

démocratie

Mensuel publié par le MOC-CIEP pour promouvoir la réflexion critique et les débats de société

| Juillet - aout 2023 | N° 7 - 8

Repenser le travail



Ce numéro estival se penche sur le travail. Parce qu'il est central dans nos vies, parce qu'il fonde notre statut, garantit notre revenu... Mais, s'il prend beaucoup de place dans nos vies, le travail n'est pas tout. Quel temps nous reste-t-il encore pour le temps à soi, le temps aux autres ? Comment dès lors ralentir, diminuer la pression, penser un autre travail respectueux des personnes et de la planète ? Que faire du temps gagné ? Et à qui profitera-t-il ? Les articles que vous lirez ici esquissent des pistes et déjouent les pièges pour se libérer intelligemment et collectivement du travail. Au boulot !

Slow work, ralentir le travail...
Une urgence sociale !

PAGE 2

Adopter un mode de vie plus *slow* est une aspiration de plus en plus revendiquée, dans une société où la quantité prime toujours sur la qualité. Comment l'appliquer dans le domaine du travail ?

Entre séduction humaniste
et subordination taylorienne

PAGE 5

La sociologue française Danièle Linhart propose un retour historique sur 40 ans de modernisation managériale du travail, qui a pour moteur la subordination des travailleur-ses.

Des temps bouleversés pour
un temps libéré ?

PAGE 8

Il y a 30 ans, le philosophe franco-autrichien André Gorz dressait le constat amer d'une société incapable de penser un temps de vie libéré du travail. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Les travailleurs, la démocratie
et le beau parleur ?

PAGE 11

L'arrivée de ChatGPT pourrait avoir des effets sur le gain de productivité d'un ensemble de professions. Qu'il soit utilisé en faveur des travailleur-ses n'est pas du tout garanti.

SOCIOLOGIE DE
L'ÉDUCATION

PAGE 14

Grand entretien collectif avec Georges Liénard à l'occasion de la réédition 45 plus tard de l'ouvrage *Capital culturel et inégalités sociales. Morales de classes et destinées sociales* tiré d'une thèse de sociologie rédigée en binôme en 1975 avec Émile Servais.

CLIMAT ET DROITS
HUMAINS

PAGE 20

À l'occasion des 10 ans de l'effondrement du Rana Plaza, Adélaïde Charlier et Boon Breyne du mouvement «Youth for Climate» partagent leur vision holistique d'un Occident aux prises avec la surproduction.

Rythmes de travail

Slow work, ralentir le travail... Une urgence sociale !

> Martin WILLEMS (*)

Adopter un mode de vie plus *slow* est une aspiration de plus en plus revendiquée, dans une société où la quantité prime toujours sur la qualité. Comment l'appliquer dans le domaine du travail, ralentir dans un contexte où la pression et les rythmes ne font que s'intensifier ? Vaste et crucial chantier... qu'il urge de mettre en œuvre.

Déguster plutôt que bâfrer, progresser à travers les paysages et s'imprégner des lieux plutôt que de les survoler à 700 km/h, qualité plutôt que quantité. Dans la lignée du *slow food*, mouvement né dans les années 1980 en réponse à la restauration rapide, sont arrivés le *slow tourisme*, la *slow fashion*, etc. Bien plus qu'une vogue, ces mouvements, en remettant en cause la vitesse et le rythme de nos activités, de notre consommation, proposent d'en questionner le sens et de leur donner davantage de profondeur. Cette philosophie de vie n'est en fait pas vraiment neuve. « Festina lente » disaient les Latins ; « Hâtez-vous lentement. Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage », préconisait Boileau au 17^e siècle ; sans oublier l'adage célèbre « Chi va piano va sano e va lontano ».

Dans sa remise en question du rythme de nos activités, la philosophie *slow* évite une dimension fondamentale, qui conditionne majoritairement nos existences : le travail. Alors que la question du rythme s'y pose de façon cruciale.

Du travail, mais pas trop !

Pour nous tous et toutes, le travail est central. Il garantit notre revenu, fonde notre statut dans la société et donne du sens à nos vies. S'il vient à manquer (à la suite d'un licenciement, restructuration, chômage, retraite...), c'est le drame : d'actifs et actives, nous devenons « parias » voire, pour celles et ceux qui font commerce de détruire la cohésion sociale, « parasites ».

Nous savons également que « point trop n'en faut », que le travail peut aussi user ou rendre malade, et qu'il tend toujours à s'intensifier. La pression croissante du travail est mortifère, le travail s'accélère, s'insinue partout et colonise nos vies privées. Scinder vie privée et vie professionnelle, travailler à un rythme raisonnable, prendre un moment de recul

voire tout simplement prendre de vraies vacances, se former ou accorder du temps à la formation des plus jeunes, se reposer, prendre du temps pour soi, s'apparentent à du luxe. Un comble à l'heure où le nombre de malades du travail, qu'il s'agisse de troubles musculosquelettiques, de pathologies mentales, d'accidents ou de mal-être, explose.

Rouler plus vite...

Le temps de travail, sur le temps long, diminue même si ces dernières décennies, l'ingénierie sociale a redoublé pour l'augmenter en catimini, notamment par la flexibilisation du recours aux heures supplémentaires, les flexi-jobs, les formes de travail atypiques, les prestations pour l'économie de plateforme, etc. En revanche, son rythme ne fait que s'accélérer. Au lieu de rouler à 50 km/h, on fonce désormais à 150. On roule donc peut-être trois fois moins longtemps, mais on fait autant de kilomètres. Les pneus et la mécanique sont tout aussi usés ; même plus encore, car ils sont sollicités à haut régime. On consomme et pollue davantage et un accident à cette vitesse est autrement plus grave.

On se félicite de nos hauts niveaux de productivité (qui mesure la quantité de « valeur ajoutée » par heure de travail), de nouvelles technologies qui nous font produire toujours plus en moins de temps, et en même temps on se désole du nombre de malades du travail, en ignorant souvent le lien de cause à effet évident entre les deux. La vitesse génère de la souffrance au travail, quantité de décrochages, voire des refus de continuer ou de s'engager. L'overdose vide le travail de son sens.

... et rouler plus loin

Poursuivons la métaphore automobile pour analyser la pression continue exercée sur le rythme de travail. Comme il est désormais possible de parcourir 150

kilomètres en une heure, contre 50 auparavant, on vous demandera d'en faire... 150! C'est l'effet rebond de la vitesse: plutôt que de libérer du temps gagné, l'exigence sera de rendre ce temps gagné productif, et donc d'en faire d'autant plus. On ne roule pas moins longtemps, mais plus loin. Autre effet sournois: impossible ensuite de prétendre revenir à du 50 km/h, une revendication qui serait taxée de paresse ou de ringardise.

Votre employeur – en bon concessionnaire *high-tech* – vous équipe avec les dernières technologies? Son but n'est sans doute pas tant de vous soulager que d'attendre de vous que vous en fassiez encore plus. Un membre de l'équipe s'en va? Sous prétexte qu'il est difficile de trouver un·e remplaçant·e, celles et ceux qui restent augmenteront un peu leur charge de travail; en contrepartie on leur fournira un nouvel équipement. Tant que ça tient...

Cette évolution est néfaste et fondamentalement discriminatoire pour celles et ceux qui, naturellement, ne peuvent pas tenir la vitesse ou qui ne sont plus capables de suivre le rythme des plus performant·es. Quelle place y aura-t-il encore pour les personnes malades, en situation d'invalidité, pour les travailleur·ses plus âgé·es, si le rythme est déjà trop rapide pour un collègue valide et en pleine forme? Finir sa carrière en arrêt maladie concerne à présent une large proportion de travailleur·ses. Cela constitue un autre signal d'alarme.

Réduction du temps de travail?

Réduire la quantité de travail de chacun et chacune pour le partager entre toutes et tous est une évidence: qu'il soit émancipateur ou corvée (le travail est les deux à la fois), chacun·e doit en prendre sa part. Réduire le temps de travail peut néanmoins avoir un effet pervers¹. Paradoxalement, cela peut intensifier le travail: par exemple, si on vous demande de faire en quatre jours, ce que vous faisiez auparavant en cinq... C'est d'ailleurs cette augmentation de la productivité qui est souvent mise en avant pour convaincre l'employeur.

Autre effet secondaire indésirable: s'imposer un deuxième travail pendant les jours de liberté gagnés, une activité complémentaire qui devient vite indispensable pour maintenir un niveau de vie normal. Pourquoi ne pas profiter du cinquième jour pour faire quelques livraisons et quelques courses pour la plateforme X ou Y? Les profiteurs des parcelles de temps libre, comme les plateformes de travail à la demande ou de petits boulots, sont déjà là pour vous attirer dans leurs filets.

In fine, on aura tout perdu: intensification du travail pour la même durée.

Ralentir, une action sociale

L'importance de la vitesse d'exécution porte en elle sa vulnérabilité: que se passe-t-il si les travailleur·ses décident de ralentir le rythme? La grève perlée – qui consiste à exercer ses fonctions au ralenti, et donc à diminuer la productivité – est une modalité de grève ancienne et pourtant peu utilisée ou alors à la marge. Certes, elle demande beaucoup de discipline et d'organisation (il est bien plus difficile de s'assurer que chacun·e travaille deux fois moins vite que d'installer un piquet) et elle charrie un parfum de déloyauté et d'anarchie (ralentir le rythme, c'est toujours travailler, et donc la rémunération est due). Par ailleurs, c'est une action sociale potentiellement sans fin et davantage réprimée, certains la considérant comme une faute qui ne rentrerait pas dans le droit de grève et serait donc sanctionnable.

C'est pourtant l'une des manières les plus efficaces de reprendre le contrôle sur l'employeur; d'autant plus si la revendication est justement de diminuer les cadences, puisque l'action des travailleur·ses consiste à imposer le rythme qui leur semble juste.

Les employeurs de leur côté ont aussi trouvé des parades, dont ils usent avec moins de vergogne que les travailleur·ses: le retour du paiement à la tâche ou à la mission, par exemple, une façon de pousser le travailleur, la travailleuse, à s'auto-exploiter. Plus vous travaillez vite, plus vous êtes payé; si

1. Lire à ce sujet M. BUCCI, « La Loi Jobs Deal, un cadeau empoisonné? », *Démocratie* n° 4, avril 2023.

Ralentir la cadence de travail passe aussi par un ralentissement des déplacements.



Max Bender/unsplash

vous lambinez, vous êtes vous-même responsable de votre moindre revenu. Une variante est le « management aux objectifs » : peu importe le temps de travail, l'exigence est de réaliser telle liste de tâches dans un tel délai. Et si votre collègue arrive à travailler plus vite, vos objectifs seront ajustés à la hausse, puisque c'est possible : le travail devient une course dans laquelle les collègues rivalisent de vitesse. Et tant pis pour la queue du peloton.

C'est le ressort principal de l'ubérisation, mais les mêmes mécanismes ne se cantonnent pas aux services à la demande et se propagent dans d'autres secteurs, même les plus traditionnels.

“ *Le travail devient une course dans laquelle les collègues rivalisent de vitesse. Et tant pis pour la queue du peloton.* ”

Ralentir les déplacements

Ralentir la cadence de travail va logiquement de pair avec le ralentissement des transports. C'est la course à la vitesse qui permet aussi de mettre en concurrence les travailleur·ses de tous les continents, y compris pour les services et pour les productions périssables. Si le supermarché nous vend des haricots d'Éthiopie ou si le nouveau programme de l'entreprise est installé par un prestataire venu de l'étranger, c'est parce qu'il est devenu possible de parcourir 5.000 kilomètres en une nuit, de couper une rose à Nairobi un jour et de la faire parvenir sur un marché de Herve le lendemain matin.

L'accélération des transports va nécessairement de pair avec une pollution insoutenable, la mondialisation de la précarité et des inégalités, ainsi que la maltraitance et l'exploitation des travailleur·ses. Qui va décharger mon colis et à quelle cadence pour qu'il arrive de Chine à mon domicile en quelques jours à peine ? La mondialisation et le progrès technologique, qui auraient pu être au service de l'intérêt collectif et soulager le travail de chacun et chacune, a surtout été mis en œuvre pour enrichir quelques-un·es et mieux asservir les autres. Sans compter l'effrayante fragilisation de nos sociétés qui ne savent plus se fournir en masques ou en paracétamol lorsqu'il y a un accident dans le canal du Suez ou un ralentissement des échanges intercontinentaux.

Le temps de déplacement vers le boulot n'est pas payé ; au mieux on vous octroie une carte essence. Quand perdre deux heures sur les autoroutes et dans les bouchons est votre lot quotidien, cela ressemble bien à du vol d'une partie de votre vie.

Une nécessité environnementale

Comment ralentir le rythme, maintenant que la machine est lancée et que le moindre grain de sable entraîne des conséquences dramatiques surtout pour les plus précaires ?

Sans doute faut-il ajuster les mots d'ordre syndicaux. Demander un juste partage des gains de productivité s'entend : puisque les gains sont là, ils doivent revenir tout autant (et même plus !) aux travailleurs qu'aux employeurs. Mais c'est encore lier le progrès social à l'augmentation de la productivité. C'est encore le même disque productiviste qui est maintenant bien rayé.

Certains misent sur la nécessité environnementale. Ralentir, autant qu'un impératif social, devient un impératif existentiel pour la survie de l'humanité. Le rythme actuel n'est tout simplement plus soutenable, ni pour les femmes et les hommes, ni pour la planète. Ralentir se fera donc nécessairement, soit de manière ordonnée, soit de manière chaotique. Dans ce dernier cas, il est difficile d'envisager comment éviter la casse sociale.

Décroissance dissonante

Il est opportun de formuler dès aujourd'hui en revendication syndicale ce qui adviendra de toute façon tôt ou tard. Pour que la transition ne soit pas brutale et inégalitaire, il faut envisager des compensations constructives. Il est encore temps de le faire. À titre d'exemple, la vitesse limite imposée de 80 km/h sur les routes françaises a fâché les travailleur·ses dont le temps de déplacement s'est allongé. Mais si on impose à l'employeur de payer le déplacement, cette mesure a une tout autre portée et renforce l'incitation à développer des alternatives de transport durables et efficaces.

