages en entreprise, inclus dans le contenu pédagogique obligatoire d'un nombre croissant de formations, peuvent fonctionner comme sources de travail gratuit pour les entreprises d'accueil au point de susciter des protestations de grande ampleur. En conséquence, des règles minimales ont été introduites pour les étudiantes et étudiants. Elles portent sur l'existence d'une convention tripartite entre le ou la stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil, sur la durée maximum du stage, sur l'existence d'une 'gratification' minimale après deux mois, sur les droits et obligations des stagiaires. Il n'existe plus de bénévolat lorsque l'accomplissement du stage est obligatoire ; il peut exister une modeste contrepartie financière non-salariale.

Les États-Unis ont inventé le modèle du *workfare* qui crée l'obligation de suivre une formation ou d'accomplir des tâches d'intérêt général pour bénéficier d'une prestation d'assistance. Dans la seconde hypothèse, il y a un travail gratuit non volontaire comme contrepartie de l'assistance. Ce modèle a connu des tentatives de mise en œuvre dans quelques pays européens. En France, dans le cadre du RMI puis du RSA, certaines collectivités territoriales ont voulu y avoir recours. Si, à ce jour, la création d'une obligation de travail est rejetée par la juridiction administrative, rien n'empêche l'introduction d'incitations, plus ou moins vigoureuses, au volontariat selon l'argument mentionné plus haut du 'tremplin vers l'emploi'.

Ainsi se développent des zones d'incertitude ou de chevauchement entre un travail bénévole et un travail plus ou moins contraint (bénévolat choisi ou bénévolat subi selon le vocabulaire

---

<sup>65</sup> Nous ne mentionnons pas ici (voir *infra*) l'existence de formes d'exploitation, en substitution au salariat, d'une main-d'œuvre à faible coût (stages, volontariat...).

<sup>66</sup> Pour échapper à une requalification comme contrat de travail.

de Maud Simonet), entre un travail gratuit et un travail partiellement rémunéré avec la préoccupation prioritaire pour les utilisateurs de rester à l'extérieur du statut salarial. L'absence de subordination juridique laisse place soit au libre engagement, source d'épanouissement et de valorisation, soit à des logiques de domination ou de contrôle alimentées par des idéologies philanthropiques ou civiques. Il est souvent difficile d'isoler ces deux composantes dans un continuum hétérogène. Une tendance dominante apparaît cependant : le travail bénévole est de plus en plus une composante de la politique de l'emploi soit en tant que trajectoire de préparation ou d'accès à l'emploi, soit comme mode de substitution peu coûteux à l'emploi salarié.

---

### **Interlude 3. Florence Weber et 'le travail à-côté'**

Florence Weber observe, entre 1983 et 1985, la vie quotidienne d'une petite ville de mono-industrie métallurgique avec l'hypothèse qu'il existe à la fois une séparation subjective, une interdépendance pratique et d'éventuelles contradictions entre les activités professionnelles et le travail à-côté qu'elle définit comme une forme de production masculine domestique (Weber, 1989).

Le travail à côté peut être en concurrence avec le travail professionnel en cas d'arbitrage avec l'acceptation d'heures supplémentaires. Il peut être un mode d'affirmation de son indépendance à l'égard de l'usine et de sa capacité de 'faire autre chose', mais il peut aussi être vécu comme un complément apprécié et agréable à la sécurité qu'apporte le salariat : logiques de mise en tension ou de mise en cohérence.

Il suppose l'appartenance à un réseau qui fournit les moyens nécessaires. Il peut se situer à la limite de la production marchande ou s'insérer dans des rapports de troc ou de don/contre-don au sein d'un groupe d'appartenance. Il se distingue du travail domestique *stricto sensu*, avec des chevauchements possibles, en ce que son produit n'est pas destiné à l'autoconsommation familiale.

Le travail à-côté peut poursuivre une activité antérieure au salariat (agriculture notamment) ou préparer une sortie vers une activité indépendante (stratégie de reconversion ou de promotion sociale) ou vers la retraite.

Le travail à-côté s'associe à un mépris du loisir qui est associé à l'oisiveté et à la passivité. Il exprime une « morale de l'activité » qui implique qu'il ait toujours un caractère productif. Il n'est pas une simple « soumission à la nécessité » car il traduit des goûts, engendre une fierté et un sentiment d'appartenance en même temps que des « rivalités entre pairs » au sein de rapports d'égalité.

Le travail à-côté constitue une modalité spécifique et contradictoire de manifestation de la valeur accordée au travail.

---

### **2.2.4 Le travail des consommateurs et usagers**

Au terme d'une recherche comparative dans plusieurs pays et dans divers secteurs d'activité, Marie-Anne Dujarier défend l'hypothèse que le consommateur travaille dès lors que l'on définit le travail comme « une activité socialement ordonnée et socialisatrice, productrice de valeur pour les firmes qui l'encadrent » (Dujarier, 2008, p.239). Lorsque le consommateur « s'engage dans des tâches prescrites, socialement organisées, dans le but de créer de la valeur économique » (*op.cit.*, p.14), il coproduit par son travail. Peu importe qu'il ressente ces activités comme une contrainte ou qu'il y éprouve des satisfactions ; ces deux dimensions existent aussi dans le travail rémunéré ordinaire.

La modalité la plus évidente se manifeste lorsqu'une entreprise (ou une administration) substitue au travail de son personnel salarié celui des consommateurs (ou des usagers). C'est tout le domaine du *self-service*, du *do-it-yourself* et des multiples variétés d'automates qui délivrent des prestations et des informations. Certes, il y a toujours eu des tâches accomplies par le consommateur entre la mise à disposition d'un produit et sa consommation finale. L'élément nouveau est que cette mise au travail du consommateur fait l'objet d'une politique de l'entreprise, qu'elle s'accompagne d'incitations et de prescriptions, qu'elle s'insère dans des objectifs d'accroissement de la productivité des salariés et de réduction du coût salarial. A la différence du travail bénévole, ce travail n'est pas orienté vers d'autres personnes qui seraient les bénéficiaires de l'activité ; il se situe dans une relation entre le consommateur, d'une part, et le producteur, le vendeur ou le prestataire d'autre part.

Un nouvel espace s'est ouvert avec le développement du numérique (voir aussi : Terranova, 2000 ; Simonet, 2018). Les utilisateurs des réseaux et plateformes leur fournissent des informations dont la captation et le traitement génèrent de la valeur à leur profit. Peut-on parler d'exploitation puisqu'il y a création de valeur par le 'travail' des utilisateurs sans qu'ils soient rémunérés<sup>67</sup> ? Les frontières sont floues et instables puisque l'utilisation des réseaux peut aussi créer des espaces de collaboration volontaire dans une logique de gratuité et de réciprocité.

\* \* \*

Le caractère massif, complexe et contradictoire des évolutions observées dans les différents domaines des activités non rémunérées, les liens de complémentarité, de concurrence et de substitution qui s'établissent entre elles et les activités rémunérées conduisent à privilégier une conception du travail qui englobe toutes les formes de création de valeurs d'usage et qui ne se réduise pas au seul travail créateur de valeur d'échange, *a fortiori* au seul travail salarié.

### **2.3 Vers une analyse intégrée des formes de travail**

La typologie des formes hétérogènes de travail (*supra* 2.1) n'est qu'une première étape dans la démarche qui vise à en produire une analyse englobante. Si cet objectif reste encore aujourd'hui à atteindre, il est stimulant d'observer que dans trois disciplines au moins, l'histoire, le droit et les statistiques, des propositions ont été présentées dans cette direction.

#### **2.3.1. L'histoire globale du travail**

Dans le cadre de l'International Institute of Social History d'Amsterdam, Marcel van der Linden a ouvert un programme de recherche sur 'l'histoire globale du travail' (Global Labor History) qui a regroupé et initié un ensemble de travaux orientés par une critique de l'eurocentrisme qui a longtemps été dominant parmi les historiens du travail. L'objet est de retracer l'histoire de toutes les formes de travail dominées (subaltern workers) que le travail soit libre ou non, imposé par une contrainte économique ou politique, qu'il soit rémunéré ou non, formel ou informel, exercé à titre individuel, dans le cadre de la famille ou d'une unité de production. L'ensemble de des travailleuses et travailleurs dominés constituent « une seule large classe sociale »<sup>68</sup> quelle que soit son hétérogénéité et ses divisions internes (Linden, 2008, p.378). Aucune forme de travail ne peut être comprise si elle n'est pas située dans ses relations avec

---

<sup>67</sup> Il faut distinguer la nature de ce travail gratuit fourni par les utilisateurs de plateformes de celle de la fraction non-rémunérée du temps de travail fourni par celles et ceux qui sont rémunérés par les plateformes. Une recherche récente a identifié les différentes modalités et l'ampleur quantitative de ce travail non-payé (Pulignano *et al.*, 2021).

<sup>68</sup> « All subaltern workers as one broad social class ».



les autres formes et si l'on ignore les formes intermédiaires. Si le cadre général est celui d'une histoire universelle, le champ de recherche privilégié se situe dans la période, à partir du XIV<sup>e</sup> siècle, au cours de laquelle le capitalisme engendre l'expansion d'un marché mondial. Marcel van der Linden montre qu'il est impossible d'identifier le capitalisme avec la généralisation, même tendancielle, du travail salarié. Pendant plusieurs siècles, l'esclavage a été, dans certaines conditions, une forme efficace et non archaïque d'utilisation des forces de travail et de mise en valeur des capitaux. Aujourd'hui encore, le travail domestique reste une composante essentielle de la reproduction de la force de travail, donc des rapports de production capitalistes.

Plus récemment, Andrea Komlosy, coordinatrice à l'Université de Vienne d'un programme de *Global History*, a prolongé cette démarche en définissant l'histoire du travail comme celle des « combinaisons de rapports de travail qui existent simultanément »<sup>69</sup> (Komlosy, 2014, p.1). Elle porte la même critique à un discours sur le travail eurocentré (*Eurocentric narrative*) qui exclut du concept de travail toutes les formes non marchandes. Elle retrace dans les philosophies, les religions, les idéologies et les langages les multiples conceptions du travail qui se sont imbriquées ou succédées. Elle esquisse une typologie de la diversité illimitée des formes de travail (*op.cit.*, chapitre 4) étant entendu que « chaque période historique est caractérisée par une combinaison unique des cadres et des formes du travail »<sup>70</sup> (*op.cit.*, p.83).

### **2.3.2. Le droit du travail**

A la demande de la Commission des Communautés européennes, un groupe d'experts sous la direction d'Alain Supiot présente en 1999 un rapport qui, face aux transformations du travail, présente des propositions sur « le devenir du droit du travail en Europe ». La perspective retenue est « celle d'un droit commun du travail, dont certaines branches pourraient en revanche être adaptées à la diversité des situations de travail » (Supiot, 1999, p.52). La proposition principale est de substituer au paradigme de l'emploi un « un paradigme de l'état professionnel des personnes qui (...) englobe les diverses formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir durant son existence » (*op.cit.*, p.89-90).

L'état professionnel ne relève pas seulement du droit du travail, mais d'un droit social englobant aussi la sécurité sociale. Il émerge déjà si l'on observe le développement dans le droit positif de quatre cercles concentriques de rayon décroissant.

- « Le premier cercle est celui des droits sociaux 'universaux', c'est-à-dire garantis à tous indépendamment de tout travail ».
- « Le deuxième cercle est celui des droits fondés sur le travail non-professionnel (charge de la personne d'autrui, formation de soi-même, travail bénévole ». On y retrouve donc les différentes modalités de travail non rémunéré.
- « Le troisième cercle est celui du droit commun de l'activité professionnelle ». Il réunit toutes les formes de travail rémunéré c'est-à-dire l'emploi.
- « Le quatrième cercle est celui du droit propre au travail salarié ». Il contient « les dispositions directement liées à la subordination » (*op.cit.*, p.89).

---

<sup>69</sup> « Simultaneously existing combinations of different labour relations ».

<sup>70</sup> « Each historical time period is characterized by a unique combination of frames and forms of work ».

