

Travail et dépossession

Dossier coordonné par
MANUEL SCHOTTÉ ET
LAURENT WILLEMEZ

La multiplication des plans massifs de licenciement et la hausse continue du nombre de chômeurs tendent à mettre l'accent sur l'existence d'alternatives au salariat traditionnel. On entend par celui-ci un modèle d'emploi fixe, stable et à temps plein, fondé sur le principe d'un travail subordonné à un employeur, et accompagné de protections garanties statutairement et défendues collectivement.

Ce modèle – dont l'article de Karel Yon, qui porte sur la distribution directe, montre qu'il n'a rien d'automatique dans la mesure où la salarisation ne va pas forcément de pair avec un accroissement de la protection de travailleurs jusque là tenus à l'écart du salariat – a donné lieu depuis le XIX^e siècle à de nombreuses critiques, concernant en particulier l'aliénation qu'il produit chez les salariés, l'exploitation qu'il favorise et les inégalités sociales qu'il induit. Face à ces critiques, compte tenu de la mise en crise du modèle productif sur lequel il s'appuyait, mais aussi devant la difficulté de l'adapter à des activités professionnelles nécessitant plus de souplesse (le travail artistique par exemple), d'autres manières de travailler ont émergé et se développent aujourd'hui : « petits boulots », intermittence, activité associative, auto-entreprise, coopératives, etc. Tous ces phénomènes, très différents les uns des autres, ont pour principe commun d'être aux marges du salariat – et par là même de remettre en question la prétendue universalité du modèle.

Ce dossier de *Savoir/agir* a pour objet non pas de dresser une liste exhaustive de ces marges, mais de s'interroger sur les effets de ces modes d'activité sur le travail productif tel qu'il est vécu par les individus et tel qu'il peut être perçu de l'extérieur. Car pour ces statuts comme pour le salariat traditionnel, c'est bien la « double vérité » du travail qu'il faut analyser, à la fois vérité objective et vérité subjectivement ressentie¹. Or, la distance entre ces deux vérités est peut-être précisément ce qui fait l'originalité des marges du salariat : fondés, au moins dans les discours, sur l'utilité sociale, la souplesse et la liberté, ces statuts semblent incarner des figures nouvelles du travailleur, détachés des pesanteurs aliénantes du salariat, libérés du carcan du travail industriel et donnant à l'activité professionnelle une nouvelle valeur. Bref, ce serait une véritable

1. Pierre Bourdieu (1996), « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, pp. 89-90.

révolution symbolique qu'initieraient les marges du salariat, en transformant le sens du travail et en conquérant de nouveaux espaces de liberté pour l'individu.

Nulle ironie dans cette description : il faut prendre au sérieux ce sentiment de libération. Même si les articles de ce numéro peuvent donner l'impression de dévoiler les réalités cachées derrière ce qui peut apparaître volontiers comme une « utopie » (le travail libéré), le fait qu'elle existe renvoie à la force de socialisation de l'activité de travail, et finalement aux différentes formes de « bonheur au travail » que chacun peut y trouver, par delà les conditions de travail difficiles, l'épuisement physique et mental, etc². Il s'agit cependant de montrer que quitter le salariat, volontairement ou non, se paie, et que le coût peut être élevé. Devenir « entrepreneur de soi-même », que ce soit en devenant « libéral », en entrant dans le statut d'auto-entrepreneur (ce que montre l'article d'Hélène Stevens), en devenant intermittent du spectacle (dans l'article de Mathieu Grégoire), en ayant plusieurs employeurs simultanément (comme c'est le cas des aides à domicile analysé par Emmanuelle Puissant), ou encore en devenant un salarié dans une association (comme le décrit Matthieu Hély), tout cela implique une fort investissement dans le travail qui conduit à une sorte d'auto-exploitation. Ces formes d'« esclavage sans maître »³ se doublent d'une grande incertitude : d'une part, les logiques collectives de qualification sont remises en cause et laissent la place à la mesure des compétences individuelles ; d'autre part, la constitution d'un collectif susceptible de défendre les droits des travailleurs est rendue particulièrement difficile par l'éclatement du groupe, l'individualisation des conditions de travail et la visée d'épanouissement personnel. Plus généralement, la principale question qui se pose – et qui est surtout visible dans l'entretien avec Alain Oriot – est celle du salaire, question qui apparaîtrait tautologique lorsque l'on évoque le salariat si la rhétorique de la liberté, de la création et du désintéressement ne conduisait pas à la mettre de côté. Ce qui est alors en cause, c'est la valorisation du travail, qui ne semble plus renvoyer simplement aux aspects monétaires et au « prix de la force du travail » mais intègre un certain nombre de phénomènes, comme celui du sentiment de liberté ou d'utilité sociale. Dès lors, le faible salaire apparaît souvent comme le prix à payer du projet d'autonomie et d'émancipation par le travail ; projet auquel le salariat traditionnel ne permet pas l'accès puisque, de son côté, c'est une portion de protection collective qu'il échange contre le salaire et la subordination. ■

2. Voir le dossier : « Le travail : ambivalences et contradictions », *Savoir/agir*, n°3, mars 2008.

3. Max Weber (1996), *Sociologie des religions*, Paris : Gallimard, p. 289.