Ralentir est une forme de décroissance. Une décroissance qui n'a pas toujours bonne presse. L'image du retour de l'éclairage à la bougie a réussi à en faire un repoussoir ; belle victoire de celles et ceux qui ne veulent pas de ralentissement de leurs profits. Pourtant, la gastronomie implique aussi de moins manger et moins vite. Qui dira que passer de la « grosse bouffe » à la gastronomie, c'est sacrifier nos ampoules pour la bougie ?

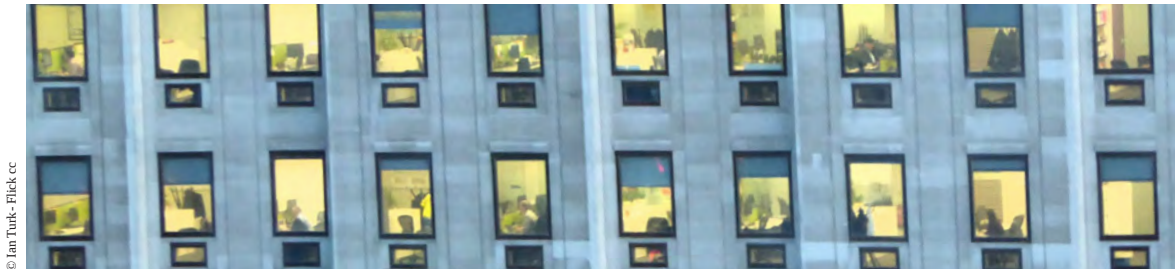
Travailler *chill* pour goûter au plaisir de la vie... et pour longtemps. Un programme plus alléchant que de mener une course dont la ligne d'arrivée ne fait que s'éloigner. #

Modernisation managériale

Entre séduction humaniste et subordination taylorienne

> Danièle LINHART (*)

Le management dans lequel nous baignons aujourd'hui s'est imposé en France depuis les années 1980. Il résulte en fait d'une rupture déjà datée de 1968. La sociologue française propose un retour historique sur 40 ans de modernisation managériale du travail, qui a pour moteur la subordination des travailleur-ses¹.



© Jan Turek - Flickr cc

L'année 1968 constitue une période charnière pour le patronat. Elle est marquée par trois semaines de grève générale avec des occupations d'usine, la plus longue grève du 20^e siècle. Elle a constitué un traumatisme pour le patronat qui a eu le sentiment que s'il n'inventait pas un nouveau modèle, il ne parviendrait plus à continuer à exploiter la force de travail dans les entreprises. 1968 se caractérise par une rupture entre les bases militantes et les organisations syndicales aussi progressistes soient-elles (comme la CGT ou la CFDT). Durant les Trente Glorieuses, les syndicats se focalisaient sur les contrats de travail, c'est-à-dire sur les salaires, la durée du travail, la stabilité de l'emploi, mais ils ne voulaient pas se préoccuper de l'organisation même du travail, pour des raisons idéologiques et politiques. Lorsqu'il y avait une dégradation de ce qu'on appelle aujourd'hui la « qualité de vie au travail », les syndicats demandaient des primes (d'insalubrité, de toxicité...)—c'est-à-dire des compensations, une rétrocession des profits vers les salaires—, mais ils n'exigeaient pas la suppression de la source de pénibilité. Ceci afin que les ouvrier-ères puissent participer à la société de consommation en train de se mettre en place et bénéficier d'un épanouissement hors du travail.

Les syndicats n'ont donc pas *pensé* le travail. Ils n'ont pas accumulé durant toutes ces années une expertise sur l'organisation du travail et le contenu du travail lui-même. Or, en 1968, fleurissent des

revendications relatives au besoin de dignité, de liberté, de reconnaissance et de respect de la part des directions et au désir de se réaliser dans le travail, illustrées par ce slogan : « Ne plus perdre sa vie à la gagner ». Ce sont ces revendications qui ont traumatisé le patronat et que le syndicalisme de l'époque peinait à prendre en charge, faute d'outils.

Ces aspirations des ouvrier-ères n'étaient donc pas satisfaites quand les organisations syndicales leur présentaient l'augmentation de 30% des salaires comme une victoire spectaculaire. Les travailleur-ses leur rétorquaient qu'il-elles voulaient une autre vie au travail, un autre rapport au travail.

Pour résumer, fin des années 1970, les syndicats, même s'ils sont très offensifs, peinent à apporter des réponses sur le contenu du travail, tandis que le patronat lui, s'empare de cette question et cherche des solutions pour séduire la classe ouvrière. Il s'agit qu'elle accepte à nouveau l'ordre social capitaliste dans les entreprises tout en restant captifs de son emprise. Il va très rapidement trouver un nouveau modèle qui se structure autour de quatre piliers fondamentaux.

Stratégie patronale

Premier pilier : individualisation et psychologisation

Dans le cadre du nouveau modèle de management, le patronat va proposer un premier pilier qui repose

1. Ce texte est une synthèse de l'intervention de Danièle Linhart lors du séminaire des permanent-es de la CSC à Houffalize, le 21 avril 2023. Il reprend aussi des éléments de son article « Le travail et son management : une approche historique », dans *Sens et avenir du travail*, la 95^e Semaine sociale du Mouvement ouvrier chrétien, Politique, octobre 2017, pp. 14-20.

sur l'individualisation systématique de la gestion des salarié·es et de l'organisation de leur travail. Il est en fait demandé à chaque salarié·e de se transformer en petit « bureau des temps et des méthodes » pour s'appliquer à lui-même la philosophie taylorienne d'économie des coûts et du temps en permanence. Cela est présenté comme une réponse aux aspirations profondes des salarié·es exprimées en 1968. À chaque salarié·e d'être engagé·e dans son rapport personnel au travail.

Cette individualisation a largement contribué à rendre inefficaces les anciennes stratégies syndicales autour de revendications du type « à travail égal, salaire égal » ou de la promotion à l'ancienneté, et à déstabiliser, voire à éliminer, les collectifs informels de travail qui nourrissent des idées de contestation et de critique.

Derrière un discours de prise en considération des individus, le patronat poursuit un objectif d'inversion du rapport de forces, met en place un modèle qui vise à atomiser les travailleur·ses pour mieux les dominer.

Cette stratégie se traduit par l'individualisation des primes (et même des salaires), la polyvalence, la rotation des tâches, les horaires flexibles (et donc la dissolution des collectifs), pour culminer des années plus tard avec la personnalisation des objectifs et celle des évaluations des performances – y compris dans le travail à la chaîne – qui se concrétisent au cours des entretiens annuels entre chaque salarié·e et son « N+1 » (son supérieur hiérarchique immédiat). Ces différentes mesures déstabilisent les collectifs, instaurent une concurrence et font disparaître le sentiment de partager un même destin dans l'entreprise, une même souffrance, des mêmes valeurs.

Cette individualisation est allée de pair avec une psychologisation de la relation de chacun·e avec son travail. En France aujourd'hui, les jeunes sont embauchés sur la base de questions comme : « Es-tu vraiment résilient·e ? Es-tu capable de rebondir après un échec ? Peut-on te faire confiance ? Doit-on miser sur toi ? Es-tu la bonne personne ? »

Chacun·e est mis en scène, individuellement, avec sa personnalité et dans ses dimensions les plus intimes, affectives. Le patronat va ensuite progressivement jouer sur le narcissisme de chacun·e : « Montre-nous que tu sais sortir de ta zone de confort pour grandir dans l'entreprise. Découvre-toi toi-même en acceptant les défis de ton manager. Cherche l'excellence ! »

On est en présence d'une surhumanisation du travail : ce ne sont plus des professionnel·les qu'on engage, mais des gens « qui ont du talent ». Qu'est-ce qu'un talent ? C'est ce que chacun·e porte en soi, un don. Mais à quelle capacité le terme renvoie-t-il ? Le talent est indéfinissable et donc arbitraire. Le talent ne relève pas de la professionnalité. Il rend l'ouvrier·ère manipulable.

Cette déprofessionnalisation et cette sollicitation narcissique engendrent une mise en concurrence de chacun·e avec les autres mais aussi de chacun·e avec soi-même. Il faut tout le temps se dépasser, se mettre à l'épreuve. Il ne s'agit plus d'atteindre les objectifs mais de les dépasser.

Deuxième pilier : saper le savoir

Ce premier pilier va se fracasser sur le deuxième pilier du nouveau modèle managérial. Les salarié·es amené·es à s'exprimer dans leur travail ont à le faire dans une organisation du travail encore largement dominée par la philosophie taylorienne caractérisée par un émiettement des métiers en tâches élémentaires et des contraintes de temps et de méthodes.

La philosophie sociale qui se trouve derrière cette organisation technique du travail repose sur le constat que le savoir, c'est du pouvoir. Laisser le savoir aux ouvrier·ères dans les ateliers, c'est donc aussi leur donner du pouvoir. Pour Taylor, les ouvrier·ères étant porté·es à la pratique de la flânerie, ce mode d'organisation du travail n'est selon lui pas favorable à l'intérêt commun. La flânerie entraîne une faible productivité et donc une hausse des coûts et finalement une baisse de la consommation par les citoyen·nes américain·es.

Il considère donc alors qu'il faut transférer le savoir – et donc le pouvoir – des ateliers vers les directions. Celles-ci vont déposséder les ouvrier·ères de leur savoir et mobiliser la science jugée neutre et impartiale en vue d'utiliser la force de travail de la façon la plus productive qui soit.

Les tâches élémentaires sont désormais prescrites par des modes opératoires, des protocoles, des process, des codifications, des normes. Cet ensemble de méthodologies est pensé par des expert·es, des consultant·es issus de grands cabinets loin de la réalité du travail.

D'où la contradiction : chaque salarié·e est incité·e à s'exprimer et à se révéler dans son travail (1^{er} pilier), mais ce travail est inséré dans des contraintes extrêmement prescrites et relayées grâce aux nouvelles technologies par des logiciels (2^e pilier).

Troisième pilier : bouleverser les repères par le changement perpétuel

Pour insérer chaque salarié·e, quel que soit son niveau de formation, dans ce carcan de dispositifs contraignants et ainsi déposséder les salarié·es de leur professionnalité, le nouveau modèle managérial met en place une stratégie de changement perpétuel.

Le management met en place des restructurations incessantes, des recompositions de métiers, des fusions de départements, de services, des changements répétés de logiciels, des mobilités systématiquement imposées, des déménagements géographiques...

Cette stratégie du changement perpétuel a pour vertu du point de vue du patronat de pouvoir mettre en obsolescence les savoirs, les compétences et l'expérience, constituées individuellement ou collectivement par les salarié·es. Ce qui reste est la capacité de s'adapter à ce changement continu. Cette stratégie produit une précarité subjective chez les salarié·es, caractérisée par le fait de ne jamais être certain de pouvoir atteindre ses objectifs et de maîtriser cognitivement son travail. Ils ne peuvent faire confiance ni à eux-mêmes ni aux autres ni à leur expérience.

Cette stratégie engendre de la souffrance professionnelle qui se manifeste aujourd'hui par du *burn-out*, des recours à des substances psychoactives ou encore des suicides (pensons au procès de France Telecom dont les trois dirigeants ont été condamnés en première instance pour « harcèlement moral institutionnel »).

Il ne s'agit bien sûr pas de dire qu'on souffrait moins auparavant. La souffrance au travail était toutefois vécue au sein de collectifs qui lui donnaient du sens, qui l'interprétaient en termes de rapports de forces, de revendications, d'analyses politiques, alors qu'aujourd'hui elle est interprétée en termes d'incapacité ou d'échec individuel.

Quatrième pilier : le management de la douceur

Dans ce contexte, les directions des ressources humaines se focalisent de plus en plus autour d'une prise en charge des salarié·es en tant que personnes bien plus qu'en tant que professionnel·les. C'est ainsi qu'on voit naître des « DRH du bonheur » ou « de la bienveillance » qui proposent des conseils diététiques, des séances de massage ou de méditation, des conciergeries et autres services de soutien à la vie domestique, des fêtes, etc.

Avec ce message sous-jacent : « Oui, la vie est difficile, tout s'accélère avec la globalisation, la concurrence et l'accélération, mais on est là pour vous et on vous donne la possibilité de vous consacrer pleinement à votre travail ! » Il s'agit alors moins de transformer le travail que de soigner les travailleur·ses, de les accompagner dans leur souffrance².

Contre la subordination, libérer l'intelligence collective

Ce modèle tient grâce à un principe archaïque de subordination inscrit au cœur de la logique salariale, dans le contrat même de travail. Ce principe stipule que dès lors que vous entrez dans une entreprise et que vous acceptez d'échanger contre un salaire vos compétences, une partie de votre temps, votre force et votre énergie, vous devez en retour obéir strictement à votre hiérarchie et votre direction.

Le devoir de subordination est l'un des ressorts fondamentaux du capitalisme et notamment de la rationalité libérale à court terme qui impose que les directions puissent obliger légitimement les salarié·es ou les fonctionnaires à travailler comme elles l'entendent et non selon leur savoir et leurs compétences. Dans le modèle managérial que nous avons développé ici, ce lien de subordination est vécu de façon de plus en plus personnalisée, d'autant plus avec le télétravail. Cette subordination est présentée par le patronat comme une évidence qui fait partie des règles du jeu salarial. De leur côté, les syndicats ont tendance à considérer que la subordination serait, en quelque sorte, la contrepartie des droits, garanties et protections des travailleur·ses. Le prix à payer pour en bénéficier en somme. Ils craignent aussi que la remise en cause de la subordination puisse être perçue comme une légitimation des processus d'ubérisation qui se développent aux marges du salariat.

Ce lien de subordination est pourtant assez contestable dans des sociétés démocrates. Ce lien entrave l'intelligence collective développée par les salarié·es qui permettrait de critiquer les fondements actuels de l'organisation du travail. C'est une bataille d'autant plus importante que le patronat continue d'inventer de nouveaux modèles : les entreprises libérées³ par exemple, dans lesquelles le patron décide unilatéralement de « libérer » les employé·es, toujours dans un cadre salarial. Le patron libérateur dit : « Je ne suis plus un patron, mais un leader et vous êtes mes followers. Vous intériorisez ma vision et dès lors je vous ferai confiance et vous confierai des tâches d'encadrement comme la commande de matériel, les ressources humaines, etc. » Un ensemble de tâches auparavant réalisées par des cadres intermédiaires ou des directions opérationnelles, dont les entreprises libérées se sont débarrassées.