Dans la préface à une nouvelle édition de son ouvrage en 2016, Alain Supiot, tout en soulignant les dégradations du droit du travail intervenues depuis 1999, réaffirme la nécessité de la prise en compte de toutes les formes de travail à cause des liens étroits qui s'établissent entre le travail sur le marché et le travail hors marché.

### **2.3.3. Les statistiques du travail**

Malgré leur appellation d'origine, l'Organisation Internationale du Travail et le Bureau International du Travail ont été créés en 1919 pour traiter des problèmes du salariat. Au lendemain de la Première Guerre mondiale, ses fondateurs considéraient qu'une gestion apaisée de la 'question sociale' constituait l'une des composantes du maintien d'une paix durable. Dans la composition tripartite qui est adoptée ce sont les représentants des employeurs et les syndicats de salariés qui prennent place aux côtés des représentants des gouvernements. Plus tard, lorsque les questions de l'emploi sont mises à l'ordre du jour, la définition statistique adoptée élargit le champ à toutes les formes de travail rémunéré. Plus tard encore, comme nous l'avons vu, les préoccupations s'élargissent au travail forcé. Un pas en avant est réalisé dans le rapport que le BIT prépare en 2013 pour la Réunion d'experts des statistiques du travail (OIT, 2013a) ; il conduit à l'adoption d'une résolution novatrice lors de la 19<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens en octobre 2013 (OIT, 2013b).

Le rapport part d'un constat simple : « les statistiques de l'emploi et du chômage produites conformément à ces normes (*celles de 1982*) se sont avérées de plus en plus inadaptées pour décrire le monde du travail dans sa totalité<sup>71</sup> » (*op.cit.*, p.1). L'objectif retenu est alors « d'intégrer toutes les formes de travail » (p.7) dans la mesure où elles contribuent au bien-être de la population.

Au terme des débats de la Conférence, une résolution est adoptée qui reprend et précise les objectifs : il s'agit non seulement d'étendre les normes existantes à « la participation des toutes les personnes à toutes les formes de travail » mais aussi de « mesurer les interactions entre les différentes formes de travail » (OIT, 2017b, p.53).

Le travail est un concept de référence à définition extensive : il comprend « toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle » (p.54). En revanche, il ne comprend pas « les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même » (on retrouve le critère de la 'tierce personne').

Cinq formes de travail sont distinguées qui apparaissent dans le diagramme 1 ci-après.

---

<sup>71</sup> Souligné par nous.

**Diagramme 1: Formes de travail et Système de comptabilité nationale 2008**

Destination envisagée de la production	Pour usage final propre		Pour utilisation par des tiers						
	Formes de travail	Travail de production pour la consommation personnelle		Emploi (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	Travail en formation non rémunéré	Autres activités de travail productives	Travail bénévole		
de services		de biens	dans des:						
			unités du marché et hors du marché				ménages pour produire des biens	des services	
Lien avec le SCN 2008	Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN								
	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN								

42

Légende :

SCN : Système de comptabilité nationale.

Le « travail pour la consommation « personnelle » renvoie à la consommation de tous les membres du ménage.

Les « autres activités de travail productives » forment une rubrique résiduelle qui inclut le travail obligatoire non rémunéré.

Le « travail en formation non rémunéré » recouvre les activités productives réalisées par des personnes en âge de travailler « en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des qualifications sur le lieu de travail ».

Le « travail bénévole » est un travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers.

Source : OIT, 2013b, p.54.

La 20<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, en 2018, a précisé et complété les formulations conceptuelles et les choix méthodologiques de mesure associés à cette approche élargie et structurée des différentes formes de travail. Sont désormais prises en compte l'ensemble des activités humaines dédiées à la production de biens matériels et de services quels qu'en soient les destinataires et quel que soit le statut des travailleuses et des travailleurs.

### **Propos d'étape**

Le refus de limiter le champ du travail aux seules activités rémunérées a deux justifications :

- Le choix du vocabulaire n'est pas une pure convention ; il est aussi porteur de signification. Par exemple, refuser de qualifier de travail la masse des activités, essentiellement féminines, que l'usage désigne comme 'travail domestique', c'est rejeter une revendication de reconnaissance portée de longue date par les mouvements féminins, puis féministes. L'approche par la valeur d'usage opte pour un champ large qu'elle se donne pour tâche de structurer.
- Cette structuration est d'autant plus essentielle que les différentes formes de travail entretiennent entre elles des relations complexes et évolutives. Elles peuvent être complémentaires, concurrentes, substituables ou non, soit pour un individu, soit au sein

d'un ménage, soit encore à l'échelle sociale. Elles peuvent se combiner ou s'enchaîner au long des trajectoires individuelles. Elles sont séparées par des 'zones grises' dont l'émergence reflète les stratégies d'acteurs dans des contextes économique, juridiques et sociaux constamment transformés. Limiter *a priori* l'analyse du travail au seul travail salarié (ou même à l'emploi) marginalise la prise en compte de la dynamique d'évolution de formes de travail hétérogènes.

### 3. Travail et valeur d'échange

Alain Supiot a souvent rappelé ce principe fondamental réaffirmé par l'Organisation internationale du travail en 1944 dans sa 'Déclaration de Philadelphie' : « le travail n'est pas une marchandise » (Supiot, 2021). Cependant, dans une économie de marché, la force de travail est mobilisée pour la production de marchandises ; le travail crée de la valeur d'échange et la force de travail s'échange comme une marchandise. Adam Smith, David Ricardo et Karl Marx ont élaboré les éléments d'une théorie dite de la valeur travail qui constitue le point de départ incontournable d'une réflexion sur le rôle du travail dans la détermination des valeurs d'échange et sur la valeur d'échange de la force de travail (3.1). Les deux dimensions de la question ont été réexaminées au cours des dernières décennies dans des termes nouveaux. En premier lieu, à la lumière des transformations des techniques de production et des modes de régulation du capitalisme contemporain, certains auteurs ont affirmé la disparition tendancielle de la valeur d'échange de la force de travail dans la mesure où s'efface la place du travail dans la production de valeurs d'échange (3.2). En second lieu, en s'appuyant sur la tradition ancienne de revendication d'un '*living wage*', des équipes de recherche ont cherché à définir les déterminants sociaux de la valeur de la force de travail (3.3). Ces travaux conduisent à réexaminer à propos du travail les rapports entre valeur d'usage et valeur d'échange (3.4).

#### 3.1 La théorie de la valeur travail

Il est exclu de revenir ici sur deux siècles de controverses inabouties en ce domaine<sup>72</sup>. Si Smith et Ricardo énoncent le principe selon lequel la valeur d'échange des marchandises est proportionnelle à la quantité de travail qu'elles incorporent, Marx affirme que son apport essentiel est d'avoir appliqué cette règle à la valeur de la force de travail, dévoilant ainsi le mécanisme de l'exploitation. Nous rappellerons brièvement les conditions générales de pertinence, à ses yeux, de cette théorie. C'est une étape préalable pour traiter de ce qui est notre objet : la détermination de la valeur de la force de travail.

##### 3.1.1 La valeur d'échange des marchandises

Il est nécessaire de souligner que la théorie se situe à un niveau élevé abstraction en définissant les conditions d'équilibre d'un 'modèle pur' d'économie capitaliste généralisée. Elle a pour objet d'éclairer les conditions fondamentales de détermination de la valeur d'échange et ne peut être reliée aux prix observés sur les marchés que grâce à une succession d'étapes intermédiaires

---

<sup>72</sup> Pour une synthèse : Meek (1956).

- La théorie ne détermine que les valeurs d'échange qui s'établissent tendanciellement sur des marchés en équilibre ; les prix observés fluctuent autour des valeurs.
- La théorie s'applique à une économie pleinement marchande c'est-à-dire à des marchandises productibles et reproductibles à l'aide de marchandises. Ce qui exclut les productions non marchandes, mais aussi les marchandises non reproductibles, par exemple, les œuvres d'art.
- La valeur est déterminée par la quantité de travail socialement nécessaire (QTSN) à la production des marchandises. Le qualificatif 'socialement' engendre une double condition. D'une part, seul est pris en compte, le travail nécessaire tel qu'il est imposé par la concurrence compte tenu de l'état des techniques ; le travail utilisé de manière inefficace n'est pas producteur de valeur. D'autre part, seul est socialement nécessaire le travail dont la production répond à une demande sur le marché c'est-à-dire satisfait 'un besoin social'.
- La théorie de la valeur se situe dans la sphère du travail abstrait et non du travail concret. Seule l'hypothèse d'un travail homogène permet sans ambiguïté de raisonner sur des quantités de travail.
- Dans une économie de petite production marchande, la QTSN détermine directement les valeurs d'équilibre des échanges. Dans une économie capitaliste, ces valeurs doivent inclure la rémunération du capital selon un taux de profit qui s'égalise tendanciellement dans toutes les activités. On passe ainsi de la valeur d'échange aux 'prix de production'.
- En économie capitaliste, seul est productif de valeur, le travail qui met en valeur un capital. Dans les autres cas, il s'agit de travail improductif. La détermination de la frontière entre travail productif et travail improductif a fait l'objet d'inépuisables débats au sein de la pensée marxiste<sup>73</sup>.
- Une incertitude plane sur les conditions historiques ou technico-scientifiques dans lesquelles la loi de la valeur cesserait de fonctionner. En premier lieu, si elle disparaît à coup sûr lorsque la société communiste a créé un monde de l'abondance, ses conditions d'application dans une économie socialiste de transition vers le communisme ont été l'objet de longues controverses théoriques. En second lieu, un texte de Marx issu des *Grundrisse*<sup>74</sup> est parfois cité pour affirmer la possibilité d'une disparition de la loi de la valeur en économie capitaliste sous l'effet du progrès des sciences et des techniques<sup>75</sup>.

Sans entrer dans l'examen de tous les débats engendrés par cette problématique, nous y trouvons l'origine des difficultés que soulève alors la détermination de la valeur de la force de travail.

---

<sup>73</sup> Voir, par exemple, Nagels, 1974.

<sup>74</sup> « Mais, à mesure que la grande industrie se développe, la création de la richesse vraie dépend moins du temps et de la quantité de travail employés que de l'action des facteurs mis en mouvement au cours du travail, dont la puissante efficacité est sans commune mesure avec le temps de travail immédiat que coûte la production ; elle dépend plutôt de l'état général de la science et du progrès technologique, application de cette science à la production. (...) Lorsque, dans sa forme immédiate, le travail aura cessé d'être la grande source de la richesse, le temps de travail cessera et devra cesser d'être la mesure du travail, tout comme la valeur d'échange cessera d'être la mesure de la valeur d'usage. Dès lors la production fondée sur la valeur d'échange s'effondre » (Marx, 1858, p.305-306). Sur ce débat, voir Husson (2004).

<sup>75</sup> Tel est le cas, par exemple, des analyses de Bernard Stiegler sur 'la société automatique' qui sont présentées ci-après (*infra* 3.2).

### **3.1.2 La valeur d'échange de la force de travail**

Si la force de travail est bien une marchandise, elle est une marchandise de type particulier. Son intégration dans la théorie générale de la valeur soulève des difficultés spécifiques : d'abord, il ne peut être ignoré que les dépenses de travail nécessaires à la reproduction de la force de travail se situent principalement hors de la sphère marchande ; ensuite, même dans le cadre du travail abstrait, la définition de la quantité de travail ne peut esquiver le problème de l'hétérogénéité du travail ; enfin, la quantité de travail *socialement* nécessaire à la reproduction de la force de travail ne peut avoir une définition purement physiologique.