Contre ces tendances à la modernisation managériale, il faut pouvoir libérer l'intelligence collective, repenser ensemble un autre travail, imaginer d'autres types d'entreprises qui aient vocation à poursuivre des finalités différentes et bénéfiques pour le bien-être mental et physique des travailleur·ses aujourd'hui enfermés par cette subordination. Il faut aussi se défaire de ce lien de subordination pour préserver les ressources de la planète et transformer des modalités de production aujourd'hui bien trop prédatrices. #

(*) Sociologue, directrice de recherches émérite au CNRS, membre du laboratoire GTM-CRESPPA (CNRS/ universités Paris 8 et Paris 10). Auteure de *L'insoutenable subordination des salariés* (2021) et de *La comédie humaine du travail* (2015).

2. Voir Y. CLOT, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, 2010.

3. Voir J. CULTIAUX et J. VANDEWATTYNE, « Entreprise libérée ou délibérée ? À propos de la démocratisation du travail », *Démocratie*, mai 2018.

Dans les pas d'André Gorz

Des temps bouleversés pour un temps libéré ?

> Nicolas Verschueren (*)

Les multiples chamboulements qui transforment notre monde pourraient être une formidable occasion pour envisager une civilisation du temps libéré. Il y a 30 ans, le philosophe franco-autrichien André Gorz dressait le constat amer d'une société incapable de penser un temps de vie libéré du travail, posant la question d'une nouvelle civilisation qui, parce qu'elle ouvre sur un temps libéré, modifiera radicalement nos manières de vivre.

Au temps des confinements et du COVID, nombreux furent les commentaires prédisant que nos comportements différaient drastiquement à l'avenir. Le sociologue Bruno Latour, récemment décédé, considérait d'ailleurs la pandémie comme une occasion unique pour repenser notre rapport à l'environnement, au travail, à la consommation. Trois ans plus tard, il est encore difficile d'évaluer les conséquences directes ou indirectes du COVID. Le télétravail ou la quête de sens quotidien qui seraient associés à la pandémie ont instillé le doute sur la valeur travail et surtout sur la discipline du travail et du temps de travail. Le phénomène de la Grande Démission aux États-Unis ou le nouveau rapport des jeunes au travail¹ semblent confirmer cette tendance. Sacrifier sa vie pour la gagner, sacrifier sa vie privée pour sa carrière ne semble plus être une option pour de nombreux jeunes et moins jeunes qui cherchent à s'accomplir dans et hors du travail. Pour les générations post-1945, les incertitudes de la vie étaient en partie assurées par un système de protection sociale et une partie de l'éthique du travail reposait sur une vie active récompensée par des régimes de retraite relativement généreux. Or, les incertitudes, voire l'insécurité, semblent constituer une part essentielle de l'horizon des nouvelles générations. L'accès au logement, l'occupation d'un emploi stable, l'obtention d'une retraite ou les inquiétudes relatives au climat contribuent potentiellement à modifier nos comportements et surtout à repenser notre rapport au travail. À ces avenir incertains et instables, s'ajoute l'arrivée de l'intelligence artificielle, un bouleversement technologique potentiellement aussi important que la machine à vapeur, la maîtrise de l'électricité ou l'informatique.

En reprenant l'argumentaire du philosophe André Gorz (1923-2007), ces multiples chambou-

lements pourraient constituer une formidable occasion pour envisager une civilisation du temps libéré. Avant de l'envisager, il convient de rapidement comprendre comment notre rapport au temps de travail s'est construit dans l'histoire. Le sacerdoce du travail n'est pas un constituant de la condition humaine, il est avant tout une construction sociale.

Une brève histoire du temps de travail

Au milieu des années 1960, de jeunes anthropologues et ethnologues ont proposé une relecture des sociétés dites primitives qui, contrairement à ce qui avait été longtemps imaginé, n'auraient pas été écrasées par la quête de nourriture. Loin d'être dans une situation de survie permanente, ces sociétés de chasseurs-cueilleurs profitaient d'une abondance d'aliments et surtout de temps. Porté par la figure emblématique de l'anthropologue Marshall Sahlins, ces chercheurs considéraient qu'en réalité les membres de ces sociétés vivaient en bonne santé et ne « travaillaient » que quatre heures par jour. Ces réflexions autour des peuples premiers servent depuis lors à penser le fonctionnement de nos sociétés contemporaines dans leur rapport au travail à l'instar des récents travaux de l'anthropologue James Suzman². La valeur travail s'est finalement construite très tardivement à l'échelle de l'histoire humaine. Les penseurs de l'Antiquité voyaient dans le travail ou plutôt dans les activités de subsistance (le concept de travail tel que nous le connaissons n'existait pas encore) un frein à la liberté. Être artisan ou commerçant arrimait l'être humain aux contingences matérielles l'empêchant d'être un citoyen libre. Loin d'être émancipateur, le travail était considéré comme un asservissement. Pour Hannah Arendt, la justification première de l'esclavage antique n'était pas l'augmentation des revenus, mais un

1. A. RODIER et J. THOMAS, « Travail : la révolution jeune », *Le Monde*, 25 janvier 2022.

2. J. SUZMAN, *Work, A History of How We Spend Our Time*, Bloomsbury, 2020.

instrument permettant à une élite sociale de supprimer le travail de ses conditions de vie³. Outre qu'il pollue l'esprit, le travail dévore le temps nécessaire à ses ami·es, à la Cité, à penser la vie meilleure.

Le millénaire médiéval est loin d'être une période dépourvue de transformations. Le développement de l'urbanisation à partir de l'an mille et l'émergence des villes drapières ont concouru à l'émergence d'un temps laïc, d'un temps de travail. Les cloches des beffrois rythmaient les horaires de travail pendant que la notion de travail commençait progressivement à se sacrifier. Le temps qui n'appartenait qu'à Dieu entamait sa progressive sécularisation.

Le basculement s'opère avec la Renaissance et la Réforme protestante où le temps sur terre ne peut plus être gaspillé, mais, au contraire, doit être mis à profit. La paresse devient la mère de tous les vices et le refus du travail n'est rien d'autre qu'un péché moral. La devise de Benjamin Franklin, *Time is Money*, incarne cette révolution culturelle sacrifiant le temps de travail et jetant la suspicion morale sur l'oisiveté ou tout ce qui s'y apparente.

Avec la révolution industrielle, la standardisation du temps de travail se généralise pendant que les journées de travail s'allongent. L'historien britannique Edward Thompson a finement démontré l'articulation entre travail industriel, capitalisme et discipline autour du temps⁴. L'élément central dans le travail n'est plus la tâche, mais le temps. Plus encore, la discipline de l'usine et du temps de travail s'est très rapidement exportée en dehors des ateliers pour investir tous les pans de la vie sociale, dont l'éducation. Un siècle plus tard, le travail à la chaîne et l'organisation scientifique du travail se lient pour diviser toujours plus le travail, le compartimenter à l'aune du chronomètre, de la pointeuse et de la chaîne mobile. La fascination que ces modes et moyens de production génèrent rivalise avec l'effroi qu'ils suscitent. La déshumanisation du travail n'impliquerait-elle pas l'apparition d'une civilisation de robots, d'une humanité décérébrée? Aldous Huxley, Charlie Chaplin, Georges Bernanos ou encore Georges Orwell ont tous exprimé à leur manière et à la même époque cette angoisse d'une humanité déshumanisée par la machine et la chaîne d'assemblage.

Réduction du temps de travail

Paradoxalement, ce nouvel univers du travail a donné naissance à une utopie d'un monde libéré pour tout ou partie du travail. Dès 1931, l'économiste John Maynard Keynes estimait possible de limiter le temps de travail à une quinzaine d'heures par semaine. Dans *À nous la liberté* sorti en 1931, le cinéaste français René Clair imaginait un monde où le travail serait

effectué principalement par des machines. Libres, les ouvriers, les ouvrières, se prélassaient le long des berges ou festoyaient lors de goquettes improvisées. Un an plus tard, le mathématicien et philosophe Bertrand Russell considérait la diminution du temps de travail comme la voie la plus directe vers le bonheur et la prospérité, le loisir étant vecteur de civilisation.

À côté de ces réflexions intellectuelles et artistiques, les combats ont été nombreux pour obtenir une réduction du temps de travail. Tout d'abord en interdisant le travail des enfants malgré les oppositions d'hommes politiques catholiques et libéraux qui voyaient dans la réduction ou l'interdiction du travail des enfants une potentielle recrudescence de la délinquance, du vagabondage et de l'immoralité induite par l'oisiveté. Comme l'écrivait Nietzsche, le travail au 19^e siècle était devenu la meilleure des polices, disciplinant les corps et les esprits. Cet aphorisme nous semble toujours bien présent au 21^e siècle.

“ Aldous Huxley, Charlie Chaplin, Georges Bernanos ou encore Georges Orwell ont tous exprimé à leur manière et à la même époque cette angoisse d'une humanité déshumanisée par la machine et la chaîne d'assemblage. ”

Il est fréquent de résumer les luttes sociales à la question des salaires ou au chômage, et ce, dès le 19^e siècle. Pourtant, la structuration du mouvement ouvrier doit tout autant au combat pour la réduction du temps de travail et plus particulièrement de la journée des huit heures. On l'oublie, mais la fête du 1^{er} mai trouve son origine dans les revendications des ouvrier·ères américain·es pour l'obtention de la journée de huit heures en 1884. Ces luttes pour la réduction du temps de travail hebdomadaire, annuel ou sur la carrière ont continué une grande partie du 20^e siècle avant de connaître un brutal coup d'arrêt à partir des années 1970. La question n'était plus de réduire le temps de travail, mais de résorber le chômage. Cependant, le projet n'est peut-être qu'enterré et il attend un contexte favorable à sa germination. Pandémie, réchauffement climatique, télétravail et intelligence artificielle sont potentiellement les éléments de ce substrat nécessaire à l'éclosion d'une civilisation du temps libéré.

Bâtir la civilisation du temps libéré

Dans le courant des années 1990, les réflexions sur la « fin du travail » ont commencé à foisonner en lien avec l'informatisation et la robotisation de la production de biens et de services⁵. Jeremy Rifkin voyait d'ailleurs dans ces évolutions technologiques une

3. H. ARENDT, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Pocket, 1994, p.128.

4. Pour une analyse historique de l'émergence de cette discipline, voir le travail pionnier d'Edward Thompson, « Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism », *Past and Present*, 1967, n° 38, pp.56-97.

5. R. CASTEL, « La fin du travail, un mythe démobilisateur », *Le Monde diplomatique*, septembre 1998, pp.24-25.

6. J. RIFKIN, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Putnam, 1995.

potentielle cause à de multiples insurrections comparables au luddisme des années 1810 en Grande-Bretagne⁶. La prémonition d'une fin du travail n'est pas neuve. Elle accompagne l'histoire du travail depuis la révolution industrielle et réapparaît à chaque bouleversement technologique, des premières fileuses mécaniques à l'intelligence artificielle en passant par la ligne d'assemblage ou l'informatique. C'est aussi pourquoi des espérances d'un temps libéré ont pu voir le jour chez Bertrand Russell, René Clair, John Keynes et bien entendu André Gorz.

“ Les luttes pour la réduction du temps de travail hebdomadaire, annuel ou sur la carrière ont continué une grande partie du 20^e siècle avant de connaître un brutal coup d'arrêt à partir des années 1970. La question n'était plus de réduire le temps de travail, mais de résorber le chômage. ”

Dans un article paru dans *Le Monde diplomatique* en 1993, le philosophe franco-autrichien dresse le constat amer d'une société qui refuse de débattre de la possibilité de construire un nouveau rapport au temps⁷. Pour André Gorz, alors que la productivité n'a cessé d'augmenter dans le courant du 20^e siècle, nous n'avons pas été capables de penser un temps de vie libéré du travail, des contraintes liées à la production et à la marchandisation de nos activités sociales. Pire, non seulement ce débat ne s'est pas produit, mais il a été systématiquement refusé. Entre la condamnation morale de l'oisiveté et l'importance attribuée au travail dans le PIB, le créneau est bien étroit pour envisager une réduction significative du temps de travail. La mise en place de l'État social actif et la conditionnalité des allocations de chômage contribuent à faire obstacle au débat sur la place du travail et surtout du temps de travail dans nos vies. La sacro-sainte valeur travail pollue la confrontation d'idées à tel point que l'évocation d'alternatives suscite sarcasmes et quolibets. Les réactions à la proposition de Paul Magnette de limiter au maximum le travail de nuit sont illustratives de la prégnance du triptyque travail-consommation-croissance et de l'impossibilité de débattre sereinement d'une autre organisation du temps.

La pensée d'André Gorz ne se limite pas à l'unique réduction du temps de travail, mais s'articule autour de réflexions désormais omniprésentes à l'instar de l'écologie, du revenu universel, de la marchandisation des activités sociales et bien entendu d'un temps de vie pensé pour lui-même et non pas comme d'une excroissance du temps de travail. Un des grands objectifs de ce projet était de per-

mettre une définition de soi en dehors du travail, de créer de véritables sociabilités en dehors des relations de travail et de construire des projets de vie qui ne s'articulent plus uniquement autour d'une carrière, de choix effectués non pas pour développer son employabilité, mais pour la réalisation de véritables aspirations personnelles déconnectées d'un rapport marchand ou salarial. Pour le dire de manière prosaïque, l'idée serait que lorsque nous croisons quelqu'un pour la première fois, nous ne lui demanderions plus « qu'est-ce que tu fais dans la vie (quel métier)? », mais plutôt « qu'est-ce que tu aimes faire dans la vie? »

Pour André Gorz, cette refonte du temps vise à développer des activités et des interactions sociales non marchandes et de favoriser les loisirs, la pluriactivité. Le danger étant bien entendu que ce temps de loisir soit absorbé par le marché et que se crée une multitude de prestataires de services rétribués créant une société de serviteurs et de servantes. En somme, les confinements ont mis en lumière cette dualité d'une réduction du temps de travail. Le bricolage, le jardinage, la marche ou la cuisine à la maison ont connu un succès foudroyant alors que simultanément Amazon, Netflix et Uber se félicitaient des politiques de confinement qui dopaient l'achat et la consommation en ligne⁸.

In fine, cette réduction du temps de travail devrait, selon André Gorz, conduire à réduire l'importance du marché dans nos interactions sociales, à les démonétiser et à imaginer un rythme de vie plus en concordance avec notre environnement physique et social. Il ne s'agissait pas ici d'un appel à la sobriété ou à la décroissance, mais à repenser nos modes de vie où le temps de travail ne serait plus la matrice de notre vie quotidienne. Plutôt que d'y voir une menace ou une incertitude supplémentaire, et si l'intelligence artificielle était l'instrument pour une insubordination au Travail, l'occasion de repenser nos rythmes de vie et de travail? Sans jouer les Cassandre, il est évident que l'histoire des conséquences technologiques semble donner raison à Charlie Chaplin sur René Clair. La machine pourrait-elle devenir notre seigneur et notre maître pour reprendre l'expression d'une ouvrière des usines Foxconn à Shenzhen? La vigilance s'impose face à ces prouesses technologiques. Néanmoins, elles ouvrent aussi des opportunités pour repenser notre temps de travail et plutôt qu'une intensification de la productivité, nous pourrions nous appuyer sur l'intelligence artificielle pour bâtir la civilisation du temps libéré qu'André Gorz appelait de ses vœux. Et si nous demandions à ChatGPT ce qu'il ou/et elle en « pense »?#

7. A. GORZ, « Bâtir la civilisation du temps libéré », *Le Monde diplomatique*, mars 1993, p.13. Ce texte a également été publié aux éditions Les liens qui libèrent.

8. Pour une analyse de l'impact du COVID sur le travail voir Daniel Susskind, *A World Without Work. Technology, Automation, and How We Should Respond*, Allen Lane, Penguin Book, 2020.

(*) Historien, Université libre de Bruxelles

Intelligence artificielle

Les travailleurs, la démocratie et le beau parleur

> Martin COCLE (*) et Benoît DASSY (**)

L'arrivée de ChatGPT pourrait avoir des effets plus ou moins importants sur le gain de productivité d'un ensemble de professions. Que ce gain—difficile à quantifier—soit utilisé en faveur des travailleur·ses n'est pas du tout garanti et moins encore sous forme de diminution du temps de travail. Décryptage de certains enjeux majeurs du développement des intelligences artificielles rédactionnelles à la lumière de révolutions technologiques du passé.

Si des technologies d'intelligence artificielle (IA) sont déjà présentes dans de nombreux domaines, ChatGPT—prototype d'agent conversationnel, contraction de *chat*, dialogue, et GPT, *Generative Pre-trained Transformer*—a provoqué un émoi certain lorsqu'il a été rendu public en novembre 2022. Au-delà du coup publicitaire réussi, le fait que chacun et chacune puisse tester l'outil a certainement contribué à l'agitation médiatique. Tout un chacun a ainsi pu faire ses demandes au système : qui de lui faire rédiger un rapport ou ses devoirs scolaires, qui de lui faire raccourcir son texte, qui de reformuler un courriel incendiaire dans un langage plus acceptable.

Le développement des intelligences artificielles rédactionnelles promet un gain de productivité pour un ensemble de professions. En pratique, l'effet de ces outils sur le travail dépendra toutefois de nombreux facteurs. Citons par exemple la disponibilité technique, l'organisation du travail, les rapports commerciaux, la formation initiale et continue des travailleur·ses... Les changements induits par l'arrivée d'une technologie nouvelle dans un milieu de travail ne sont pas prédéterminés et peuvent avoir des effets plus ou moins importants sur le gain de productivité. Cela dit, la manière dont ce gain—difficile à quantifier—sera utilisé n'est pas écrite dans les astres. Il faut un rapport de forces en faveur des travailleur·ses pour rediriger une partie de cette richesse vers elles-eux. C'est en pratique dans la négociation collective que devra se décider si ce gain se concrétisera par une augmentation du salaire horaire ou une diminution du temps de travail à salaire égal¹. Même dans un scénario idéal où l'IA amène un accroissement de productivité, le gain pour les travailleur·ses n'est donc pas du tout garanti et moins encore qu'il prenne la forme d'une diminution du temps de travail².

Les multiples scénarios et situations imaginables, prenant en compte les comportements et stratégies des divers acteurs, se révéleront avec les expérimentations multiples et sont difficiles à prévoir. À la lumière du passé, il est cependant possible de se pencher sur certaines caractéristiques de la technologie des IA génératives (c'est-à-dire capables de générer du texte, des images, ou d'autres médias) pour dégager certains enjeux majeurs³.

Un impact sur le travail au détriment des travailleur·ses ?

La manière dont les révolutions technologiques affectent le contenu du travail n'est pas univoque. L'automatisation, ou l'accélération, de certaines tâches peut se traduire par une intensité accrue. Pensons, par exemple, à la manière dont les technologies de la communication ont évolué : le temps des échanges par courriers postaux a largement été remplacé par des échanges électroniques, bien plus rapides. Cependant, plutôt que de libérer du temps, cela s'est traduit par une intensification des communications et une augmentation du nombre d'échanges. Sans d'ailleurs que des gains de productivité majeurs soient apparus⁴ de façon évidente. Les révolutions technologiques précédentes ont toutes amené la transformation d'une partie des métiers—voire à une disparition complète de certains d'entre eux⁵. En sera-t-il de même avec les technologies d'intelligence artificielle génératives ?

L'arrivée de technologies d'automatisation a par le passé profité aux métiers très qualifiés et intensifié la demande dans des professions infra-qualifiées⁶. ChatGPT et ses consœurs peuvent aider dans des tâches jusque-là relativement protégées de

1. Pour autant que les augmentations des travailleur·ses soient permises sous quelque forme que ce soit par la loi sur la compétitivité, mais c'est une autre histoire.

2. Le chemin est encore long pour les rédacteur·rices de *Démocratie* qui pensaient pouvoir se reposer les ortels en éventail—tout en empochant leur plantureux salaires—pendant que ChatGPT rédigeait tout pour elles-eux.

3. Faisant fi de la phrase célèbre de Hegel statuant que « l'expérience et l'histoire nous enseignent que peuples et gouvernements n'ont jamais rien appris de l'histoire, qu'ils n'ont jamais agi suivant les maximes qu'on aurait pu en tirer » (*Leçons sur la philosophie de l'histoire*).

4. G. VALENDUC et P. VENDRAMIN, *La fin du travail n'est pas pour demain*, Note de Prospective n° 6, mars 2019, Bruxelles, European Trade Union Institute.

5. G. VALENDUC et P. VENDRAMIN, *op cit*.

6. *Ibid*.

L'automatisation, des activités que l'on pensait, peut-être naïvement, réservées à la spécificité humaine : le langage, la créativité, la production de sens. Ceci pourrait accentuer les problèmes de type *burn-out* liés à l'intensification du travail. Nous savons en effet que le sens trouvé au travail est un des facteurs protégeant du *burn-out*. Un travail dont les tâches qui produisent du sens sont déléguées à l'IA perdra-t-il son intérêt en plus d'être plus intense ? Soulignons deux éléments à ce sujet. D'une part, l'examen de l'usage de l'outil de production de textes en tant que tel révèle qu'il ne sera probablement véritablement utile à la plupart des métiers existants qu'en support d'une expertise (voir



La manière dont les IA génératives seront intégrées dans la société risque d'entraver les capacités des démocraties à les réguler, car ces outils interviennent directement dans le débat démocratique.



encadré). Les codeur·ses interagissent avec ChatGPT pour aider à concevoir des morceaux de codes, mais ne peuvent lui confier directement toute leur production. Les avocat·es peuvent obtenir un résumé de la jurisprudence très rapidement, sans pour autant que l'angle d'attaque de leur plaidoirie leur échappe. Les outils d'IA rédactionnelle ne privent donc pas (encore) les travailleur·ses de l'étape cruciale de création de sens dans leur activité.

D'autre part, le contexte économique aura un impact déterminant sur les choix posés et leurs conséquences sur le travail. Pour le comprendre, penchons-nous, par exemple, sur les journalistes. Les nouveaux outils à leur disposition pourraient changer l'équilibre des tâches au sein de leur travail, sans mener pour autant à leur disparition. À défaut de réduire le temps de travail, le gain de temps passé à la rédaction des dépêches pourrait permettre de se consacrer davantage à rechercher l'information ou à la recouper... ou bien intensifier le rythme de production, voire réduire le personnel. Ce qui sera déterminant ici est moins l'outil mis à disposition que le modèle économique dans lequel s'inscrit l'organe de presse qui le met en place : production d'une grande quantité de contenus pour retenir l'attention des lecteur·rices et diffuser des publicités ou abonnements pour des articles avec analyse et information recoupées ? La question vaut pour tous les métiers qui feront usage des IA génératives : à quoi sera utilisé le temps libéré et dans quel but ?

7. *Ibid.*

8. Sur le petit commerce, à commencer par les librairies, sur la création d'emplois de piètre qualité dans les entrepôts, sur l'environnement, sur la vie dans les centres urbains, sur les transferts de richesse vers quelques acteurs, etc.

Un impact économique et social certain

La menace du remplacement de nombreux travailleur·ses ou des mutations de leurs métiers n'est pas imaginaire, mais l'ampleur de celle-ci est l'objet de controverses⁷. Verra-t-on émerger une société où les professions créatives verront leur charge et temps de travail diminuer—voir disparaître—alors que les métiers pénibles et pourtant essentiels continueront à devoir s'exercer dans des conditions sociales et salariales déplorables ?

Ou verra-t-on les gains de productivité « aspirés » vers des acteurs concentrant toujours plus de richesses ? Dans ce cas, au contraire, cela se traduira par une intensification du travail au profit principal des marchands d'IA. Un des enjeux majeurs réside en effet dans la maîtrise technique des outils proposés. La concentration de pouvoir au sein de quelques firmes technologiques accentuerait encore leur emprise déjà conséquente aujourd'hui. Il se pourrait aussi que la maîtrise de ces outils reste obscure et orientée dans un intérêt particulier hors de tout débat démocratique.

Ceci permet de revenir à la fois sur un enjeu, et une revendication ancienne, celle de l'encadrement démocratique de l'espace économique. On a vu dans d'autres cas à la technicité bien moindre que les IA génératives, ce que la maîtrise de certains outils a comme impacts sur des secteurs industriels tout entiers. Pensons aux nombreuses retombées néfastes d'Amazon⁸, aux effets d'Uber sur les transports, ou à l'accaparement de la publicité par des acteurs restreints, pour ne mentionner que quelques cas. À l'inverse, une mise à disposition dans une logique purement libertarienne des outils sans aucun contrôle ne constituerait pas pour autant une garantie contre des dérives destructrices.

Une société démocratique peut-elle tolérer qu'un ensemble aussi important de technologies soit conçu, maîtrisé et vendu sans aucun contrôle ? Puisque l'impact concret d'une technologie nouvelle dépend de facteurs autres que les seules caractéristiques de cette technologie, on peut dire que, pour s'assurer effectivement de donner un effet sociétal positif aux IA génératives, il faut pouvoir agir sur les conditions d'exercice de l'activité économique, ce qui va à l'encontre du laisser-faire actuel.

Un impact démocratique à appréhender

Interrogé sur l'impact des IA par *The Guardian*, Peter Wang, fondateur d'une plateforme de *big data*, affirmait que « la dégradation due aux médias so-

ciaux est notre première rencontre avec une IA vraiment stupide—parce que les systèmes de recommandation sont en réalité des modèles de *machine learning* simples. Et nous avons complètement échoué dans cette rencontre ».

Apparaissant dans un premier temps comme un espace de lien et de débat public, on reconnaît en effet aujourd’hui aux réseaux sociaux des effets bien plus délétères : leurs algorithmes de recommandation, qui sont des modèles d’IA, enferment leurs utilisateur·rices dans des bulles informationnelles et renforcent la polarisation de la société.

Cet exemple nous emmène un pas plus loin. Dans le cas des IA génératives, la manière dont elles seront intégrées dans la société risque d’entraver les capacités des démocraties à les réguler, car ces outils interviennent directement dans le débat démocratique. En effet, elles permettent de partiellement automatiser des missions de service public et d’impacter directement des fonctions sociétales essentielles telles que l’enseignement ou l’établissement du débat collectif. Une déstructuration de ces fonctions peut représenter un danger pour notre système démocratique. Ainsi, la possibilité offerte à tout un chacun de produire des textes et images avec une facilité déconcertante ne peut être sans impact sur la qualité de nos démocraties. Si l’ère des *fake news* ne s’est pas ouverte avec l’IA, celle-ci pourrait amplifier le phénomène au point de générer un brouillard informationnel. Au-delà d’une utilisation potentielle par des complotistes, le simple fait de savoir que tout texte ou image peut avoir été généré artificiellement par une IA—dont seules quelques firmes détiendraient les clés—ne vaudrait-il pas effacer le peu de confiance qui nous reste dans notre capacité à poser des choix éclairés ? Un soupçon généralisé (« Cette image est-elle vraie ? ») ou un déséquilibre du débat (sous l’influence de milliers de personnes artificielles) constituent ici des menaces existentielles pour la démocratie. Promesses potentiellement factices pour les travailleur·ses, dangers pour le tissu socio-économique, menace majeure pour notre système politique, on pourrait dire en conclusion de cet article que l’arrivée des IA génératives nous dessine un avenir bien sombre⁹. Ce serait mettre de côté toutes leurs promesses en termes de créativité et tout le potentiel de gain de productivité qu’elles contiennent. Il importe surtout de comprendre que l’impact de l’arrivée de cette technologie dépend avant tout de la façon dont la société réagira.

Nous avons évoqué les divers futurs probables pour les journalistes. Avec les possibilités du journalisme par les data (usage des techniques du *big data* et de l’*open data*) on voit parfois une réorientation

des tâches des équipes rédactionnelles vers l’analyse et la production de transparence de la société sur elle-même, ce qui renforce le rôle de quatrième pouvoir de ce secteur.