### **3.1.3 Une marchandise particulière**

Si la force de travail s'échange comme une marchandise, elle n'est pas produite comme une marchandise (Lautier, Tortajada, 1977) : la reproduction s'opère au sein de la cellule familiale et elle concerne le travailleur lui-même et les enfants qui seront appelés à le remplacer ultérieurement dans la production<sup>76</sup>. Comment déterminer la quantité de travail nécessaire pour le reproduire ? Pour une marchandise ordinaire on additionne le travail vivant et le travail mort incorporé dans les moyens de production à l'occasion d'un processus de production capitaliste destiné à la création de valeur et à l'extraction de plus-value. Tel n'est pas le cas de la production-reproduction de la force de travail. Certes, elle requiert l'acquisition de marchandises, les biens de consommation ouvrière, qui contiennent une quantité déterminée de travail productif. Mais elle exige aussi une quantité importante de travail improductif qui n'est donc pas créateur de valeur : le travail domestique au sein de la famille ouvrière et le travail contenu dans les services publics nécessaires à la reproduction de la force de travail (éducation, santé publique...). Faut-il limiter le calcul de la valeur de la force de travail aux seuls besoins de la reproduction qui passent par l'achat de marchandises ? Cette valeur serait alors fonction du partage, fluctuant en longue période, qui s'établit entre les trois formes de travail complémentaires.

### **3.1.4 Travail simple et travail complexe**

La mesure de la valeur par la quantité de travail socialement nécessaire est définie au niveau du travail abstrait, considéré comme homogène et donc susceptible d'être mesuré par sa durée<sup>77</sup>. Cependant, Marx, dès ses premiers écrits, introduit la distinction, du point de vue de la valeur de la force de travail, entre travail simple et travail complexe. Ses formulations dans ce domaine se révèlent imprécises et fluctuantes ; elles sont à l'origine de différentes interprétations ou de différentes tentatives d'approfondissement<sup>78</sup>.

- La solution la plus simple est de considérer que les rapports de taux de salaire observés donnent la mesure des rapports entre les valeurs des forces de travail inégalement qualifiées<sup>79</sup>. La réponse engendre une critique de circularité : alors que la théorie de la

---

<sup>76</sup> « Quelle est donc la valeur de la force de travail ? Comme celle de toute autre marchandise, elle est déterminée par la quantité de travail nécessaire pour la produire. (...) En plus de la quantité de moyens de subsistance nécessaire à son propre entretien, il (*l'ouvrier*) lui en faut une autre quantité pour élever un certain nombre d'enfants destinés à le remplacer sur le marché du travail et à perpétuer la race des travailleurs » (Marx, 1865, p.510). Nous sommes dans le modèle du *male breadwinner*.

<sup>77</sup> Pour ne pas compliquer à l'excès, nous ne soulevons pas ici la question des différences d'intensité du travail pour une durée donnée.

<sup>78</sup> Pour une synthèse de ces débats : Hollard, 1978.

<sup>79</sup> Telle est la première réponse fournie par Marx dans *Misère de la philosophie* : « Ainsi on peut mesurer les valeurs par le temps de travail, malgré l'inégalité de la valeur des différentes journées de travail ; mais pour appliquer une pareille mesure, il nous faut

valeur est construite pour expliquer les mécanismes fondamentaux de détermination des rapports d'échange observés, elle devrait s'appuyer sur les rapports d'échange observés pour déterminer les rapports de valeur.

- Une seconde solution est d'appliquer le principe général de calcul des dépenses de travail<sup>80</sup> : le travail complexe est produit à partir du travail simple par le travail des enseignants, auquel on peut ajouter le temps de travail des élèves ou apprentis. On retrouve alors le problème soulevé plus haut : situé hors de la sphère de production de plus-value, ce travail est improductif<sup>81</sup>. S'il ne crée pas de valeur, comment peut-il accroître la valeur de la force de travail.
- La troisième étape conduit à substituer un équivalent marchand à ce travail improductif : ou bien le temps de travail productif auquel les intéressés ont renoncé pour se consacrer à la formation, ou bien les marchandises qui ont été consommées pour réaliser le processus de formation<sup>82</sup>.

Marx a donc laissé inachevé le traitement de la question de la 'réduction' du travail complexe au travail simple, ce qui explique que des voies différentes aient été explorées par ses continuateurs<sup>83</sup> (Hollard, 1978, p.164-184). La question n'a, à ce jour, pas trouvé de réponse satisfaisante<sup>84</sup>.

### 3.1.5 Un élément moral et historique

Une troisième difficulté apparaît lorsqu'il s'agit de préciser quelle est la quantité de travail socialement nécessaire à la production-reproduction de la force de travail ; elle porte sur la définition du 'panier de marchandises' à prendre en considération. Marx affirme que si la stricte reproduction physiologique constitue un minimum en-dessous duquel il n'est pas possible de descendre durablement, les comparaisons entre périodes de l'histoire ou entre pays

---

avoir une échelle comparative des différentes journées de travail : c'est la concurrence qui détermine cette échelle » (Marx, 1947a, p.28). On retrouve cette idée dans *Le Capital* : « L'égalité des travaux qui diffèrent entièrement les uns des autres ne peut consister que dans une abstraction de leur inégalité réelle, que dans la réduction de leur caractère commun de dépense de force humaine, de travail humain en général, et c'est l'échange seul qui opère cette réduction » (Marx, 1867, p.607). Au lieu de la concurrence, il peut renvoyer à la tradition : « Les proportions diverses selon lesquelles différentes espèces de travail sont réduites au travail simple comme à leur unité de mesure s'établissent dans la société à l'insu des producteurs et leur paraissent des conventions traditionnelles » (Marx, 1867, p.572).

<sup>80</sup> « En outre, pour développer la force de travail et acquérir une certaine habileté, il dépensera une autre quantité de valeur. (...) les coûts de production de la force de travail diffèrent selon la qualité et de même, les valeurs des forces de travail employées dans les différentes industries (...) la valeur de la force de travail s'établit comme celle de toute autre marchandise ; et comme différentes sortes de force de travail ont des valeurs différentes, c'est-à-dire comme des quantités différentes de travail sont nécessaires pour les produire, il est dans l'ordre des choses qu'elles atteignent des prix différents sur le marché du travail » (Marx, 1867, p.510-511).

<sup>81</sup> Il est certes possible d'imaginer un enseignement privé à but lucratif, mais il est peu vraisemblable qu'il intervienne dans la formation des ouvriers.

<sup>82</sup> Toujours dans *Le Capital*, on trouve cette formulation : « pour modifier la nature humaine de manière à lui faire acquérir aptitude, précision et célérité dans un genre de travail déterminé, c'est-à-dire pour en faire une force de travail développée dans un sens spécial, il faut une certaine éducation qui coûte elle-même une somme plus ou moins grande d'équivalents en marchandises. Cette somme varie avec le caractère plus ou moins complexe de la force de travail » (Marx, 1867, p.720-721).

<sup>83</sup> Maximilien Rubel, dans ses commentaires souligne les changements de formulation sur ce point entre les versions successives du *Capital* en langue allemande et celle de la traduction française (revue par Marx). Il suggère que ce dernier aurait renvoyé la recherche d'une solution à la rédaction d'un ouvrage sur le *Travail Salarié* qu'il avait alors en projet (in 'Notes et variantes', Marx, 1967, p.1636 et p.1650).

<sup>84</sup> Nous n'abordons pas une autre question qui concerne non pas la valeur de la force de travail complexe, mais la valeur qu'elle incorpore dans la marchandise qu'elle contribue à produire. Faut-il adopter l'hypothèse d'un taux de plus-value unique quelle que soit la qualité du travail ou introduire un vecteur de taux d'exploitation qui seraient différents selon son degré de complexité ? (Voir par exemple : Bowles, Gintis, 1977).



capitalistes montrent que la valeur de la force de travail contient, de plus, « un élément moral et historique (...) qui la distingue des autres marchandises » (Marx, 1867, p.720). Mais comment se détermine cet « élément moral et historique » ? Dans le même passage du *Capital*, Marx renvoie au « degré de civilisation » qu'il considère comme une donnée<sup>85</sup>. Cependant, deux ans auparavant, dans *Salaires, prix et profit* (ou *Salaires, prix et plus-value*), il renvoyait sa détermination au rapport des forces<sup>86</sup>. La différence n'est pas mineure et, ici encore, la question n'a pas été traitée de manière plus précise.

Deux siècles de controverses et de tentatives d'approfondissement ont laissé entières les incertitudes quant à la possibilité de passer d'une théorie de la valeur construite au niveau du travail abstrait dans une économie capitaliste où seules circulent des marchandises dans des processus de production de plus-value à une mesure de la quantité de travail socialement nécessaire pour la production-reproduction de la force de travail dans une économie capitaliste historiquement située où coexistent des formes de travail de qualités et de statuts hétérogènes.

Sans prétendre faire progresser ces débats, nous évoquerons deux ensembles de travaux développés aux cours des dernières décennies qui ont renouvelé certains aspects des questions sur lesquelles ont débouché les deux points précédents : en premier lieu, l'éventuelle disparition de la valeur d'échange de la force de travail sous l'effet des automatismes et, en second lieu, la méthode de détermination du 'panier de marchandises' nécessaires à la reproduction de la force de travail.

Avant de les présenter, il est utile, à la lumière des développements précédents, d'écarter deux risques de confusion.

- La théorie de la valeur travail n'est pas une théorie de l'éminente dignité du travail humain qui viserait à magnifier le rôle du travail seul créateur de valeur au sens ontologique du terme (*supra*, 1<sup>ère</sup> partie). Elle est une théorie de l'exploitation de la force de travail en économie capitaliste.
- La théorie de la valeur travail ne se situe pas dans la sphère de la valeur d'usage (*supra*, 2<sup>e</sup> partie). Il est trivial d'affirmer que toute production de valeur d'usage résulte, directement ou indirectement, du travail de l'être humain pour transformer son environnement naturel. La question posée par la théorie de la valeur est autre : c'est celle de la détermination de la valeur d'échange des marchandises, en particulier de la force de travail comme marchandise particulière.

### **3.2 La disparition tendancielle de la valeur d'échange de la force de travail**

En reprenant la méthode déjà utilisée, nous choisissons comme références deux ouvrages qui ont été la source de vifs débats, ceux de Jeremy Rifkin et de Bernard Stiegler. A vingt ans

---

<sup>85</sup> « (...) le nombre des besoins dits naturels, aussi bien que le mode de les satisfaire, est un produit historique et dépend ainsi, en grande partie du degré de civilisation atteint (...). Mais pour un pays et une époque donnée, la mesure nécessaire des moyens de subsistance est aussi donnée (Marx, 1867, p.719-720).

<sup>86</sup> « (...) la valeur du travail elle-même est une grandeur variable et non point fixe en supposant même que la valeur de toutes les autres marchandises demeure constante. (...) La question se résout donc en celle de la puissance de l'un et l'autre combattant » (Marx, 1865, p.529).

d'intervalle, ils ont annoncé la fin de la place du travail dans la production de marchandises et donc son expulsion de la sphère de la valeur d'échange<sup>87</sup>.

### 3.2.1 La « fin du travail »

En choisissant pour son ouvrage un titre volontairement provocateur, *The End of Work*, Jeremy Rifkin fausse une large partie du débat qu'il engendre (Rifkin, 1995). De la part de ceux qui n'avaient pas lu le livre, les réfutations statistiques se sont multipliées au nom de la croissance tendancielle de l'emploi, seulement interrompue lors des récessions. Mais telle n'est pas la question traitée par l'auteur.

Pour Rifkin, depuis la révolution industrielle, la transformation des technologies a engendré une réallocation de la main-d'œuvre d'abord de l'agriculture vers l'industrie, ensuite de l'industrie vers les services. Aujourd'hui, l'automatisation, l'informatisation et les télécommunications touchent les services et il n'existe plus d'activités marchandes capables d'accueillir les travailleuses et les travailleurs expulsés par les destructions massives d'emplois. Jusqu'alors la création artificielle de besoins nouveaux était présentée comme une solution du problème mais, pour être quantitativement suffisante, elle reposait sur l'élargissement d'une consommation de masse. Désormais, les gains de productivité ne bénéficient plus qu'à une étroite catégorie d'actionnaires, de dirigeants et à une élite de travailleurs de la connaissance dans les technologies avancées<sup>88</sup>. Le déclin tendanciel de l'emploi marchand est inéluctable, accompagné de la croissance du chômage et de l'emploi précaire. La menace est renforcée, depuis le début de la décennie 1980, par la réduction de la place du secteur public alors que, depuis la Seconde Guerre mondiale, il avait joué un rôle important dans le soutien de la demande solvable et comme employeur de dernier ressort.