La réponse articulée d’une société à une nouveauté technologique vient toujours avec un temps de retard. Les bidouillages et les expérimentations se font d’abord, la prise en compte des risques et la mise en place de garde-fous ne viennent que bien plus tard. Il importe, pour des mouvements sociaux soucieux de démocratie et porteurs de progrès social, d’agir dans ces deux temps. D’abord lors de la mise en œuvre, pour ne pas laisser des intérêts particuliers prendre le pas et façonner le terrain économique et le débat démocratique. Ensuite, lors de la mise en œuvre des réglementations collectives, pour assurer que ces débats, tels que ceux qui entourent le projet de réglementation européenne (le «AI Act»), ne restent pas cantonnés à des discussions techniques où interviennent des armées de lobbyistes¹⁰.#

(*) Informaticien et chargé de projet en économie sociale aux AID

(**) Secrétaire régional de la CSC de Bruxelles

9. Et encore, nous n’avons pas abordé les questions environnementales, les impacts sur les droits fondamentaux, les problèmes légaux, les enjeux pédagogiques voire psychologiques.

10. « L’Union européenne cherche à réguler l’intelligence artificielle, à l’heure de ChatGPT », *Le Monde*, 15 février 2023. Disponible en ligne.

En mars dernier, le vénérable journal *The Guardian* fut contacté par un scientifique recherchant un article que ChatGPT lui avait renseigné. L’article en question était signé par un journaliste qui traite ces questions et son titre était tout à fait vraisemblable. Pourtant, de cet article, pas de trace dans le quotidien britannique. Et pour cause, puisque l’article n’existe pas.

Le journal *Le Monde* s’est amusé à demander à ChatGPT de lui expliquer le fonctionnement et les limites de MidJourney, une autre IA générative. Le robot conversationnel a fourni une réponse structurée et argumentée, illustrée d’une citation de Leonardo Da Vinci. Or, là encore, la citation, bien que crédible, était fautive. Ainsi fonctionne ChatGPT. Ayant assimilé une somme considérable de textes, il produit, mot à mot, le texte qui, suivant le contexte donné, est mathématiquement le plus probable¹. Il ne cherche pas à mentir ni à répondre à nos demandes en tant que telles, mais est uniquement un modèle logarithmique de ce que serait un texte plausible.

Le principe de fonctionnement réside dans les réseaux de neurones artificiels (RNA), une modélisation très abstraite des systèmes nerveux biologiques. Il permet de modéliser le langage avec un succès surprenant, sans que l’on sache exactement ce que le réseau de neurones fait. On dispose d’une explication fondamentale, qui explique pourquoi un RNA peut approximer toute fonction, mais pas comment cela marche dans des cas concrets. Les industriels possèdent toute une série de techniques pour construire, entraîner et optimiser les RNA, mais personne ne sait interpréter pourquoi cela marche ici. S’il « ment », c’est uniquement en application des modèles qui le structurent et évaluent cette suite de mots comme probable dans ce contexte. En définitive, ChatGPT n’est qu’un beau parleur !

Il manque à cet outil une capacité à évaluer la véracité des affirmations qu’il produit ou à sourcer celles-ci. Mais le champ évoluant rapidement, ces fonctionnalités apparaissent déjà sur des outils similaires.

1. Ou l’un des plus probables, histoire de donner un peu de place au hasard et aux systèmes qui permettent d’éviter certaines dérives, tels que les propos racistes ou la manipulation des relations humaines (cfr réseaux de rencontre). <https://writings.stephenwolfram.com/2023/02/what-is-chatgpt-doing-and-why-does-it-work/>



© Blaise Dehon a illustré l'ensemble des visuels de ce dossier

 SOCIOLOGIE DE L'ÉDUCATION

Capital culturel et inégalités sociales

Morales de classes et destinées sociales

En quoi un ouvrage de sociologie de près de 45 ans constitue-t-il une œuvre marquante justifiant sa place dans la Bibliothèque idéale des sciences sociales et en quoi nous parle-t-il encore aujourd'hui? Nous allons tenter de le comprendre via un entretien avec Georges Liénard¹ à l'occasion de la réédition de l'ouvrage² «Capital Culturel et inégalités sociales. Morales de classes et destinées sociales», tiré d'une thèse de sociologie co-écrite en 1975 avec son ami Émile Servais. Il s'agissait de l'une des premières enquêtes d'envergure sur les mécanismes de socialisation des enfants, sur les rapports à l'école selon les classes sociales, et plus généralement sur la transmission du capital culturel entre les générations.

Autour de la table de gauche à droite sur l'illustration

Georges Liénard : Professeur ordinaire émérite de sociologie de l'UCLouvain et chercheur associé au CIRTES. Il a été directeur de la Faculté ouverte de Politique économique et sociale (FOPES) à Louvain-La-Neuve de 1986 à 2001, fondateur et directeur du Centre de Recherche interdisciplinaire sur la Solidarité et l'Innovation sociale (CERISIS-UCL) à Charleroi, formateur à l'Institut supérieur de Culture ouvrière (ISCO) et secrétaire politique du Mouvement ouvrier chrétien (MOC) de 1978 à 1994 (à temps plein puis à mi-temps).

Patricia Vendramin : Professeure de sociologie à l'UCLouvain, actuelle pré-

sidente de la FOPES et titulaire de la Chaire Travail-Université. Elle a codirigé la FTU-Namur de 1991 à 2016.

Pierre Reman : Directeur de la FOPES de 2001 à 2016 et titulaire de la Chaire Max Bastin à l'UCLouvain. Il a consacré son enseignement et ses travaux de recherche à la Sécurité sociale, aux politiques sociales et d'emploi.

Pierre Georis : Sociologue, chargé de cours invité et professeur honoraire à la FOPES. Directeur du réseau d'initiatives d'insertion socio-professionnelle AID de 1993 à 2005, il a ensuite été secrétaire général du Mouvement ouvrier

chrétien (MOC) de 2005 à 2020. Il est chercheur associé à la Fondation Travail Université (FTU).

Émile Servais (1939-2017) : Docteur en sociologie, professeur extraordinaire émérite de l'UCLouvain. Il a été inspecteur général à la Région wallonne, enseignant dans plusieurs écoles supérieures, à l'ISCO et à l'UCL à la FOPES et à la FOPA. Il a été président du Mouvement ouvrier chrétien du Namurois et a investi beaucoup dans l'analyse et l'intervention institutionnelle au sein du Groupe d'analyse culturelle et de pédagogie institutionnelle et est auteur ou co-auteur de plusieurs ouvrages.



Une réédition attendue

La Bibliothèque idéale des sciences sociales est issue d'un partenariat entre l'École Normale Supérieure de Lyon (ENS) et le Centre Max Weber. Elle a pour ambition «de mettre à disposition de ses lecteurs des œuvres marquantes de l'histoire des sciences sociales». Parmi celles-ci, le livre de Georges Liénard et Émile Servais: «Capital culturel et inégalités sociales. Morales de classes et destinées sociales». Avec le temps, ce livre, fruit

d'une thèse de sociologie rédigée en commun, était devenu difficilement accessible et il est donc heureux que l'ENS et le Centre Max Weber aient décidé de le rééditer. Cette nouvelle version est enrichie d'une préface de Stéphane Bonnéry, professeur en sciences de l'éducation à l'Université Paris 8 et d'une postface rédigée par Georges Liénard, Eric Mangez et Hugues Draelants, tous trois professeurs de sociologie à l'UCLouvain.

Le livre est disponible via le catalogue du site de l'ENS de Lyon ou par mail à diffusion.editions@ens-lyon.fr. Un podcast présente aussi le livre sous l'intitulé: «La fabrique des inégalités, ça commence dès l'école maternelle?». À découvrir sur la chaîne YouTube de l'ENS Éditions.



Après avoir invité Georges Liénard à revenir sur l'objectif de sa thèse co-écrite avec Émile Servais, dans le contexte de l'époque, l'entretien évolue vers une discussion collective. Nous y évoquons ce qui a changé depuis lors sans que les fondamentaux soient pour autant modifiés, la place laissée aux acteurs, le rôle des institutions, le tout finalement illustré par la situation de l'enseignement.



Objectif et démarche

Pierre Reman (P.R.): Georges, en guise d'invitation à la lecture de votre livre, peux-tu rappeler les intentions que vous aviez Émile et toi en vous lançant dans la réalisation d'une thèse en sociologie sur le thème du capital culturel et des inégalités sociales?

Georges Liénard (G.L.): D'emblée je dirais que notre intention était d'examiner des modalités concrètes de la socialisation culturelle des enfants de classes sociales différentes se trouvant en deuxième ou troisième maternelle. Ceci afin d'analyser comment ces modalités pouvaient être constitutives des différences de capitaux culturels et symboliques acquis par ces enfants, différences finissant par se traduire en inégalités lorsque le système scolaire appose son verdict en regard de ses exigences et influence la trajectoire scolaire future de ces enfants. Cela se passe notamment

dans les trois premières années de primaire qui sont particulièrement essentielles dans la construction progressive de leur destinée sociale³. Nous avons emprunté au sociologue Pierre Bourdieu les concepts de capital culturel et capital symbolique. Le premier renvoie à l'ensemble des moyens culturels d'action que détiennent les familles de différentes classes sociales et qui sont liés aux diplômes des parents et des grands-parents, aux compétences linguistiques, à la culture générale et aux habitudes de gestion de la vie quotidienne. Le second, construit de réputation bonne ou mauvaise, donne à celui qui le possède des attributs qui lui permettent de disposer ou non d'atouts pour accéder ou légitimer une position sociale reconnue par toutes et tous. Les pratiques de socialisation culturelle que nous avons analysées sont essentiellement et très concrètement des pratiques familiales qui déterminent la façon

dont les enfants des différentes classes sociales occupent leur maison, la façon dont se déroule leur vie quotidienne au moment des repas, des devoirs scolaires à accomplir, des instants de loisirs et de détente et aussi les objets culturels dont ils disposent ou non (jeux, livres, disques, revues...). Les différences que vivent les enfants à ce propos ne manquent pas, ne fut-ce que par les espaces dont ils disposent pour faire leurs devoirs ou simplement pour jouer ou lire. Ce serait peu de choses si ces différences ne finissaient par se transformer, au travers des exigences de l'école, en inégalités scolaires et culturelles reflétant une socialisation à l'aisance sociale pour les enfants de la classe supérieure et à l'inverse une socialisation à la survie sociale pour les enfants de la classe inférieure et, entre les deux, une socialisation à la vertu sociale liée à l'effort et au mérite. En ce sens, les différentes formes de socialisation culturelle forgent, à tout le moins implicitement, dès le plus jeune âge, une conscience de la position sociale que l'on occupe et que l'on finit par considérer comme légitime.

P.R.: Comment avez-vous procédé pour identifier et analyser ces modalités de socialisation?

G.L.: Nous avons réalisé une enquête par questionnaires et par entretiens auprès de 80 familles pour objectiver les différents processus de socialisation et de transmission culturelle qu'elles



« Les clivages entre classes ne s'estompent-ils pas pour laisser la place à des conflits qui portent sur des revendications de natures différentes faites de dignité, de respect et de crainte de déclassement ? » (Pierre Reman)

mettent en œuvre pour leurs enfants en bas âge. Nous les avons d'abord réparties en trois classes sociales et ensuite, dans chaque classe, en trois fractions : mobilité ascendante, mobilité stagnante, mobilité descendante de type inter et intragénérationnelle. S'ajoutent trois monographies portant sur des pratiques éducatives et s'appuyant sur une enquête et des entretiens prolongés avec des enseignant-es de trois écoles maternelles (situées à Bruxelles, en Brabant wallon et au Borinage), regroupant des enfants appartenant à des classes sociales différentes. Nous avons aussi mené des entretiens avec des parents et des enfants à leur domicile dans le but de contextualiser leurs propos et de réaliser des observations du logement et des objets culturels s'y trouvant. Il faut savoir que lorsqu'on parle de socialisation ou de transmission, on doit non seulement tenir compte des modalités d'apprentissage et d'inculcation des règles de conduite à destination des enfants, mais aussi des modalités plus implicites, liées aux façons de parler, de se comporter dans la vie quotidienne, d'utiliser ses loisirs, d'occuper son habitat et de nouer des relations avec l'école⁴.

Le monde change... mais les fondamentaux restent

P.R. : Pourquoi cette réédition maintenant ?

G.L. : Comme l'écrit Stéphane Bonnery dans sa préface, l'intérêt de la réédition de notre travail de recherche est de contribuer à relier les conclusions que nous avons tirées il y a près de 45 ans et les résultats de recherches actuelles et mieux encore de susciter de nouvelles études pour mettre en lumière ce qui a

changé et ce qui n'a pas changé dans les modalités de socialisation culturelle des enfants en bas âge par rapport aux exigences de la culture scolaire. C'est en tout cas mon souhait.

Patricia Vendramin (P.V.) : À ce propos, je mettrais en évidence que sur les 45 dernières années, la mobilité sociale est une réalité et l'école joue en cela un rôle majeur. Elle en est le principal moteur. Cette mobilité sociale est en partie structurelle, c'est-à-dire liée aux transformations de la structure économique, avec ses conséquences sur la structure de l'emploi. On peut penser à la tertiarisation croissante de l'économie ou à l'augmentation importante du travail des femmes. La mobilité nette est indépendante des changements de structure. Elle est le résultat de politiques diverses. Si elle se manifeste sur une longue période, c'est probablement parce que des institutions autres que la famille ont créé des opportunités pour les personnes d'améliorer leur position sociale. Parmi ces institutions, il y a les politiques liées aux familles, les politiques sociales, mais surtout les politiques d'enseignement qui expliquent l'amélioration des positions sociales en permettant à des jeunes un accès à des titres scolaires supérieurs à ceux de leurs parents. C'est particulièrement le cas des jeunes femmes. En 2021, 56% des femmes âgées de 30 à 34 ans ont un diplôme d'études supérieures. Elles ne devaient sans doute pas dépasser les 10% au moment où Émile et Georges présentaient leur thèse. C'est dans la catégorie des classes moyennes du secteur tertiaire que la mobilité a été la plus forte. Il serait donc particulièrement intéressant de se saisir du travail d'Émile et de Georges pour reconsidérer la question

de la socialisation culturelle des petits enfants dans un contexte où la société s'est « moyennisée » et a vu grandir la participation des femmes au marché du travail⁵. Elles sont davantage diplômées et restent en première ligne pour l'éducation de leurs enfants. On peut émettre l'hypothèse que leur rôle s'est accru dans les processus de socialisation culturelle. En lien avec cela, il serait intéressant aussi d'analyser les effets de la transformation de la structure économique et en particulier sa tertiarisation sur les mécanismes de transmission culturelle. Dans les services, des groupes sociaux de classes différentes se côtoient et il pourrait se produire des phénomènes où des connaissances et des apprentissages des différents milieux sociaux percolent les uns dans les autres. Les frontières entre les groupes sociaux sont moins étanches aujourd'hui, sauf dans le cas des super riches. Cela pourrait conduire à ce que les préférences et styles de vie culturels des classes supérieures soient tant bien que mal appropriés par des groupes sociaux appartenant à d'autres classes. Attention cependant, une société avec de la mobilité sociale n'est pas forcément une société égalitaire, c'est un déplacement des individus dans une hiérarchie sociale. Pour réduire les inégalités, il faut que s'opère une mobilité nette ascendante qui manifeste une évolution positive des individus moins favorisés dans la hiérarchie sociale tout en réduisant les écarts de positions. Sur ce point les retombées de la démocratisation de l'enseignement ne sont pas à la hauteur des espérances, même si durant les dernières décennies un certain recul des inégalités a pu être observé.

G.L. : Je partage ce point de vue, mais en ajoutant que les opportunités de mobilité sont saisies en fonction des capitaux économiques, sociaux et culturels détenus par les personnes et des moyens d'action qu'elles sont capables de mobiliser. La situation de chaque groupe familial dans ces domaines est différente et les trajectoires sont variées. Si chaque trajectoire est liée à de multiples épreuves de la vie, pour reprendre une expression récente de Pierre Rosanvallon, les capacités et les façons dont chaque groupe est capable d'y faire face seront différentes et souvent inégales selon les classes et les fractions de classe. Les épreuves de la vie sont vécues de façon individuelle ou intime (séparation, divorce, décès, perte d'emploi...), mais ce serait une erreur de ne pas les relier à des situations objectives de groupes ou de classes. Le concept d'éthos de classe⁶ prend tout son sens ici lorsqu'il relie les positions sociales objectives qu'une personne occupe et les représentations ou systèmes de valeurs implicites qu'elle intériorise depuis son enfance et qui influencent ses actions et décisions. Je reste persuadé que, si avec le temps, on assiste à des changements de contenu du capital culturel et des lieux d'acquisition de ce capital culturel, la famille reste la « matrice première de la fabrication des inégalités », selon une notion de Bernard Lahire⁷ notamment parce que jusque 5-6 ans, voire 10-12 ans c'est la famille qui oriente une partie importante des choix. La tendance actuelle observée chez certaines familles à l'hyper-parentalité ou au surinvestissement des parents dans l'éducation et le suivi des enfants renforce certainement leur rôle dans les processus de socialisation culturelle et cela, de façon différenciée entre les classes.

P. R. : Les pratiques de transmission culturelle des familles vis-à-vis de leurs enfants en bas âge ne se manifestent-elles pas aujourd'hui dans un contexte différent de celui des années 1970 ? Comme le dit Patricia, la société s'est « moyennisée », sous l'effet d'une réduc-

tion des inégalités et de la constitution d'une large classe moyenne rassemblant des groupes intermédiaires de salarié-es, d'indépendant-es, de fonctionnaires et de retraité-es adoptant des pratiques et des styles de vie se rapprochant entre eux. Dans ce contexte, les clivages entre classes ne s'estompent-ils pas pour laisser la place à des conflits qui portent sur des revendications de natures différentes faites de dignité, de respect et de crainte de déclasser, comme le met en évidence Pierre Rosanvallon⁸ ? La question est donc de savoir si cela nécessiterait de revoir la question du capital culturel et symbolique et leur socialisation autrement qu'en termes purement de conflits de classes.

G.L. : Pour moi, s'il fallait remettre sur le métier aujourd'hui la recherche que nous avons menée il y a 45 années, on n'abandonnerait absolument pas notre approche par classes sociales. On ferait toutefois une distinction nette entre les « classes en soi » c'est-à-dire les situations objectives produites par des critères tels les revenus de la famille ou les diplômes et les « classes pour soi » fondées sur la conscience de classe ou le sentiment d'appartenance implicite ou explicite à une classe aux intérêts propres. On sait qu'entre la situation objective de classe et la conscience de classe (implicite ou explicite) et les positions que l'on peut prendre, des écarts peuvent se manifester. L'exemple venant le plus

rapidement à l'esprit concerne les votes d'une partie significative des ouvrier-ères et petits employé-es en faveur des partis d'extrême droite dans plusieurs pays européens dont la Belgique. Le sociologue que je suis estime qu'il y a une contradiction entre la situation socioéconomique de ces électeur-rices et leurs positionnements idéologiques en faveur de programmes qui, en grande partie, sont en opposition avec leurs intérêts objectifs. C'est pourquoi l'analyse des classes sociales doit toujours se baser sur au moins quatre critères différents d'égale importance et en interaction les uns avec les autres :

- des critères objectifs mesurables tels que les positions dans les rapports de production, les salaires et les revenus de diverses sortes, les niveaux de qualification, les conditions de travail, les statuts de propriétaires et locataires du logement et plus largement du patrimoine ;
- la structure des inégalités structurelles entre les classes sociales, mais aussi la structure des petites inégalités internes à l'intérieur de la même classe ;
- la capacité et la constitution d'une conscience ou une identité propre pouvant s'exprimer sur le plan de la mobilisation sociale y compris de façon organisée et durable ;
- les épreuves de la vie et la façon dont elles sont vécues et représentées culturellement et idéologiquement, car cela guide les intentions d'action et de positionnement politique des groupes et des individus.

« S'il fallait remettre sur le métier aujourd'hui la recherche que nous avons menée il y a 45 années, on n'abandonnerait absolument pas notre approche par classes sociales.

On ferait toutefois une distinction nette entre les "classes en soi" c'est-à-dire les situations objectives produites par des critères tels les revenus de la famille ou les diplômes et les "classes pour soi" fondées sur la conscience de classe ou le sentiment d'appartenance implicite ou explicite à une classe aux intérêts propres. » (Georges Liénard)



Place pour les acteurs et rôle des institutions

Pierre Georis (P.G.): L'intérêt de l'approche proposée par Georges est qu'elle ne nous enferme pas dans une conception verrouillée de la société. Dans les années 1970, on était fortement influencé par des référents marxistes qui considéraient que les structures économiques étaient déterminantes en dernière instance (et que, dès lors, il n'y avait qu'elles à prendre en compte). Avec Georges et Émile, les idéologies qui nourrissent les consciences pour le meilleur ou pour le pire et les représentations de ce qui est vécu dans les existences sont prises en considération au même titre que les structures économiques. Le tout mis ensemble nous sort de l'excès de déterminisme; il permet de donner une place aux acteurs et à l'action collective. La sociologie doit expliquer les dominations et comment elles se reproduisent; elle doit aussi faire place aux acteurs, identifier ce qui existe comme marges de manœuvre à leur disposition. C'est en cela que la promotion culturelle et sociale prend sens notamment à travers des instruments de formation et d'éducation permanente qui accompagnent les mouvements sociaux. Il y a souvent beaucoup plus d'ambivalence qu'on croit dans les actes qui sont posés. L'insertion socio-professionnelle est illustrative d'une telle ambivalence. D'une part, on peut dire qu'en œuvrant à la réintégration de personnes très éloignées de l'emploi, elle participe à la reproduction sociale d'une domination dans laquelle s'inscrivent ses participant-es. Mais d'autre part, ce faisant, elle replace les mêmes personnes dans le rapport social, c'est-à-dire dans un « jeu » de coopération et de conflit. Lorsqu'il y a

conflit, celui-ci peut, à certaines conditions, prendre une dimension collective, avec construction de revendications à négocier (quitte à passer par un rapport de forces pour imposer que quelque chose se négocie). Autrement écrit, l'insertion socio-professionnelle augmente aussi les chances que les concerné-es puissent participer du mouvement social et dès lors contribuer au changement social (plus sûrement que les expressions de colère ou de révolte sans autre lendemain que la répression et/ou le découragement faute de structuration).

P.R.: J'ajoute à cela que la réédition du travail de Georges et Émile nous invite aussi à repenser le rôle actuel des institutions dans les mécanismes de transmission de biens sociaux et culturels. Dans les années 1960–1970, une approche marxiste, celle de Louis Althusser par exemple, présentait les institutions du capitalisme comme des « appareils idéologiques d'État » qui avaient pour fonction de reproduire les rapports sociaux de classe en transmettant le système de valeurs des classes supérieures. Ainsi en est-il par exemple du système médical (médecine de classes), de la concertation sociale (collaboration de classes) et du système scolaire (école de classes)⁹. En utilisant d'autres concepts et en ne partageant pas le point de vue marxiste sur le rôle prépondérant du champ économique, Pierre Bourdieu mettait aussi en évidence la capacité des classes dominantes à imposer leurs productions et conceptions culturelles et symboliques (manière de dire, de faire et de penser), à transmettre à leurs enfants cet héritage culturel et à le valoriser dans un système scolaire qui reproduit les rapports sociaux de domination¹⁰. Plus près de nous, le socio-

logue anversois Herman Deleeck tirait des conclusions similaires non seulement pour l'enseignement, mais aussi pour la Sécurité sociale en notant que « les groupes supérieurs de même que les groupes intermédiaires en raison de leur situation en matière de revenus, du niveau de vie et du niveau supérieur en matière de soins qui en résultent bénéficient d'une proportion plus importante d'avantages sociaux »¹¹.

La force du néo-libéralisme a été non pas de contester les prémisses et les méthodes de ces travaux, mais de s'en saisir pour prétendre que l'intérêt des classes dominées serait beaucoup mieux rencontré par le marché plutôt que par des institutions étatiques qui n'égaliseraient pas les chances, mais reproduiraient les inégalités. Ce faisant, dans les milieux progressistes, le regard critique sur les institutions et leurs effets en termes de reproduction ne s'est-il pas estompé de peur de « faire le lit » du néo-libéralisme ?

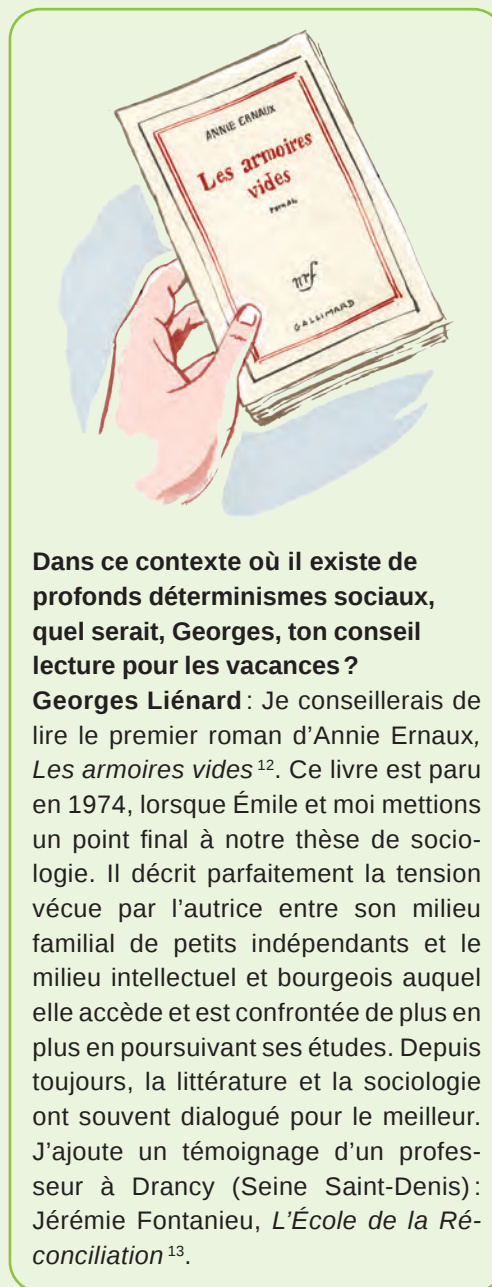
G.L.: D'où l'importance de reconsidérer ces débats aujourd'hui à la lumière des évolutions sociétales, des transformations des États sociaux, des rapports de forces entre les acteurs et des résultats des recherches contemporaines sur ces sujets. Je ne citerais qu'un exemple. Les analyses actuelles en sociologie désignent le système d'enseignement à l'aide du concept de quasi-marché et plus en termes d'appareil idéologique d'État. Ce quasi-marché qui est segmenté et hiérarchisé est soumis d'une part à l'influence des classes supérieures et leurs capacités de modifier certaines normes de fonctionnement et d'autre part, aux programmes éducatifs des coalitions politiques qui exercent le pouvoir effectif dans chaque entité étatique. Ceci sans négliger le rôle des instances internationales (OCDE et ses enquêtes PISA par exemple). En outre, comme le suggère Pierre Georis, il ne faut pas oublier non plus le rôle et le poids des acteurs : syndicats d'enseignant-es, associations de parents, pouvoirs organisateurs et directions des établissements scolaires. Ainsi penser le système scolaire comme quasi-marché permet

« Il serait particulièrement intéressant de se saisir du travail d'Émile et de Georges pour reconsidérer la question de la socialisation culturelle des petits enfants dans un contexte où la société s'est "moyennisée" et a vu grandir la participation des femmes au marché du travail. » (Patricia Vendramin)

« La sociologie doit expliquer les dominations et comment elles se reproduisent ; elle doit aussi faire place aux acteurs, identifier ce qui existe comme marges de manœuvre à leur disposition. » (Pierre Georis)

d'analyser les stratégies en œuvre, celles des établissements et leurs réseaux en concurrence les uns avec les autres, mais aussi celles des parents qui ont des possibilités de sélectionner les écoles de leurs choix, du moins pour ceux qui maîtrisent une connaissance directe ou par ouï dire de la « valeur » des établissements sur le quasi-marché scolaire. Il ne faut pas non plus ignorer l'ambivalence de la culture scolaire qui légitime la mise en œuvre d'outils de savoirs utiles à beaucoup d'objectifs favorables à l'esprit critique et à l'émancipation sociale, mais qui promeut aussi une idéologie de classement et de distinction. On constate qu'à certaines périodes des rapports de forces ont été tels que des dispositifs d'action tentant d'agir contre les inégalités de départ et scolaires ont été mis en œuvre. Citons pour la Fédération Wallonie-Bruxelles : les discriminations positives, le calcul des subsides et des taux d'encadrement pondérés selon les indices socio-économiques des élèves en fonction du quartier où ils habitent. Bref, les institu-

tions n'échappent pas aux rapports de force présents dans la société et c'est source d'ambivalence. On ne peut pas nier qu'elles servent à maintenir les statuts voire à élargir certaines inégalités qui concernent par exemple l'accès des enfants à l'enseignement supérieur universitaire et non universitaire. Les enfants des cadres supérieurs et des professions libérales étant, compte tenu de leur situation familiale, mieux représentés que les enfants des milieux populaires. En revanche, l'institution scolaire en général contribue à diminuer des inégalités et il est évident que sans elle, ces inégalités seraient bien plus grandes, ce qui entraînerait des conséquences sur les trajectoires sociales et professionnelles. La relégation scolaire contre laquelle il faut agir ne doit pas conduire à penser qu'en supprimant l'école et l'apprentissage institutionnalisé du savoir, on aurait moins d'inégalités. La partie est donc serrée, l'école se trouvant prise dans des logiques contradictoires, ce qui rend le rôle des acteurs essentiel. #



Dans ce contexte où il existe de profonds déterminismes sociaux, quel serait, Georges, ton conseil lecture pour les vacances ?