Les institutions politiques et le système économique et social se sont construits sur la vente du travail comme une marchandise ; la valeur marchande du travail perdant sans cesse son importance, il faut créer d'autres mécanismes de distribution du pouvoir d'achat<sup>89</sup>. Il n'existe de solution que dans une transformation radicale des modes d'affectation des gains de productivité. Elle doit avoir deux composantes.

- Une forte réduction de la durée du travail freinerait la réduction de l'emploi marchand. Des incitations fiscales favoriseraient l'affectation volontaire d'une fraction du temps ainsi libéré à des activités bénévoles agréées qui se développeraient dans le tiers secteur ou secteur social.
- Financé par des transferts fiscaux, un « salaire social » (*social wage*) serait versé pour des emplois de « service à la communauté » organisés localement avec un statut des personnes analogue à celui du service public, mais en évitant la création de nouvelles bureaucraties

---

<sup>87</sup> Déjà en 1990, Guy Aznar avait annoncé « le travail c'est fini » avec cette affirmation : « Dans cette nouvelle histoire (...), on ne travaille plus la matière, on commande des hommes virtuels appelés robots, qui agissent à notre place, se reproduisent entre eux, et reproduisent indéfiniment des richesses, à la limite sans travail, sans capital et sans énergie » (Aznar, 1990, p.16).

<sup>88</sup> « *to the exclusive benefit of stockholders, top corporate managers, and the emerging elite of high-tech knowledge workers* » (*op.cit.*, p.13).

<sup>89</sup> « *Our political institutions, social covenants, and economic relationships are based on human beings selling their labor as a commodity in the open market place ? Now that the commodity value of labor is becoming increasingly unimportant in the production and distribution of goods and services, new approaches to providing income and purchasing power will need to be implemented* » (*op.cit.*, p.216).

Le diagnostic de Rifkin n'est pas ambigu. La source du problème ne réside pas dans les nouvelles technologies, mais dans leurs conditions de mise œuvre pour des objectifs de profit dans une économie concurrentielle globalisée avec des États indifférents<sup>90</sup>. La nature du problème ne se situe pas dans la disparition du travail comme créateur de valeur d'usage, mais dans la disparition de sa valeur d'échange dans l'économie marchande<sup>91</sup>. La solution réside dans le développement de formes de travail socialement utiles organisées sur la base des communautés locales. Ce travail serait partiellement bénévole pour les bénéficiaires de la réduction de la durée du travail dans l'emploi du secteur marchand et, pour les autres, rémunéré par des transferts financés grâce aux gains de productivité engendrés par les nouvelles technologies. L'extension du tiers secteur serait au centre d'une transition à long terme vers un nouveau mode d'organisation sociale.

---

#### **Interlude 4. Matthew Crawford : « The Value of Work »**

Après puis en parallèle avec une expérience d'apprenti électricien, Matthew Crawford obtient un PhD de philosophie politique à l'université de Chicago. Nommé directeur d'un *think tank*, il en démissionne bientôt pour créer un atelier de réparation de motos. Plus tard, il devient aussi *Research Fellow* à l'université de Virginie. Il tire de ces expériences contrastées un hymne au travail manuel ou plus exactement à certaines formes de travail manuel (Crawford, 2009).

Son analyse prend appui sur une critique radicale, mais banale à l'époque, de la dégradation aussi bien du travail ouvrier, victime de Taylor et de ses continuateurs, que du travail de bureau, victime des systèmes experts. Il dénonce aussi une idéologie fondée sur la pseudo-liberté de choix d'un consommateur aliéné.

A l'opposé, il montre que, de la capacité de construire, d'entretenir, de réparer des objets matériels, naît l'expérience d'un « processus autocritique itératif » dans une confrontation « aux exigences non négociables » des matériaux. Elle est source d'épanouissement personnel et d'autonomie (*selfreliance*). Elle donne aux travailleurs et travailleuses une conscience directe de leur utilité, surtout si l'activité s'exerce à proximité d'une communauté d'utilisateurs.

On pourrait voir dans cet idéal une reprise des thèses de William Morris (*supra* Interlude 1), mais Matthew Crawford s'en défend en écartant tout anti-modernisme ou toute « idéalisation romantique de l'artisan pré-moderne ». Il entend tirer parti des progrès techniques et voue un culte aux modèles de moto les plus performants. Simplement, il demande que soit accordée « une reconnaissance publique à l'aristocratie plébéienne de ceux qui acquièrent un savoir réel sur les choses réelles, celles dont nous dépendons tous dans notre existence quotidienne » (*op.cit.*, p.41).

A la différence de Jeremy Rifkin, Matthew Crawford ne prône pas le développement d'un tiers secteur non marchand. Il considère qu'il existe des débouchés marchands qui sont compatibles avec son modèle de production alors qu'ils sont sans intérêt pour le « capital internationalisé ». Il s'agit, avec l'appui de politiques publiques, de développer « des niches d'emplois dotés de sens ». Renonçant à « promouvoir la vision exaltante d'un futur progressiste », il propose, comme « alternative à la révolution », la « voie stoïque » c'est-à-dire « l'effort de vivre bien dans cette vie ». Cela revient « à identifier les interstices au sein desquels la capacité d'agir des individus et leur amour du savoir peuvent être mis en œuvre aujourd'hui dans notre propre existence » (*op.cit.*, p.242).

Cette perspective optimiste pose toutefois une question ; dans un espace ainsi étroitement délimité, le travail « qui mobilise autant que cela s'avère possible l'ensemble des capacités humaines » (*op.cit.*, p.64) ne risque-t-il pas de se réduire à une valeur refuge pour une minorité ?

---

<sup>90</sup> « The death of global labor force is being internalized by millions of workers who experience their own individual deaths, daily, at the hands of profit-driven employers and a disinterested government » (*op.cit.*, p.197).

<sup>91</sup> « The market value of labor is diminishing and will continue to do so » (*op.cit.*, p.236).

### 3.2.2 « L'emploi est mort, vive le travail ! »

Vingt ans après Jeremy Rifkin, Bernard Stiegler effectue le même diagnostic dans le cadre d'une complexe réflexion philosophique globale sur « la société automatique » (Stiegler, 2015a)<sup>92</sup>. Nous n'en retenons ici qu'une facette. Le point de départ est la nécessité de penser « une nouvelle époque du travail comme la fin de l'époque de l'emploi que l'automatisation intégrale et généralisée compromet à jamais » (Stiegler, 2015a, p.33).

L'industrie financière capte sans redistribution les plus-values dégagées par les gains de productivité engendrés par l'automatisation. Les suppressions massives d'emploi qui en résultent et la perte de pouvoir d'achat des salariés préparent une « insolvabilité généralisée » au sein du « *consumer capitalism* » ; elle sera associée à « la fin du travail salarié ».

Il ne s'agit pas de résister, mais d'inventer. L'alternative réside dans « l'investissement collectif des gains de productivité issus de l'automatisation dans la culture des savoir-faire, savoir-vivre, savoir concevoir » (Stiegler, *op.cit.*, p.34). La société doit assurer à tous les individus « le droit et le devoir d'accéder non pas à l'emploi, qui est de toute évidence en déclin et dont la fonction devient obsolète, mais au travail tel qu'il se développe hors de l'emploi<sup>93</sup> » (*ibidem*, p.298). Il faut « inventer une autre société fondée sur un revenu contributif dans une économie elle-même macroéconomiquement repensée dans sa totalité comme contributive<sup>94</sup> – et non seulement dans le secteur non marchand (...) décrit comme un tiers secteur élargi » (*ibidem*, p.322). Sans fournir plus de précisions, l'auteur évoque « une économie du travail et du savoir fondée sur l'intermittence qui doit prendre pour modèle le régime des intermittents du spectacle » (*ibidem*, p.40).

\* \* \*

Sans ignorer les différences d'analyse entre Jeremy Rifkin et Bernard Stiegler<sup>95</sup>, leurs points communs peuvent être mis en évidence.

- Dans la logique d'une économie capitaliste globalisée et financiarisée, l'automatisation et la numérisation engendrent une inéluctable disparition tendancielle de l'emploi salarié.
- La fin de l'emploi ne signifie pas la disparition du travail ; il doit être réinventé hors des activités marchandes pour offrir aussi bien des sources d'épanouissement personnel que des services utiles à la communauté.
- Ce mode de travail est rémunéré grâce à des transferts organisés par la puissance publique sur la base des gains de productivité engendrés par les nouvelles technologies.

---

<sup>92</sup> Bernard Stiegler en donne une version plus abordable dans un long entretien avec Ariel Kyrou (Stiegler, 2015b).

<sup>93</sup> Cette affirmation centrale se traduit dans le sous-titre du premier ouvrage, « L'avenir du travail », et dans le titre du second, « L'emploi est mort, vive le travail ! ».

<sup>94</sup> L'auteur cite fréquemment les exemples des logiciels libres et de Wikipédia comme illustrations de l'économie contributive.

<sup>95</sup> Nous ne discutons pas ici, car ce n'est pas notre objet, la pertinence des pronostics des deux auteurs sur l'inéluctable disparition tendancielle de l'emploi salarié dans le secteur marchand. Bernard Stiegler, qui cite Jeremy Rifkin, ne semble pas s'interroger sur le fait que, vingt ans après ce dernier, il reprend sa thèse sur ce point alors que, dans l'intervalle, elle n'a pas trouvé de vérification empirique. Si la croissance de l'emploi dans le secteur marchand a été provisoirement interrompue dans la période, c'est du fait de la crise financière de 2008-2009, comme elle le sera du fait de la crise sanitaire en 2020. Les travaux de synthèse des nombreuses études réalisées sur cette question rejettent tout déterminisme dans l'évolution future du niveau global de l'emploi salarié ; ils mettent surtout en évidence les transformations du contenu des emplois. Voir, par exemple, en comparaison internationale, les conclusions des experts pour l'OCDE (Arntz, Gregory, Zierahn, 2016) et, dans le cas de la France, celles du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE, 2017).

Ainsi, le travail sort de la sphère de la valeur d'échange, mais il accroît son rôle comme producteur de valeurs d'usage, désormais libéré de la logique du profit, et il retrouve sa fonction de créativité et d'épanouissement dans une logique de réciprocité.

---

### **Interlude 5. Une autre réponse : David Graeber et les 'bullshit jobs'**

Anthropologue, professeur à la *London School of Economics* et militant anarchiste, David Graeber publie en 2013 un article sur les *bullshit jobs* (« jobs à la con » dans la traduction française) qui lui vaut de recevoir une avalanche de témoignages concordants. Il crée un réseau, mène des enquêtes qui sont à la source de l'ouvrage de synthèse publié sous le même titre en 2018. Il y propose une explication du fait que la robotisation n'ait pas provoqué les destructions massives d'emplois salariés qui ont été régulièrement annoncées. La raison en tient dans la prolifération d'emplois inutiles : « dans les pays riches, pas moins de 37 % à 40 % des travailleurs estiment déjà que leur boulot ne rime à rien » (Graeber, 2018, p.430).

Il définit un « job à la con » comme « une forme d'emploi rémunéré qui est si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé, pour honorer les termes de son contrat, de faire croire qu'il n'en est rien » (*ibidem*, p.39).

Cinq types de *bullshit jobs* sont identifiés (*ibidem*, chapitre 2) :

- Les « larbins » qui permettent à un autre de se sentir important ;
- Les « porte-flingue », emplois à composante agressive qui n'existent que parce qu'ils ont été créés par d'autres ;
- Les « rafistoleurs » qui gèrent les anomalies du système que personne n'a pris la peine de corriger ;
- Les « cocheurs de case » qui permettent à une organisation de prétendre faire une chose qu'elle ne fait pas ;

Ces emplois sont souvent bien payés et offrent de bonnes conditions de travail. Ils doivent donc être distingués des « sales boulots » qui sont mal payés et mal traités tout en assurant souvent des tâches nécessaires et bénéfiques. David Graeber énonce même le principe « de la relation inversement proportionnelle entre la valeur sociale d'un travail et la rémunération que l'on peut espérer en retirer » (*ibidem*, p.314).

Le paradoxe réside dans la prolifération des *bullshit jobs* dans des économies de marché internationalisées où la concurrence devrait inexorablement les éliminer pour réduire les coûts de production. L'explication principale se situe dans le développement du secteur financier (banque, assurance, spéculation immobilière) aux dépens des activités productives. Dans ces dernières une logique d'efficacité domine dans la production de richesses pour le marché. Au contraire, les premières, qui se consacrent au prélèvement de la richesse créée par d'autres, sont indifférentes aux coûts de production. Elles sont le lieu d'essor d'une « féodalité managériale » qui s'appuie sur des strates hiérarchisées de serviteurs. Ceux-ci participent, en proportions inégales, au partage du butin et deviennent, de ce fait, des obligés et des soutiens. Aujourd'hui, la logique de féodalité managériale pénètre les niveaux de direction des grandes entreprises et des grandes administrations. Aucune force politique, de gauche comme de droite, n'ose s'y opposer puisqu'une telle attitude impliquerait l'acceptation d'une suppression massive d'emplois.

Si l'on peut rester insatisfait de l'explication que donne David Graeber quant aux causes du phénomène, son diagnostic repose sur une impressionnante enquête empirique. A ses yeux, il contribuerait ainsi à rendre compte des tendances longues positives d'évolution du volume de l'emploi salarié.

---

### **3.3 La détermination sociale de la valeur d'échange de la force de travail**

Malgré des prédictions renouvelées depuis celles de Jeremy Rifkin en 1995, le niveau de l'emploi est loin d'avoir régressé dans les activités marchandes, sauf temporairement en phase de récession. La question de la valeur d'échange de la force de travail reste donc posée alors que l'on observe une réduction généralisée de la part des salaires au bénéfice des revenus de la propriété. C'est dans ce contexte d'une ancienne revendication, celle du *Living Wage* ('un salaire pour vivre') a trouvé une nouvelle vigueur. Sans qu'elle n'ait jamais été liée à la pensée marxiste, elle offre aujourd'hui la tentative la plus rigoureuse pour définir 'l'élément moral et historique' de la valeur de la force de travail (Concialdi, 2014 ; Hurley *et al.*, 2018 ; Freyssinet, 2019, avec une bibliographie).

La formulation explicite de la revendication d'un *Living Wage* émerge au sein du mouvement syndical des pays anglo-saxons dans le dernier tiers du XIX<sup>e</sup> siècle. Alors que les économistes libéraux défendent la fixation du salaire par la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail, certains syndicats demandent un salaire qui permette de couvrir les besoins fondamentaux et d'assurer des conditions de vie décente à une famille ouvrière. La demande est également portée par les courants sociaux au sein des religions chrétiennes (protestantes ou catholiques). La conjonction n'est possible que parce que la morale chrétienne et le machisme syndical convergent alors sur l'idéal du *male breadwinner* (l'homme qui gagne le pain du ménage) et de la femme au foyer.

Longtemps marginalisé, le thème réapparaît au cours des dernières décennies d'abord à l'initiative d'organisations de la société civile, puis il est repris par des syndicats, principalement aux États-Unis et au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, après diverses tentatives pour mesurer le niveau du *Living Wage*, un accord est trouvé pour l'adoption d'une méthode unique au sein de la *Living Wage Foundation*, institution qui réunit toutes les organisations favorables à cette revendication. Nous présentons les éléments essentiels de cette démarche exemplaire qui s'appuie sur des travaux réalisés par une équipe de chercheurs du *Center for Research in Social Policy (CRSP)* de l'Université de Loughborough (d'Arcy, Finch, 2016a et 2016b). Le calcul s'opère en deux étapes : la détermination d'un revenu minimum pour un ménage, puis le passage à un salaire horaire.

#### **3.3.1 Le revenu minimum d'un ménage**

Le revenu minimum décent (*Minimum Income Standard*) n'est pas un minimum de survie, mais d'un revenu qui permet « au-delà de la nourriture, de l'habillement et du logement, d'assurer les possibilités et les choix nécessaires pour une participation à la vie sociale ».

La norme ne peut être construite indépendamment des caractéristiques des familles. La méthode retenue est d'adopter un certain nombre de cas-types (personne seule ou couple, nombre d'enfants, tranches d'âge de ces enfants) et d'associer un revenu minimum décent à chaque type de famille.

Pour définir le contenu des paniers de biens et services nécessaires à une vie décente, les chercheurs sélectionnent des personnes aux caractéristiques variées pour réfléchir sur chaque configuration familiale retenue. Elles servent à constituer un ensemble de groupes entre lesquels est organisé un processus itératif jusqu'à l'obtention d'un consensus sur les spécifications et les quantités des biens et des services requis pour assurer un niveau de vie socialement acceptable.



Au cours de ce processus itératif, les chercheurs peuvent fournir des avis sur certains aspects, par exemple la qualité nutritive des aliments retenus. Ils doivent ensuite recueillir les prix qui permettent de calculer la valeur des différents paniers c'est-à-dire les *Minimum Income Standards*.

### 3.3.2 Le 'salaire pour vivre' horaire

L'acquisition du panier de biens et de services requiert un certain niveau de revenu disponible pour la famille, ce qui est différent du salaire des apporteurs de revenus. Pour passer au salaire, il faut dans un premier temps prendre en compte l'ensemble des prélèvements fiscaux et sociaux et des prestations ou crédits d'impôt que chaque famille est susceptible de subir ou de recevoir. Sous cette condition, on détermine le revenu salarial nécessaire à chaque famille type.

On calcule ensuite un taux de salaire horaire avec l'hypothèse que tous les membres adultes de la famille ont un emploi à plein temps<sup>96</sup>. La représentativité et la richesse de l'information obtenue sur les normes minimales de consommation résultent de la variété des cas types qui sont retenus. Cependant, le passage à un taux de salaire horaire unique est jugé indispensable pour plusieurs raisons. D'abord, l'action auprès de l'opinion publique, des médias, des responsables politiques requiert un message simple à l'opposé de celui qu'engendrerait la présentation d'une batterie de multiples taux. Ensuite, l'une des fonctions du *Living Wage* est de mettre en évidence l'ampleur l'écart avec le salaire minimum légal introduit en 1998 au Royaume-Uni ; or celui-ci fixe un taux unique pour la population adulte. Enfin, il est exclu de demander aux employeurs de s'engager sur des *Living Wages* différents selon les caractéristiques des familles de leurs salariées et salariés. La solution retenue est de calculer une moyenne des différents taux qui est pondérée selon le poids de chaque famille-type dans la population<sup>97</sup>.

Les concepteurs du *Living Wage* insistent sur l'absence d'une solution optimale compte tenu des arbitrages inévitables entre des objectifs hétérogènes : refléter la diversité des structures familiales, délivrer un message simple, obtenir l'accord des différentes parties concernées, garantir la pertinence de la méthode et la fiabilité des sources statistiques... Un intérêt majeur de la démarche est qu'elle résulte d'un accord entre l'ensemble des acteurs sociaux concernés : ils s'appuient sur des travaux de chercheurs qui proposent une méthode pour révéler, dans une société déterminée pour une période donnée, une perception partagée du revenu qui assure non seulement la reproduction physiologique de la force de travail, mais des conditions de vie décentes<sup>98</sup>. D'une certaine façon, il s'agit bien de donner un caractère 'moral et historique' à la détermination d'une valeur de la force de travail.

---

<sup>96</sup> Les chercheurs n'ignorent pas qu'à l'époque au Royaume-Uni un tiers des emplois, massivement féminins, sont à temps partiel. Leur argument est que le temps partiel involontaire résulte principalement des charges d'enfant ou de la présence de personnes handicapées et que la prise en charge des coûts ou pertes de revenus correspondants relève de la responsabilité de l'État et non de l'employeur. L'employeur ne peut être tenu d'assurer un *Living Wage* que pour un emploi à plein temps.

<sup>97</sup> Les chercheurs n'ignorent pas que ce choix conduit à accepter que, pour ce taux unique, certaines familles soient au-dessous et d'autres au-dessus d'un *Living Wage* qui correspondrait à leurs caractéristiques.

<sup>98</sup> La méthode proposée, qui depuis a été reprise dans d'autres pays, constituerait une base essentielle pour la définition d'un « salaire décent », notion vaguement définie dans le cadre de la promotion du « travail décent » par l'Organisation internationale du travail (BIT, 1999). Dans le cas de la France, à la demande de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, depuis lors supprimé, des recherches ont été menées pour déterminer des budgets de référence selon une méthode analogue à celle construite par les chercheurs du CRSP (Concialdi, 2014). Avec les mêmes difficultés méthodologiques, ces budgets peuvent être utilisés pour évaluer un taux de salaire minimum décent qui est alors comparé au niveau du SMIC (Concialdi, 2020).



Une des limites de la méthode est qu'elle ne fournit que la référence pour calculer un salaire décent indépendamment de la qualité du travail. Elle ne donne aucune base pour établir une hiérarchie des salaires. Une piste de recherche alternative prend pour référence les valeurs d'usage créées par la force de travail.

### **3.4. Valeur d'échange et valeur d'usage**

Une autre approche de la détermination de la valeur d'échange de la force de travail peut être explorée en prenant pour base les valeurs d'usage que celle-ci contribue à produire (Husson, 2020). La théorie de la valeur travail écarte cette solution. La valeur d'usage  $y$  est une condition d'existence d'une valeur d'échange, mais la première est une propriété qualitative ; elle ne peut servir à mesurer la valeur d'échange qui a une nature purement quantitative. A l'opposé, on pourrait considérer que la théorie économique standard établit, avec les concepts qui lui sont propres, un lien entre salaire et utilité. En équilibre de concurrence pure et parfaite, le taux de salaire est égal à la productivité marginale du travail. Cette productivité est déterminée par la contribution du facteur travail à la production de la valeur du produit. La valeur du produit est déterminée, directement ou indirectement, au bout de la chaîne de valeur par l'utilité marginale du produit. S'il est hors de propos ici d'entamer une discussion globale de la théorie économique standard, plusieurs remarques s'imposent sur la question précise qui nous intéresse.

- Le travail constitue en tant que facteur de production une marchandise ordinaire à laquelle s'appliquent les règles générales de détermination des prix. Aucune spécificité n'est accordée à sa valeur d'échange.
- La théorie standard n'est pas contrainte par l'hypothèse de concurrence pure et parfaite. Elle peut prendre en compte différentes sources de concurrence imparfaite, mais elle ne le fait qu'en utilisant les outils généraux valables pour tous les marchés : oligopole ou oligopsonne, monopole ou monopsonne, rente ou exploitation...
- La théorie standard élargie, au contraire, reconnaît des caractères spécifiques à la détermination du salaire, par exemple avec les théories *insider-outsider* ou les théories du salaire d'efficacité. Les stratégies des acteurs, les rapports des forces, les caractéristiques des différents marchés du travail sont prises en compte. Cependant, le cadre reste celui d'un agent rationnel optimisateur à l'échelle microéconomique, qu'il s'agisse du salarié ou de l'employeur.
- Les seules grandeurs prises en compte sont les productivités marginales et les utilités marginales. Il n'y a pas de mise en relation entre la rémunération du travail et sa contribution globale à la production de marchandises directement ou indirectement utiles.

C'est sur ce dernier point qu'une avancée majeure a été amorcée par des recherches qui, tout en conservant les fondamentaux de la théorie standard, se situent dans la perspective ouverte notamment par Arthur Cecil Pigou avec la recherche de maximisation du bien-être collectif. La base du raisonnement réside dans la prise en compte des économies externes (positives ou négatives) engendrées par le comportement d'un agent. Ainsi, Gregory Mankiw propose-t-il

un principe de rétribution de chacun selon ses mérites (*deserts*), c'est-à-dire selon son apport à la société<sup>99</sup>, mais il ne précise pas le mode de calcul.