Georges Liénard : Je conseillerais de lire le premier roman d'Annie Ernaux, *Les armoires vides*¹². Ce livre est paru en 1974, lorsque Émile et moi mettions un point final à notre thèse de sociologie. Il décrit parfaitement la tension vécue par l'autrice entre son milieu familial de petits indépendants et le milieu intellectuel et bourgeois auquel elle accède et est confrontée de plus en plus en poursuivant ses études. Depuis toujours, la littérature et la sociologie ont souvent dialogué pour le meilleur. J'ajoute un témoignage d'un professeur à Drancy (Seine Saint-Denis) : Jérémie Fontanieu, *L'École de la Réconciliation*¹³.

1. Entretien réalisé le 24 avril 2023 entre Georges Liénard, Patricia Vendramin, Pierre Georis et Pierre Reman.

2. Cet ouvrage a été édité en 1978 aux Éditions Vie Ouvrière en partenariat avec les Presses universitaires de Louvain.

3. Pour rappel, selon l'IWEP (les chiffres-clés de la Wallonie. Édition 2018) en Wallonie, « en 2017, 10,5 % des 18-24 ans avaient quitté l'enseignement avant d'avoir obtenu un diplôme du secondaire supérieur ». Le lien entre les caractéristiques scolaires, socio-économiques ainsi qu'éthniques et le décrochage est de manière générale bien établi. Le risque de décrochage scolaire et de non-diplomation varie par exemple fortement selon le type d'enseignement poursuivi. L'édition 2018 des *Indicateurs de l'enseignement* nous apprend ainsi qu'« en 2016, le taux de certification en sixième année de l'enseignement secondaire de plein exercice se situe aux alentours de 95,5 % pour l'enseignement général et autour de 79 % dans l'enseignement professionnel », or ce dernier concentre notamment une part nettement plus importante d'élèves issus des milieux populaires et/ou d'origine immigrée que l'enseignement général. Consulter également à ce propos le diagnostic de l'OCDE dont voici la référence du résumé : <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/702dd253-fr/index.html?itemId=/content/publication/702dd253-fr>

4. Une recension réalisée par le professeur Igor Martinache est sur le site « la Vie des Idées », lié au Collège de France. Disponible en ligne : <https://laviedesidees.fr/Lienard-Servais-Capital-culturel-inegalites-sociales> <https://laviedesidees.fr/Livres-etudes->

5. Les femmes ont conquis l'emploi, mais elles restent barrées dans leur carrière et dans leurs aspirations du fait du non-partage des tâches de soin et du plafond de verre.

6. L'éthos désigne les valeurs morales, politiques implicites dans les pratiques que l'individu accomplit, le sociologue en construit le contenu à partir de l'observation des pratiques et de ce que l'individu lui explique.

7. B. LAHIRE (dir.), *Enfances de classe. De l'inégalité parmi les enfants* Paris : Édition du Seuil, 2019.

8. P. ROSANVALLON, « Nous entrons dans un nouvel âge des mouvements sociaux », 13 avril 2023, Interview par Thomas Miessen et Fabio Bruschi, dans *Démocratie*. <https://www.revue-democratie.be/>

9. L. ALTHUSSER, Idéologie et appareil idéologique d'État, *La Pensée* 1970, n° 151.

10. P. BOURDIEU et J.-C. PASSERON, *Les héritiers, les étudiants et la culture*, Les éditions de Minuit, 1964.

11. H. DELEECK, La sécurité sociale et la redistribution des revenus, *Revue belge de sécurité sociale*, juin-juillet 1967.

12. A. ERNAUX, *Les armoires vides*, Seuil, Folio, 1983.

13. J. FONTANIEU, *L'École de la Réconciliation*, Éditions Les Liens qui Libèrent, 2022.



INTERVIEW



Adélaïde CHARLIER & Boon BREYNE

Leader et co-fondatrice du mouvement *Youth for Climate* Belgique

Membre des Amis de la Terre Europe

Climat et droits humains : même combat !

Il y a dix ans, le 24 avril 2013, s'effondrait le Rana Plaza, un bâtiment abritant six usines de confection de vêtements, à Dhaka, au Bangladesh. Plus d'un millier d'êtres humains y ont laissé leur vie. Au nom du profit, leitmotiv de l'industrie de la mode. Dix ans plus tard, la nouvelle génération pointe du doigt l'engrenage du système économique. Adélaïde Charlier et Boon Breyne du mouvement « Youth for Climate » avaient respectivement 12 et 17 ans le jour de l'effondrement. À l'occasion de cette tragique commémoration, ils partagent leur vision holistique d'un Occident aux prises avec la surproduction.

Qu'est-ce que la catastrophe du Rana Plaza représente pour vous, dans votre histoire passée et récente ?

Adélaïde Charlier (A.C.) : Je n'ai pas de mémoire de cet événement, car au moment des faits, je n'avais que 12 ans. Mais depuis plus de quatre ans et demi, je me concentre sur des questions relatives à l'environnement, aux droits humains et à la justice sociale. Dès le moment où l'on entre dans ce monde-là, la catastrophe du Rana Plaza est mise en avant comme LE symbole de la surconsommation, principalement en Occident, et de l'échec du respect des droits humains.

Boon Breyne (B.B.) : Pour moi, c'est un peu la même expérience. Maintenant, avec le recul, on constate que c'est un phénomène qui se produit beaucoup plus souvent et qui ne fait pas toujours la Une des journaux, surtout s'il n'y a pas « assez » de mort-es.

Quel regard portez-vous sur ces dix années ? Les choses se sont-elles améliorées ? Avons-nous manqué des occasions de mieux faire ?

B.B. : D'une manière générale, tous les secteurs accordent plus d'attention à la durabilité et à l'équité. En même temps, paradoxalement, nous observons une mode de plus en plus rapide : toujours plus d'exploitation (de toutes les ressources : humaines, environnementales, ndlr¹), de plus en plus de vêtements qui ne sont pas portés, des matières premières

qui ne sont pas utilisées... Ce désastre dans l'histoire de la *fast fashion* est en fait l'aboutissement de cette obsession de croissance économique et d'accumulation du capital.

A.C. : La production s'est en effet encore accélérée. Et la majorité de cette production, en tout cas pour la *fast fashion*, se fait ailleurs qu'en Europe. Si nous poursuivons la manière de produire aujourd'hui, nous risquons de doubler la production de *fast fashion* pour 2050. Et non, nous n'avons pas du tout pris la mesure de l'événement !

En effet, il n'y a pas eu de changement systémique. À qui la faute ? N'est-ce pas la responsabilité collective du monde occidental qui pourtant prône la défense des droits humains ?

A.C. : On produit autant dans des pays comme le Bangladesh, l'Inde ou encore la Chine parce que c'est profitable en termes de coûts. Donc, oui, notre système économique est responsable d'événements comme la catastrophe du Rana Plaza. Multinationales, politiques, presse, consommatrices, la responsabilité est partagée, mais à des degrés divers toutefois.

Nous avons évidemment une responsabilité individuelle, mais celle-ci est minime ou incomparable à celle du monde politique et entrepreneurial. La responsabilité du monde politique est de s'assu-

1. Globalement, l'industrie de la mode est responsable de 8 à 10 % des émissions mondiales, selon les Nations unies, soit plus que l'aviation et le transport maritime réunis. Source : UN Alliance aims to put fashion on path to sustainability | UNECE

rer du respect des droits humains, non seulement sur notre continent, mais aussi dans les pays qui produisent ce que nous consommons en Europe. La réglementation doit donc dépasser nos frontières. Il y a un travail législatif qui se met doucement en place, notamment sur le devoir de vigilance, mais celui-ci arrive beaucoup trop tard et fait l'objet de pressions très fortes de la part des lobbies à Bruxelles. Donc je ne sais pas du tout à quoi ce devoir de vigilance va ressembler, quand il sera écrit et voté².

Il y a aussi une très grande responsabilité de la part des entreprises qui finalement décident de sous-traiter leur production dans certains pays; de mettre leurs travailleur·ses dans des positions de vulnérabilité. À mes yeux, les CEO des multinationales ont une responsabilité énorme qu'ils ne prennent pas puisque leur premier objectif est le profit.

Tant qu'on reste dans une vision économique comme celle d'aujourd'hui, le droit des travailleur·ses et le respect des êtres vivants au sens large (non seulement les humains, mais aussi toute la biodiversité et l'environnement que nous sommes en train de détruire) resteront au second plan. Donc, oui, il y a une responsabilité partagée, mais on n'a pas tous la même responsabilité selon notre pouvoir.

B.B. : J'entends trois choses. Premièrement, la distance qui a été créée entre la personne qui fabrique un produit et celle qui l'achète. Cette opacité facilite l'exploitation des travailleur·ses tout au long de la chaîne de production. Deuxièmement, nous constatons un manque de démocratie au sein des entreprises. Dans les pays à faible revenu, il n'y a quasiment pas de conventions collectives de travail.

“ Tant qu'on reste dans une vision économique comme celle d'aujourd'hui, le droit des travailleur·ses et le respect des êtres vivants au sens large resteront au second plan. ”

Enfin, en consommant toujours plus que nécessaire, le Nord s'approprie les ressources et l'énergie indispensables au Sud pour se développer.

Vous dites que la responsabilité incombe moins aux citoyen·nes qu'aux acteurs économiques et politiques. Que répondez-vous à ceux qui disent que d'un côté, les jeunes sont sensibilisé·es à l'écologie, mais que, de l'autre, ils et elles continuent leur surconsommation ?

B.B. : Le pouvoir du marketing fonctionne tant il est bien ficelé pour que psychologiquement, les gens soient convaincus !

A.C. : Par ailleurs, notre mouvement représente une partie de notre génération, mais nous avons encore un travail énorme à faire avec les jeunes. Nous devons questionner la manière dont on nous a appris à vivre, la croyance qu'on nous a inculquée que les ressources étaient illimitées et l'impact de nos actions sur la vie. Nous avons oublié que nous sommes dans un monde fini, en termes de ressources naturelles et humaines. Nous devons sortir de ce rêve complètement fou ! Toutes les



En visant le seul profit, notre système économique est responsable d'événements comme la catastrophe du Rana Plaza.

2. Au moment de cet entretien, la directive relative au devoir de vigilance n'avait pas encore été votée au Parlement Européen.



générations doivent transitionner, mais la nôtre a peut-être moins peur de changer...

Comment articuler culpabilisation et responsabilisation des consommateur·rices, sachant que nous n'avons pas tous et toutes les mêmes capacités à acheter durable ?

A.C. : Aujourd'hui, on nous dit qu'on a le choix de vivre d'une manière écoresponsable, respectueuse du monde social. Mais c'est faux. Les seul·es qui ont le choix aujourd'hui, ce sont les privilégié·es et ils et elles ont donc une plus forte responsabilité. Néanmoins, quand on n'a pas ce choix, parce que le budget économique ne suit pas, on peut s'organiser et mettre une pression énorme sur le monde politique et le monde privé.

Parce qu'aujourd'hui, quand on parle de surconsommation, il y a aussi une surproduction derrière...

La plupart des vêtements qui sont créés ne sont même pas portés. Par exemple, la marque *Shein* propose 10.000 produits différents par jour. Dix mille, c'est énorme et ça n'a aucun sens.

B.B. : Nous confondons deux choses lorsque nous posons cette question : consommation et surconsommation. Quelqu'un qui n'a pas beaucoup d'argent, mais qui a besoin d'un vêtement peut l'acheter. Le problème, c'est qu'on vend des vêtements dont personne n'a besoin. Et ça, c'est une tout autre histoire.

Bien entendu, les géants de la *fast fashion* avancent l'argument suivant : « Nous veillons à ce que des vêtements bon marché soient disponibles », mais

là encore, c'est de la foutaise, car ce sont eux qui exploitent des personnes plus pauvres ailleurs.

Que pensez-vous de l'effet boomerang des magasins de seconde main sachant qu'il y a autant de surconsommation sur ce marché ? On y achète plus que nécessaire, les prix étant plus bas. Pire, on vend ou dépose des vêtements dans le circuit de seconde main pour acheter d'autres vêtements neufs.