Eilis Lawlor, Helen Kersley et Susan Steed adoptent le même principe et, de plus, proposent d'évaluer la valeur sociale, environnementale et économique produite (ou détruite) par le travail<sup>100</sup>. Elles illustrent leur méthode sur six cas de professions à très hauts ou très bas salaires. Par exemple, elles estiment que, pour une Livre de valeur créée, les banquiers à hauts salaires de la City détruisent une valeur de 7 Livres. Ce chiffre repose (en 2009) sur le coût de la crise financière pour l'économie britannique en termes de perte de PIB, de capacité productive et de finances publiques ; cette crise est supposée résulter des transactions financières hautement risquées, complexes et opaques dont ces cadres supérieurs de la banque sont à l'origine. Le chiffre proposé est donc dépendant de la conjoncture. En ce qui concerne le personnel de nettoyage de l'hôpital (*hospital cleaner*), son apport est estimé par la réduction de la diffusion des maladies nosocomiales dont une étude a montré qu'elle était fonction des effectifs de nettoyage. Pour les cadres supérieurs de la publicité (*advertising executive*), l'évaluation repose sur la prise en compte des coûts environnementaux et sociaux de la surconsommation qui est supposée être engendrée par la publicité.

Plus récemment, Benjamin Lockwood, Charles Nathanson et Eric Glen Weyl partent du constat que les professions ont des ratios différents entre leur produit privé et leur produit social<sup>101</sup>. De ce fait, l'allocation des 'talents' opérée par les rémunérations engendre des pertes d'efficacité à l'échelle macroéconomique. La méthode repose sur un chiffrage (dans le cas des Etats-Unis en 2005) du produit social marginal de chaque profession sur la base des évaluations existantes. Les auteurs se livrent à un inventaire de littérature et reconnaissent la grande hétérogénéité et les fortes marges d'incertitude sur les évaluations qu'ils choisissent de retenir<sup>102</sup>. Par exemple, pour les ingénieurs et les professions juridiques, ils utilisent des comparaisons internationales qui mettent en relation le PIB avec le pourcentage d'étudiants poursuivant des études d'ingénieur ou de juriste. Pour la recherche médicale, la base d'évaluation est la volonté des patients de payer pour obtenir l'accroissement de longévité qu'elle engendre.

Ces évaluations ont une valeur illustrative et pédagogique, mais leur hétérogénéité est telle et les hypothèses adoptées si discutables qu'il semble exclu d'y trouver une source rigoureuse et homogène pour fixer une rémunération du travail qui serait proportionnelle à la contribution de chacune et chacun au bien-être social<sup>103</sup>.

Il reste que la question posée est pertinente et que la pandémie lui a donné une forte actualité. Dès la fin de 2020, Bruno Palier s'interroge : « pourquoi les personnes occupant des emplois 'essentiels' sont-elles si mal payées ? ». Il met en évidence les « processus de dévalorisation

---

99 « People should get what they deserve. A person who contributes more to society deserves a higher income that reflects those greater contributions. (...) We might call it the Just Deserts Theory » (Mankin, 2010, p.295).

100 « to quantify the social, environmental and economic value that people's work produces – or in some cases the value that is undermined or destroyed » (Lawlor, Kersley, Steed, 2009, p.8).

101 « different professions have different ratios of social to private product » (Lockwood, Nathanson, Weyl, 2017, p.3).

102 « Although we have done our best to faithfully represent the current literature, we emphasize that these estimates are highly uncertain extrapolations from heterogeneous and not easily comparable studies primarily aimed at different estimands than those we draw from them » (Lockwood, Nathanson, Weyl, 2017, p.30).

<sup>103</sup> Remarquons que ces auteurs n'envisagent pas de calculer des salaires socialement efficaces, mais de chiffrer des systèmes redistributifs optimaux (fiscalité et subventions) qui corrigeraient l'inefficacité des allocations de ressources engendrée par les salaires fixés sur les marchés.

sociale, économique et politique des emplois dits peu qualifiés » dont « l'utilité collective apparaît évidente » (Palier, 2020, p.11-12). Cependant, il ne propose pas une base alternative d'évaluation de leur travail. Plus récemment, le rapport de Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant consacré aux « travailleurs de la deuxième ligne » analyse en détail « les conditions de travail et d'emploi relativement peu favorables en décalage avec leur importance économique et sociale » (Erhel, Moreau-Follenfant, 2021, p.3). Il souligne que « de nombreux métiers de service (comme l'aide à domicile) se caractérisent par une difficulté à mesurer la productivité et ses évolutions alors même que l'utilité sociale des services à la personne de qualité est très forte » (*op.cit.*, p.26). S'il préconise divers outils et procédure pour revaloriser les rémunérations, le rapport ne fournit pas de clé de passage entre utilité sociale et niveau de salaire.

Sous l'effet du creusement de l'écart entre les deux extrémités de la distribution des revenus du travail depuis deux décennies, des éclairages divers ont mis l'accent sur la distorsion massive qui s'observait entre les salaires et l'utilité sociale de différentes professions. Si cette prise de conscience est essentielle pour alimenter le débat politique, économique et social, il ne semble pas qu'elle ait produit des règles permettant de fixer les premiers sur la base de la seconde, c'est-à-dire dans un autre vocabulaire de déterminer la valeur d'échange de la force de travail par la valeur d'usage qu'elle produit. Remarquons que si la méthode du *living wage*, présentée plus haut, définit une procédure de fixation d'un niveau de salaire décent sans traiter de la hiérarchie des salaires, la prise en compte de l'utilité sociale, à l'opposé, vise à corriger des hiérarchies de salaire jugées injustes sans se prononcer sur le niveau de référence.

### **Propos d'étape**

L'analyse de la place qu'occupe le travail dans la sphère de la valeur d'échange se heurte à de sérieux obstacles théoriques et empiriques.

- L'affirmation de l'existence d'une loi tendancielle est, par nature, infalsifiable. Si le mouvement qu'elle annonce ne s'observe pas, c'est que quelque contre-tendance en a retardé l'occurrence. Une illustration typique de pronostic non validé mais non invaluable est fournie par la thèse selon laquelle l'automatisation-robotisation-numérisation des processus de production de biens matériels et de services engendre inéluctablement, lorsqu'elle est mise en œuvre dans un capitalisme financiarisé et globalisé, la disparition de la valeur d'échange de la force de travail du fait de la suppression de l'emploi salarié dans la production de marchandises. Constatons que, dans les conditions actuelles et dans un horizon prévisible, l'emploi salarié ou plus largement le travail rémunéré dans le secteur marchand est loin de reculer tendanciellement. A ce jour, les travailleuses et les travailleurs n'ont pas été massivement redéployés vers des activités non marchandes et non étatiques financées par des transferts. Par ailleurs, globalement, le mouvement historique de réduction de la durée du travail semble entré dans une phase de stagnation. La question de la valeur d'échange de la force de travail se pose donc toujours ; elle ne constitue pas un résidu en voie d'élimination.
- Sans entrer dans le débat général sur la pertinence de la théorie de la valeur-travail et sur le niveau d'abstraction auquel se situent ses conditions de validité, nous constatons qu'elle se heurte à des difficultés non résolues lorsqu'elle est appliquée à la force de travail qui, certes, s'échange comme une marchandise, mais qui n'est pas produite comme une

marchandise. La théorie achoppe lorsqu'il s'agit de préciser ce qu'est la 'quantité de travail socialement nécessaire' pour sa production et reproduction.

- Si l'amplification des inégalités de salaire a favorisé une prise de conscience des écarts entre l'utilité sociale des professions et leur rémunération, il semble difficile de construire une mesure homogène des utilités qui donne une base à la hiérarchie des rémunérations.
- Dans la perspective de la promotion, formellement approuvée de manière unanime, de l'objectif d'un 'travail décent', la valeur d'échange de la force de travail devrait correspondre à l'une des composantes du travail décent : un 'salaire décent'. Il est possible de donner une base objective à la définition de cette notion en révélant par des procédures rigoureuses les perceptions sociales, discutées puis partagées, du niveau de revenu qui, dans une société donnée et pour une période donnée, est considéré comme décent.

\* \* \*

## En conclusion, quelques enseignements

A la question initiale (le travail est-il ou a-t-il une valeur ?), il n'existe pas une mais trois réponses possibles.

- L'affirmation de la valeur ontologique du travail naît dans un contexte historique déterminé. Les travaux de recherche et les observations empiriques convergent pour constater qu'elle a conservé aujourd'hui sa centralité. Cette position centrale n'implique pas une position hégémonique : d'autres valeurs coexistent dans l'expérience des personnes. Le point important est l'interdépendance entre les différentes composantes de l'épanouissement individuel et de la participation sociale. Un travail dévalorisé dégrade les autres aspects de l'existence humaine.
- En tant que producteur de valeurs d'usage, le travail a toujours été mis en œuvre selon des modalités hétérogènes qui se transforment constamment et qui entretiennent entre elles des relations de complémentarité ou de substitution, aussi bien dans la division sociale du travail que dans les trajectoires individuelles. Limiter a priori l'analyse du travail au seul travail salarié (ou même à l'emploi) est une option lourde de signification : c'est refuser de qualifier de travail toutes les activités productrices de valeur d'usage qui se développent hors ou à la périphérie de la sphère marchande.
- Si le travail n'est pas une marchandise, la force de travail s'échange dans les économies de marché comme une marchandise. Lorsqu'on considère les seules formes de travail qui ont une valeur d'échange, le constat est que, contrairement à des prédictions répétées au cours des dernières décennies, elles sont toujours loin d'être soumises à un processus de disparition tendancielle. La compréhension des mécanismes de détermination de cette valeur d'échange reste un enjeu essentiel. Il est tout aussi peu explicatif de répondre qu'elle est fonction soit du jeu de l'offre et de la demande, soit de l'état du rapport des forces. La difficulté réside dans l'explicitation des mécanismes économiques, politiques et sociaux qui déterminent conjointement un niveau de rémunération. Pour être 'décent', celui-ci devrait permettre « au-delà de la nourriture, de l'habillement et du logement, d'assurer les possibilités et les choix nécessaires pour une participation à la vie sociale ».

## Bibliographie

- Ahlstrand R., Gautié J. (2022), « Labour-management relations and employee involvement in Lean production systems in different national contexts : a comparison of French and Swedish aerospace companies », *Economic and Industrial Democracy*, à paraître.
- Archambault E. (2001), « Y a-t-il un modèle européen du secteur sans but lucratif ? », RECMA, *Revue internationale de l'économie sociale*, n°282, p.64-83.
- Archambault E. (2002), « Le travail bénévole en France et en Europe », p.13-36 in Joël, Leclerc (2002).
- Archambault E., Prouteau L. (2010), « Le travail qui ne compte pas ? La valorisation monétaire du bénévolat associatif », *Travail et emploi*, n°124, p.57-67.
- Arendt H. (1958), *Condition de l'homme moderne*, Traduction française, Paris, Calmann-Lévy, 1961.
- Arendt H. (1964), « Travail, œuvre, action », Traduction française, *Études phénoménologiques*, n° 2, 1985, p.3-26.
- Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2016), *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries : A Comparative Analysis*, Social Employment and Migration WP 189, Paris, OECD.
- Attali J. (Dir.) (2007), *L'avenir du travail*, Paris, Fayard.
- Aznar G. (1990), *Le travail, c'est fini (à plein temps, toute la vie, pour tout le monde) et c'est une bonne nouvelle*, Paris, Belfond.
- Baudelot C., Gollac M. et al. (2003), *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Becque M. (2021), « Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé », *Dares Analyses*, n°27.
- Bellamy E. (1887), *Looking Backward 2000-1887*, New York, Signet Classic, 2000.
- Beneria L. (1999), « La travail non rémunéré : le débat n'est pas clos », *Revue internationale du travail*, 138(3), p.317-342.
- Benhamou S. (2017), *Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail en 2030*, France Stratégie, Document de travail, n°5.
- Bidet J., Texier J. (Dir.) (1995), *La crise du travail*, Actuel Marx Confrontation, Paris, PUF.
- BIT (Bureau international du travail (1999), *Un travail décent*, Rapport du Directeur général, Genève.
- BIT (2014), *Profits et pauvreté : la dimension économique du travail forcé*, Genève.
- BIT (2017), *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé*, Genève.
- Boisard P., Cohen D., Elbaum M., Gaullier X., Laville J.-L., Lichtenberger Y., Méda D., Mothé D., Perret B. (1997), *Le travail, quel avenir ?* Paris, Gallimard.
- Boissonnat J. (Rapport de la commission présidée par) (1995), *Le Travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob.
- Bongiorno Y., Le Duigou J.-C., Mansouri-Guilani N., Naton J.-F., Nédélec C. (2013), *Pourquoi nous travaillons ?* Paris, Ed. de l'Atelier-VO Éditions.
- Bory A. (2009), « Perdre son âme ou la racheter ? Enjeux professionnels et organisationnels autour du bénévolat d'entreprise », *Les Mondes du Travail*, n°5, p.39-51.
- Bowles S., Gintis H. (1977), « The Marxian theory of value and heterogeneous labour : a critique and reformulation », *Cambridge Journal of Economics*, n°1, p.173-192.
- Bory A. (2013), « Le bénévolat d'entreprise en France. Une rencontre du public et du privé sous influences étasuniennes », *Travail et Emploi*, n°133, p.53-62.

- Bouffartigue P., Eckert H. (Dir.) (1997), *Le travail à l'épreuve du salariat. A propos de la fin du travail*, Paris, L'Harmattan.
- Braverman H. (1974), *Travail et capitalisme monopoliste*, traduction française, Paris, Maspero, 1976.
- Brémand N. (2008), « Proudhon et le travail des enfants », *Cahiers de la Société P.-J. Proudhon*, p.51-68.
- Brousse C. (2015), « La vie quotidienne en France depuis 1974. Les enseignements de l'enquête *Emploi du temps* », *Économie et Statistique*, n°478-479-480, p.79-118.
- Bruhat J. (1972), « Le socialisme français de 1815 à 1848 », p.331-406 in : J. Droz (Dir.), *Histoire générale du socialisme*, Tome 1. Des origines à 1875, Paris, PUF.
- Budd J.W. (2011) *The Thought of Work*, Ithaca and London, ILR Press and Cornell University Press.
- Calvez J.-Y. (1997), *Nécessité du travail. Disparition d'une valeur ou redéfinition ?* Paris, Ed. de l'Atelier.
- Castel R. (1995), *La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Castel R. (1998), « Travail et utilité au monde », p.15-22 in Supiot, 2008.
- Cercle des économistes (2015), *Et si le travail était la solution ?* 15<sup>e</sup> Rencontres économiques d'Aix-en-Provence.
- CFDT (1977), *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique*, Paris, Seuil.
- CFDT avec Faivret J.-Ph., Missika J.-L., Wolton D. (1980), *Le tertiaire éclaté. Le travail sans modèle*, Paris, Seuil.
- CFDT (2001), *Le travail en questions. Enquête sur les mutations du travail*, Paris, Syros.
- CGIL (1977), *Le Syndicat et l'Organisation du travail. L'expérience de la C.G.T. italienne*, traduction française, Paris, Galilée, 1978.
- CGT (1992), « Changer le travail. Une ambition syndicale », *CGT, Analyses et documents économiques*, n°52, p.22-45.
- CGT (2014), « Transformer le travail. Journée d'étude, 27 mars 2014 », *Le Peuple*, n°1718, p.3-25.
- Chadeau A., Fouquet A. (1981), « Peut-on mesurer le travail domestique ? », *Économie et Statistique*, n°136, p.29-42.
- Chamoux M.-N. (1994), « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du travail*, 36(HS1), p.57-71.
- Chamoux M.-N. (1998), « Sens et place du travail dans les sociétés », p.15-23 in Kergoat et al., 1998.
- Clegg H.A., Fox A., Thompson A.F. (1964), *A History of British Trade Unions since 1889*, Volume I. 1889-1910, Oxford, Oxford University Press.
- Clot Y. (2010) *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Réédition 2015 avec une postface, Paris, La Découverte.
- Clot Y., Gollac M. (2014), *Le travail peut-il devenir supportable ?* Paris, Armand Colin.
- COE (Conseil d'orientation pour l'emploi) (2017), *Automatisation, numérisation et emploi*, Tome 1. Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi, Paris.
- Cole G.D.H. (1948), *A short History of the British Working Class Movement. 1789-1947*, London, Allen & Unwin.
- Commons J.R. et al. (1918), *History of Labor in the United States*, New York, MacMillan.
- Concialdi P. (2014), "Les budgets de référence: un nouveau repère dans le débat public sur la pauvreté", *Revue de l'IRE*, n°82, p.3-36.
- Concialdi P. (2020), « Le salaire minimum en France : historique et débats », *Revue de l'IRE*, n°100, p.145-177.
- Cottureau A. (1994), "Théories de l'action et notion de travail: notes sur quelques difficultés et quelques perspectives", *Sociologie du travail*, 36(HS1), p.73-90

- Coutrot T., Perez C. (2021), *Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie*, Dares, Document d'étude, n°249.
- Crawford M.B. (2009), *Eloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Trad. française, Paris, La Découverte, 2010.
- d'Arcy C., Finch D. (2016a), *Making the Living Wage. The Resolution Foundation review of the Living Wage*, Resolution Foundation.
- d'Arcy C., Finch D. (2016b), *Calculating a Living Wage for London and the Rest of UK*, Resolution Foundation.
- Davoine L., Méda D. (2008), *Place et sens du travail en Europe: une singularité française?*, Centre d'études de l'emploi, Document de travail n°96-1.
- De Bandt J., Dejours C., Dubar C. (1995), *La France malade du travail*, Paris, Bayard.
- Dejours C. (1980), *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Nouvelle édition augmentée, Paris, Bayard, 2000.
- Dejours C. (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.
- Dellacherie C., Naton J.-F., Prada D. (2008), « Pour une 'révision' générale du travail », CGT, *Analyses et documents économiques*, n°110, p.20-25.
- Demoustier D. (2002), « Le bénévolat, du militantisme au volontariat », p.99-116 in Joël, Leclerc (2002).
- Desmarez P., Freyssenet M. (Coord.) (1994), « Les énigmes du travail », *Sociologie du travail*, 36(HS), p.1-125.
- Devinatz V. (2003), « Lenin as Scientific Manager Under Monopoly Capitalism and Socialism », *Industrial Relations*, 42(3), p.513-519.
- Dommanget M. (1970), *Les grands socialistes et l'éducation : de Platon à Lénine*, Paris, A. Colin.
- Dorival C. (2011), *Le travail, non merci !* Paris, Les petits matins. Papier
- Droz J. (1972), « Les utopies socialistes à l'aube des temps modernes », p.89-102 in : J. Droz (Dir.), *Histoire générale du socialisme*, Tome 1. Des origines à 1875, Paris, PUF.
- Dujarier M.-A. (2008), *Le travail du consommateur*, Paris, La Découverte (2<sup>e</sup> édition, 2014, avec une postface).
- Dujarier M.-A. (2021), *Troubles dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée*, Paris, PUF.
- Duveau G. (1947), *La pensée ouvrière sur l'éducation pendant la Seconde République et le Second Empire*, Paris, Domat-Montchrétien.
- Ege R. (2011), « Le concept de travail chez Friedrich Engels et ses implications éthiques et politiques », p.179-194 in Laviolle (2011a).
- Erhel C., Moreau-Follenfant S. (2021), *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, 19 décembre.
- Favereau (Dir.) (2016), *Penser le travail pour penser l'entreprise*, Paris, Presse des Mines.
- FO (2012a), *L'impact social des modes d'organisation du travail*, Les Actes du Colloque, 15 novembre 2011.
- FO (2012b), *L'impact social des modes d'organisation du travail*, Livre blanc de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, Novembre.
- FO (2017a), *Modes d'organisation du travail*, Synthèse des matinales.
- FO (2017b), *Le travail dans tous ses états*, Les actes du colloque
- Ford H. (1921), *Ma vie et mon œuvre*, traduction française, Paris, Payot, 1926.
- Forum (2012), « Travail : mode(s) d'emploi », Revue théorique éditée par FO, n° 2.
- Freyssenet M. (1977), *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli.



- Freyssenet M. (1994), « Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail », *Sociologie du Travail*, 36(HS), p.105-122.
- Freyssenet M. (2020), « Invention, centralité et fin du travail », *Revue de la régulation*, n°27, en ligne.
- Freyssinet J. (2004-2007), *Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs*, IRES, Documents de travail : Fascicule 1. Objet et problématique, n° 04.01, janvier 2004. Fascicule 2. L'ère préindustrielle, n° 04.10, décembre 2004. Fascicule 3. La Révolution industrielle, n° 05.01, janvier 2005. Fascicule 4. L'ère de la production de masse, n° 07.01, février 2007.
- Freyssinet J. (2005), *La réduction de la durée du travail, enjeux de classes, hier et aujourd'hui*, Institut CGT d'histoire sociale, Supplément aux Cahiers de l'IHS, n°93.
- Freyssinet J. (2014), Les syndicats et les crises du travail », p.104-115 in : ITS, 2014).
- Freyssinet J. (2019), « La revendication du *Living Wage* : nouveau militant, négociation collective ou responsabilité sociale des entreprises ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, n°166, p.16-28.
- Fridenson P. (1987), « Un tournant taylorien dans la société française (1904-1918) », *Annales ESC*, n°5, p.1031-1060.
- Friedmann G. (1946), *Problèmes humains du machinisme industriel*, nouvelle édition, Paris, Gallimard, 1961.
- Friedmann G. (1950), *Où va le travail humain ?* Paris, Gallimard, nouvelle édition 1965.
- Friedmann G. (1956), *Le travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Nouvelle édition revue et augmentée, Paris, Gallimard, 1964.
- Godelier M. (1991), « Travail » in P. Bonte, M. Izard, *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, PUF.
- Gomes P.-Y. (2013), *Le travail invisible. Enquête sur une disparition*, Paris, François Bourin Éditeur.
- Gorz A. (1980), *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée.
- Gorz A. (1989), *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Galilée.
- Gorz (1997), *Misères du présent. Richesse du possible*, Paris, Galilée.
- Gorz A. (2009), « Le travail dans la sortie du capitalisme », *EcoRev*, Revue Critique d'Écologie Politique, n°28.
- Gottfried H. (2006), « Feminist Theories of Work », p.121-154 in M. Korczynski, R. Hodson, P.K. Edwards (2006).
- Graeber D. (2018), *Bullshit Jobs*, traduction française, Paris, Ed. Les Liens qui Libèrent, 2019.
- Gramsci A. (1929), « Américanisme et Fordisme », reproduit dans *Cahiers de prison. Cahiers 19 à 29*, Paris, Gallimard, 1992.
- Grozelier A.-M. (1998), *Pour en finir avec la fin du travail*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Guérin D. (1968), *Le mouvement ouvrier aux États-Unis de 1866 à nos jours*, 2° édition revue et augmentée, 1977, Paris, Maspéro.
- Hollard M. (1978), *Comptabilités sociales en temps de travail*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- Hurley J., Vacas-Soriano C., Muraille M., Lantto E. (2019), *Concept and practice of a living wage*, Research report, Eurofound.
- Husson M. (2004), « Pourquoi une théorie de la valeur ? », p.11-30 in *Le marxisme face au capitalisme contemporain, Les cahiers de critique communiste*.
- Husson M. (2020), « O que é um trabalho útil ? », *Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, 2(00), en ligne.