A.C. : S'il est accompagné de changements structurels, le « seconde main » est essentiel. Mais aujourd'hui, nous sommes toujours dans une surproduction. Donc, même si nous avons un système génial de seconde main, ce qu'on a mis en place n'est pas suffisant.

B.B. : Il y a en effet des pièges. J'ai l'impression d'un déjà-vu. Sur la consommation de plastique, l'histoire est en effet très analogue. Dans le cas du plastique, 90% n'est pas recyclé, même s'il est trié. Et s'il est recyclé, le matériau peut être réutilisé au mieux une ou deux fois. Pour les vêtements, c'est un peu la même chose. Ils sont recyclés, on en fait quelque chose d'autre, mais cela ne concerne que 1% des vêtements³.

Après ce bilan mitigé, quels sont vos espoirs ?

A.C. : Je parle rarement d'espoir parce que l'espoir, c'est très passif comme mot. Or, si l'on n'y travaille pas, on n'y arrivera pas. Et je suis persuadée qu'on peut le faire et qu'on va le faire !

Ce que j'ai appris de mon activisme, c'est que s'il n'y a pas une pression massive de l'extérieur, le changement ne se fera pas à l'intérieur. Des allié·es dans des institutions politiques, on en a, on en a eu et l'on va continuer à en avoir. Mais s'il·elles ne voient pas que les citoyen·nes se lèvent pour une question spécifique, il·elles ne vont pas réussir à convaincre le reste de l'assemblée. Il faut donc s'assurer d'abord que le mouvement reste fort à l'extérieur.

B.B. : L'espoir, c'est l'action. Nous sommes dans une position très privilégiée. La liberté dont nous jouissons ici me donne la responsabilité de m'engager. « The Scientist Rebellion » a une très belle expression à ce sujet :

« Qu'avez-vous fait une fois que vous avez su ? »

Bien sûr, il faut être optimiste, mais en réalité, il ne s'agit pas d'être optimiste ou pessimiste, il faut simplement passer à l'action. Et rester critique envers soi-même. Posez-vous toujours la question de savoir ce que vous faites, pourquoi vous le faites et si cela fonctionne (...) pour atteindre votre objectif.

A.C. : La seule manière dont on pourra honorer les personnes qui ont perdu leur vie est de continuer à se battre. Il n'y a rien d'autre à faire. #

Propos recueillis par Adrienne LEGRAND et Loïs SAVAT (FTU et WSM)

3. Depuis 1996, la quantité de vêtements achetés dans l'UE par personne a augmenté de 40 %, après une baisse considérable des prix qui a eu pour effet de raccourcir le cycle de vie des vêtements. Les Européens consomment près de 26 kg de textiles par an et en jettent environ 11 kg. La plupart des vêtements usagés (87 %) sont incinérés ou mis en décharge. À l'échelle mondiale, moins de 1 % des vêtements sont recyclés. Source : *Incidences de la production et des déchets textiles sur l'environnement* | Actualité | Parlement européen (europa.eu)

Droit de vigilance : où en est-on ?

Ce 1^{er} juin 2023, le Parlement européen a approuvé la directive relative au droit de vigilance par 366 voix pour, 225 contre et 38 abstentions. Ce texte établit la façon dont les entreprises de plus de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires mondial est supérieur à 40 millions d'euros devront intégrer le respect des droits humains et de l'environnement dans leur gouvernance, tout au long de leur chaîne de valeur. Cela se concrétisera notamment par la mise en œuvre d'un plan de transition pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C sous peine de sanctions sévères en cas de non-respect. Toutefois, la charge de la preuve incombera toujours aux victimes des dommages et le flou reste total quant à la responsabilité des dirigeants et dirigeantes des entreprises visées par la directive. Néanmoins, cette directive est une véritable avancée. Si elle est adoptée au terme des négociations entre Parlement, Conseil européen et Commission, elle contraindra les entreprises visées à cartographier leur chaîne de valeur et à veiller au respect des droits humains et de l'environnement tout au long de celle-ci.



BOUGER CET ÉTÉ

FLANDRE

EXPO • DU RISQUE D'INCENDIE AU BURN-OUT

Après « Kassa kassa ! », sur l'histoire de la consommation et de la distribution, le Musée de l'Industrie consacre sa nouvelle exposition sur la sécurité et le bien-être au travail entre 1800 et aujourd'hui. Des risques d'incendie au *burn-out*, des accidents du travail à l'ergonomie, des pointeuses à la prévention... Ce sont les conditions de travail dans leurs vices et vertus qui sont passées en revue. Outre les témoignages et images d'archives, l'exposition propose aussi des reconstitutions de bureaux afin de visualiser comment le mobilier a également connu une révolution sur plusieurs décennies. Incontournables aussi, les affiches de prévention sur la sécurité issue de la riche collection du musée. #

Info : À voir jusqu'au 3 septembre 2023 / Lundi, mardi, jeudi, vendredi du 9h à 17h / Musée de l'Industrie, Minnemeers 10, 9000 Gand / <https://www.industriemuseum.be/fr>



BRUXELLES

EXPO • UNFREE LABOR

Si l'article 23 de la Déclaration universelle stipule que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à un salaire équitable lui permettant de vivre dans la dignité », force est de constater que le travail contraint demeure une réalité qui ne dit pas toujours vraiment son nom dans nos pays démocratiques... C'est quoi un travail librement choisi ? Tout le monde est-il libre de choisir son travail ? Cette ambiguïté est décryptée dans la nouvelle exposition de la Musée Bruxellois des industries et du travail, à travers le cas de plusieurs professions emblématiques et occupant des personnes majoritairement en situation de précarité et/ou sans-papiers : livreur-euses à vélo, travailleur-euses domestiques dont les jeunes filles au pair, travailleur-euses des abattoirs, du travail du sexe sur internet ou du travail carcéral... Cela en Belgique, mais aussi en Allemagne et au Grand-Duché de Luxembourg, avec lesquels la Fonderie a noué des partenariats pour cette exposition. « Dans quelle mesure la coercition économique, juridique ou émotionnelle pousse-t-elle une personne à accepter un travail pouvant présenter des conditions injustes? », interroge l'exposition. L'exposition — scénographiée comme un chantier labyrinthique — veut aussi faire réfléchir à qui profite de ce travail contraint. Avons-nous, comme consommateur-riche, la possibilité d'un choix ? Si certaines situations d'exploitation sont plus connues que d'autres (on nous garde bien de nous informer, par exemple, qu'on consomme un ballotin de pralines emballé par des personnes détenues payées 1 euro de l'heure), s'informer sur ces enjeux, c'est en tout cas déjà une première façon d'ouvrir les yeux sur ces situations de domination et de cesser de s'en faire les complices. #

Info : À voir jusqu'au 21 janvier 2024 / Du mardi au dimanche de 10h à 17h / La Fonderie, rue Ransfort 27, 1080 Molenbeek-Saint-Jean / <https://www.lafonderie.be/p>

WALLONIE

LA PETITE FOIRE PAYSANNE

Après trois ans d'absence, la Petite foire paysanne est de retour fin juillet (29 au 30). Au menu de cette dixième édition : la souveraineté technologique paysanne. Un enjeu qui charrie son lot de contradictions : comment en effet, défendre et œuvrer à une alimentation plus saine et plus respectueuse du vivant tout en voyant se développer des technologies coûteuses et polluantes dont le seul objectif est d'augmenter cadences et productivités ? La souveraineté technologique invite à ce que les paysan-nes soient autonomes dans le choix de leurs technologies et outils, et que ceux-ci soient créés à partir des savoir-faire paysans et partagés. Une question environnementale, et démocratique fondamentale. #

Info : 29 & 30 juillet 2023 à la Ferme Buffl'Ardenne à Semel (Neufchâteau) www.LaPetiteFoire.be



AU FIL DES PAGES

Pour prolonger les réflexions de ce numéro qui interroge la place du travail dans notre vie, notre conseil de lecture vous invite au repos, auquel l'historien des sensibilités Alain Corbin a consacré une histoire (Plon, 2022). Il nous raconte que du repos éternel à la fatigue industrielle, il y a eu à travers l'histoire occidentale de multiples déclinaisons du repos. «À l'évidence, il n'est pas de similitude entre le souhait d'accéder, un jour, au repos éternel et celui de jouir d'un repos permettant de vaincre le 'burn-out'», écrit-il. Le repos a d'abord un caractère sacré. Il renvoie aussi au retrait, au retour à soi. «La première révolution industrielle, celle de la machine à vapeur, modifie l'histoire du repos», explique Alain Corbin. La tyrannie de l'horloge de l'usine, le rythme des machines et le temps de travail chronométré font peu à peu disparaître «les brefs moments de repos traditionnels qui étaient instillés dans le travail artisan». L'idée du repos comme moyen de prévention de la fatigue industrielle naît fin 18^e début 19^e siècle. «Le repos devient



alors un objet politique, et une série de lois lui sont consacrées, en Occident: loi sur le «repos du dimanche» (puis hebdomadaire), les 3X8, les congés payés, etc.». Le repos, un besoin naturel et universel, n'échappe pas aux inégalités. Alors que l'oisiveté est conspuée chez l'ouvrier, les classes sociales supérieures s'en distinguent par «leur disponibilité au temps» et jouissent «d'une oisiveté satisfaite, d'une inactivité ostentatoire», écrit Alain Corbin. Et aujourd'hui? «Le loisir a remplacé le repos, il en occupe le temps et en a envahi l'espace», regrette l'historien qui préconise le repos comme un arrêt – ou du moins un temps hors de l'agitation – qui ne réponde à aucune visée utilitariste. Et que rien ni personne ne devrait venir troubler. #

NOUS VOUS EN PARLIONS...

Dans l'article *Quand l'extrême droite s'immisce sur le lieu de travail*, Luc Impens insistait en autres sur l'importance du cordon sanitaire intersyndical pour barrer la route à l'extrême droite. Une nouvelle brochure de la CSC approfondit ces enjeux dans une perspective européenne. Elle montre à quel point la rhétorique parfois sociale de l'extrême droite n'a rien à voir avec sa réalité de vote, notamment au Parlement européen. Elle expose aussi les nouvelles stratégies syndicales européennes de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) contre l'extrême droite. Par ailleurs, d'autres initiatives existent. Le 13 juillet 1993, était publié dans *Le Monde* l'«appel à la vigilance». Signé par une trentaine d'intellectuels européens comme Umberto Eco et Pierre Bourdieu, il faisait une critique radicale de la banalisation de l'extrême droite, notamment dans les médias. Trente ans plus tard, Edwy Plenel, fondateur de *Médiapart*, publie un essai sur la responsabilité de la presse et des mots dans le contexte de recrudescence de l'extrême droite. Chez nous, son livre est d'une actualité brûlante.



Alors que le cordon sanitaire médiatique a refait l'objet de débats en Fédération Wallonie-Bruxelles, la Flandre continue de ne pas y recourir, faisant le jeu de l'extrême droite. Un dernier exemple en date. *Het Laatste Nieuws* a donné un 7/10 au Vlaams Belang (VB) dans une analyse des programmes de partis. On y déplore aucune mention des votes antisociaux, des votes anti-droits humains et du positionnement incohérent du VB quant à l'ingérence étrangère dans les processus démocratiques. #

Comité de rédaction

M. BUCCI • B. DASSY • D. DECOUX • A. ESTENNE • P. FELTESSE • J. GRAS • P. LEDECCQ • A. MAIA • T. MIESSEN • V. ORUBA • F. REMAN • N. SHEIKH HASSAN • S. SHOLOKHOVA • C. STEINBACH

Rédactrice en chef Stéphanie BAUDOT

Journaliste Manon LEGRAND

Mise en page Elsa KBAIER

Photo Une © Modern Times, Chaplin, Wikimedia Commons

Site www.revue-democratie.be

E-mail democratie@moc.be

Administration Lysiane METTENS tél.: 02 246 38 43

Avec le soutien de Mouvement Social scri

Éditeur responsable Dominique DECOUX

Centre d'information et d'éducation populaire du MOC (CIEP ASBL) - BP50 - 1031 Bruxelles

Démocratie est publié sans but lucratif

Pour recevoir *Démocratie*

Par domiciliation, demandez un avis de domiciliation en téléphonant

au 02 246 38 43 (ou via lysiane.mettens@ciep.be).

Vous payez 20 EUR par an ou 10 EUR par semestre.

Par virement bancaire, versez la somme de 25 EUR (pour les 12 prochains numéros)

ou de 43 EUR (24 prochains numéros) sur le compte BE95-7995-8743-7658 avec la mention «DÉMOCRATIE».

GAVROCHE@MOC.BE

«Flemme!», «Chill...» Ces expressions qui ponctuent le parler des jeunes en disent long sur leurs attentes. Dans ce numéro, une brève histoire du rapport au travail nous enseigne que l'interdiction du travail des enfants a été l'une des premières conquêtes pour réduire le temps de travail. Mais quand repenser le travail fait des pieds de nez aux droits conquis, cela se passe même dans certaines contrées développées. En Australie, le café «The Long Pantry» engage des enfants à partir de 11 ans pour faire la plonge, les confitures et servir les clients. Ils sont payés 37% du salaire minimum sans perte de sourire. Au Canada, la tradition des jobines d'adolescent-es n'est pas neuve, mais la proportion de jeunes employé-es ne fait qu'augmenter et la catégorie des jeunes travailleur-ses s'est étendue à présent aux 11-14 ans. Le travail dans les champs est autorisé à partir de 12 ans... Et aux États-Unis? Pas mieux. Là aussi, on déplore un détricotage des lois sur le travail des mineur-es dans certains États conservateurs. Troquer son habit de lycéenne pour devenir serveuse la nuit y est à présent considéré comme «adapté». L'argument de la pénurie de main-d'œuvre sert à justifier la déréglementation du travail des enfants. En France, les jeunes sont de plus en plus nombreux-ses à ne pas pouvoir partir en vacances. Certain-es «profitent» de leur temps libre pour «offrir» leur service à l'une ou l'autre plateforme. La flemme n'est-elle que rhétorique? Ou le droit à la flemme à géométrie variable? Le post-capitalisme parviendra-t-il à enfanter une société du temps libéré pour toutes et tous? Il le faut. #