- Hyman R. (2006), « Marxist thought and the analysis of work », p.26-55 in M. Korczynski, R. Hodson, P.K. Edwards (2006).
- ILO-Unicef (2021), *Child labour. Global estimates 2020, trends and the road forward*, Geneva – New York
- ITS (Institut Tribune Socialiste) (2014), *La crise du travail. Les liens sociaux en question*, Paris, Cahiers de l'ITS.
- Joël M.-E., Leclerc F. (Coord.) (2002), « Le bénévolat », *Revue française des Affaires sociales*, n°4, p.7-188.
- Jolly C., Prouet E. (Coord.) (2016), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?* France Stratégie, Documents de travail n°2016-04.
- Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D. (Dir.) (1998), *Le monde du travail*, Paris, La Découverte.
- Kern H., Schumann M. (1984), *La fin de la division du travail : la rationalisation dans la production industrielle, l'état actuel, les tendances*, traduction française, Paris, Ed. de la Maison des sciences de l'homme, 1989.
- Komlosy A. (2014), *Work. The Last 1,000 Years*, London, Verso, traduction anglaise, 2018.
- Korczynski M., R. Hodson, P.K. Edwards, *Social theory at work*, Oxford, Oxford University Press.
- Lafargue P. (1880), *Le droit à la paresse. Réfutation du droit du travail de 1848*, Paris, Henry Oriol Ed., 1883.
- Lalivie d'Epinay C. (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », p.55-82 in F. De Coster, F. Pichaut (Dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck.
- Lallement M. (2007), *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- Lautier B., Tortajada R. (1977), « La force de travail comme marchandise particulière », in Association pour la critique des sciences économiques et sociales, *Sur l'État*, Bruxelles, Contradictions ; reproduit in *Tiers Monde*, n°214, 2013, p.57-77.
- Lavialle C. (Dir.) (2011a), *Le travail en questions XVIII<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Presses Universitaires François Rabelais.
- Lavialle C. (Dir.) (2011b), *Repenser le travail et ses régulations*, Paris, Presses Universitaires François Rabelais.
- Lawlor E., Kersley H., Steed S. (2009), *A bit rich : calculating the real value to society of different professions*, London, New Economic Foundation.
- Lecerf E. (2008), « Proudhon, science ou métaphysique du travail », *Cahiers de la Société P.-J. Proudhon*, p.115-143.
- Lichtenberger Y. (1998), « Comprendre le travail pour questionner le syndicalisme », *La Revue de la CFDT*, n°15, p.3-10.
- Lichtenberger Y. (2011), « Sens et valeurs du travail », *Esprit*, Octobre, p.89-100.
- Linden (van der) M. (2008), *Workers of the World : Essays toward a Global Labor History*, Leiden, Brill.
- Lockwood B.B., Nathanson C.G., Way E.G. (2017), « Taxation and the Allocation of Talent », *Journal of Political Economy*, 125(5), p.1635-1682.
- Madiot P. (2021), *L'urgence, c'est de vivre*, Paris, Ed. de l'Atelier.
- Maier C.S. (1978), « Entre le taylorisme et la technocratie : idéologies et conceptions de la productivité industrielle dans l'Europe des années 1920 », p.95-134 in L. Murard, P. Zylberman (textes réunis par), *Le soldat du travail. Guerre, fascisme et taylorisme*, Recherches, n°92-93.
- Mankiw N.G. (2010), « Spreading the Wealth Around : Reflexions Inspired by Joe the Plumber », *Eastern Economic Journal*, n°36, p.285-298.
- Marx K. (1844), *Ébauche d'une critique de l'économie politique*, p.44-141 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome II, Paris, Gallimard, 1968.

- Marx K. (1847a), *Misère de la philosophie*, p.1-136 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Marx K. (1847b), *Salaire*, p.143-169 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome II, Paris, Gallimard, 1968.
- Marx K. (1849), *Travail salarié et capital*, p.197-229 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Marx K. (1858), *Principes d'une critique de l'économie politique (ou Grundrisse)*, p.171-359 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Marx K. (1859), *Critique de l'économie politique*, p.267-451 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Marx K. (1865), *Salaire, prix et plus-value*, p.473-533 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Marx K. (1867), *Le Capital*, Livre 1, p.535-1406 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Marx K. (1875), *Critique du programme du parti ouvrier allemand*, p.1407-1434 in : K. Marx, *Œuvres. Économie*, Tome I, Paris, Gallimard, 1963.
- Méda D. (1995a), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Méda D. (1995b), « La fin de la valeur 'travail' », *Esprit*, septembre-octobre, p.75-95.
- Méda D. (1998), « La mise en perspective de la valeur travail », p.33-44 in : Supiot (1998).
- Méda D. (2004), *Le travail*, PUF, Que sais-je, n° 2614.
- Méda D. (2011), « Une histoire de la catégorie travail », p.33-48 in : Lavielle (2011b).
- Méda D. (2013), *L'avenir du travail*, Institut Diderot. Accès direct
- Méda D. (2016), *L'avenir du travail : sens et valeur du travail en Europe*, Genève, Document de recherche de l'OIT, n° 18.
- Méda D., Vendramin P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, PUF.
- Meek R.L. (1956), *Studies in the Labour Theory of Value*, London, Lawrence and Wishart, 2<sup>e</sup> éd., 1973.
- Mercure D., Vultur M. (2010), *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, Presses de l'Université de Laval.
- More T. (1516), *L'utopie*, Paris, Ed. Libro, 1999.
- Morris W. (1890), « News from Nowhere », in : *News from Nowhere and Other Writings*, incluant « A review of *Looking Backward* by Edward Bellamy », London, Penguin, 2004.
- Mothé D. (1997), *L'utopie du temps libre*, Paris, Ed. Esprit.
- Nagels J. (1974), *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste ?* Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles.
- Naves M.-C. (2011), « Développer, accompagner et valoriser le bénévolat », Centre d'analyse stratégique, *La Note d'Analyse*, n°241.
- Oddone I., Re A., Briante G. (1977), *Redécouvrir l'expérience du travail*, traduction française précédée de : Y. Clot : « De Mayo à Oddone, l'instruction au sosie », Paris, Ed. Sociales, 2015.
- Offe C. (1985), « Le travail comme catégorie de la sociologie », *Les Temps Modernes*, 41(466), p.2058-2094.
- OIT (Organisation internationale du travail) (2013a), *Statistiques du travail et de la main-d'œuvre*, Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion d'experts des statistiques du travail sur le développement des statistiques de l'emploi et du chômage, Genève.
- OIT (2013b), *Rapport de la Conférence*, 19<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013, Rapport III.
- OIT (2017), *Estimations mondiales du travail des enfants : résultats et tendances 2012-2016*, Genève.

- Palier B. (2020), *Pourquoi les personnes occupant un emploi « essentiel » sont-elles si mal payées ?*, LIEPP Working Paper n°116.
- Perlman S., Taft P. (1935), *History of Labor in the United States, 1836-1932*, Volume IV. Labor Movements, New York, Macmillan.
- Perret B. (1995), *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*, Paris, Seuil.
- Prouteau L. (2002), « Le bénévolat sous le regard des économistes », p.117-134 in Joël, Leclerc (2002).
- Prouteau L., Wolff F.-C. (2004), « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », *Économie et statistique*, n°373, p.33-56.
- Prouteau L., Wolff F.-C. (2005), « Participation associative des salariés et temps de travail », *Travail et Emploi*, n°101, p.59-70.
- Pulignano V., Piasna A., Domecka M., Muszynski K., Vermeerbergen L. (2021), « Does it pay to work ? Unpaid labour in the platform economy », *ETUI Policy Brief*, n°2021.15.
- Querzola J. (1978), « Le chef d'orchestre : la main de fer, Lénine et le taylorisme », p.57-94 in L. Murard, P. Zylberman (textes réunis par), *Le soldat du travail. Guerre, fascisme et taylorisme*, Recherches, n°92-93.
- Rehfeldt U. (1988), « Les racines du consensus : stratégies syndicales et « rationalisation » en Allemagne de 1910 à 1933 », *Gérer et comprendre*, juin, p.81-89.
- Revue de la CFDT* (2005), « Le travail, levier de transformation sociale », n°73, p.1-40.
- Ricoeur P. (1953), « Travail et parole », *Esprit*, Janvier, p.96-117.
- Rifkin J. (1995), *La fin du travail : le déclin de la force globale de travail dans le monde et l'aube de l'ère post-marché*, Traduction française, Paris, La Découverte, 1996.
- Rot G., Vatin F. (2004), « Les avatars du « Travail à la chaîne » dans l'œuvre de Georges Friedmann (1931-1936) », *Genèses*, n°57, p.23-40.
- Rousselet J. (1974), *L'allergie au travail*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Seuil, 1978.
- Roy D. (2011), *La contribution du travail domestique au bien-être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête Emploi du Temps*, INSEE, DSDS, Document de travail n°F1104.
- Roy D. (2012), « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2020 », *INSEE Première*, n°1423, Novembre.
- Saint-Simon C.-H. (1821), *Du système industriel*, in : *Œuvres*, Genève, Slatkine Reprints, Tome VI, 1977.
- Saint-Simon C.-H. (1821), *De l'organisation sociale*, in : *Œuvres*, Genève, Slatkine Reprints, Tome V, 1977.
- Saint-Simon C.-H. (1821), *La classe des prolétaires*, in : *Œuvres*, Genève, Slatkine Reprints, Tome VI, 1977.
- Schnapper D. (1997), *Contre la fin du travail*, Paris, Textuel.
- Schwartz Y. (1988), « L'avenir du travail », p.19-37, reproduit in : *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Toulouse, Octares, 1992.
- Schwartz Y. (1997), « Le travail a-t-il une valeur ? », p.37-49 in Bouffartigue, Eckert, 1997.
- Scoville J.G. (2001), « The Taylorization of Vladimir Ilich Lenin », *Industrial Relations*, 40(4), p.620-626.
- Simonet M. (2010), *Le Travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris, La Dispute.
- Simonet M. (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* Paris, Textuel.
- Simonet-Cusset M. (2004), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », *Revue de l'IRES*, n°44, p.141-155.
- Stiegler B. (2015a), *La société automatique. 1. L'Avenir du travail*, Paris, Fayard.
- Stiegler B. (2015b), *L'emploi est mort, vive le travail !* Entretien avec Ariel Kyrrou, Paris, Fayard.
- Supiot A. (1997), « Une littérature de fin du monde », *Droit Social*, n°1, p.83-89.
- Supiot A. (Ed.) (1998), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ.

- Supiot A. (Dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion (2<sup>e</sup> édition, 2016, avec une nouvelle préface d'Alain Supiot).
- Supiot A. (2019), « *Homo faber* : continuités et ruptures », p.15-42 in A. Supiot (Dir.), *Le travail au XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Ed. Atelier.
- Supiot A. (2021), « Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI<sup>e</sup> siècle », *Revue internationale du travail*, n°1, p.1-20.
- Taddéi D. (1999), *Retraites choisies et progressives*, Rapports du Conseil d'Analyse économique, Paris, La documentation française.
- Taylor F. (1909), *La direction scientifique des entreprises*, traduction française, Paris, Marabout, 1967.
- Terranova T. (2000), « Producing culture for the digital economy », *Social Text*, 18(2), p.33-58.
- Theocarakis N.J. (2010), « Metamorphoses : The Concept of Labour in the History of Political Economy », p.27-38 in « Symposium : Is Labour a Commodity ? », *Economic and Labour Relations Review*, 20(2).
- Thompson, Paul (1983) *The Nature of Work. An introduction to debates on the labour process*, 2nd ed., 1989, London, Macmillan.
- Touraine A. (1955), *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Ed. du CNRS.
- Touraine A. (1965), *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil.
- Touraine A. (1999), « Nous entrons dans une civilisation du travail. Perspectives théoriques », *Cahiers de Recherche Sociologique*, n°32, p.163-180.
- Trentin B. (1997), *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*, traduction française, Paris, Fayard, 2012.
- Vatin François, 2004, « Machinisme, marxisme, humanisme : Georges Friedmann avant et après-guerre », *Sociologie du travail*, n°2, p.205-223.
- Webb S. and B. (1894), *The History of Trade Unionism*, Revised Edition extended to 1920, London, Longmans, Green and Co, 1920.
- Weber F. (1989), *Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, INRA-EHESS.
- Woodward J. (1965), *Industrial Organization, Theory and Practice*, Oxford, Oxford University Press, 2d ed., 1980.
- Woodward J. (1970), *Industrial Organization. Behaviour and Control*, Oxford, Oxford University Press.
- Zelizer V. (2001), "Transactions intimes", *Genèses*, n°42, p.121-144.