

Vers une civilisation du travail ?

Les concepts et symboles habituellement en usage sont très souvent insuffisants pour signifier les transformations qu'il est nécessaire et souhaitable d'accomplir. Malheureusement, c'est trop souvent la nostalgie qui ne permet pas de dépasser certaines situations. La réflexion ici proposée tente d'imaginer leur dépassement. Elle reprend pour une large part un article déjà publié fin 2020 dans la revue TAF (Travailler Au Futur) puis dans le numéro 411 de la revue « la Pensée », accessible à l'adresse suivante :

[La Pensée n°411 - Parlements et autoritarismes ~ Fondation Gabriel Péri \(gabrielperi.fr\)](#)

En voici le résumé extrait de cette revue : « *Le travail est presque toujours enfermé dans l'emploi. Cette prison est probablement significative des difficultés à tracer la voie d'alternatives politiques et sociales. Ainsi réduit à un rapport économique et juridique, le travail perd de sa signification anthropologique et donc de sa légitimité dans nos sociétés. L'article analyse cette situation et réfléchit à des pistes pour la dépasser en libérant le travail pour une nouvelle civilisation* ».

Vers une civilisation du travail ?

- **Un constat, une inquiétude.**

L'emploi... la fin d'une histoire ? Le travail... une civilisation à inventer ?

Ces interrogations souhaitent attirer l'attention sur des contradictions persistantes et pathogènes pour les luttes et leur légitimité.

Le propos est provocateur mais il incite à repérer ces contradictions, à nous ressourcer dans l'histoire, à remettre en chantier des façons de penser et d'agir pour dépasser un constat et répondre à une inquiétude de plus en plus forte.

- 1) Le constat : On continue à aborder le travail, non pas par ce qu'il est réellement, mais par sa périphérie juridique, technique ou économique : les salaires, l'emploi, les conventions, les risques, la durée, etc. mais le « travail réel » vécu par les personnes n'est pas là ! Pourtant c'est là qu'est la vie, c'est là qu'est « l'humain d'abord » avec ses mobilisations psychiques et physiques. Ainsi, lorsque survient la dégradation des « conditions de travail », lorsqu'explorent les « souffrances au travail », la tendance est de les traiter comme des « anomalies » à « observer et soigner » alors que, si ce sont des personnes qui en sont affectées, c'est bien le travail lui-même qui est malade, dans sa conception, son organisation, son objet, son sens, sa représentation enfermée dans l'emploi.
- 2) L'inquiétude : les luttes depuis 30 ans devraient nous alerter sur une régression continue. Enfermées que sont la plupart des organisations progressistes dans les périphéries du travail, elles nous semblent de plus en plus inefficaces pour résister aux offensives des forces dominantes exploitant les hommes et la nature. Celles-ci dépossèdent les personnes dans toutes leurs activités pour continuer à accumuler capitaux, savoirs, pouvoirs et créativité. Évidemment, il n'est pas question de lâcher sur le droit et d'user de tout ce qu'il peut procurer pour la défense des intérêts des personnes. Par contre c'est bien des personnes, de leurs objectifs spécifiques, de ce qu'elles engagent d'elles-mêmes dans le travail qu'il faut partir pour reconstruire une démarche ayant quelque signification et légitimité dans le but de « dépasser l'état actuel des choses ».

- **Un peu d'histoire¹.**

L'emploi, le travail n'ont pas toujours existé sous les formes que nous connaissons. Sans remonter au néolithique nous connaissons tous l'esclavage (qui perdure dans certaines parties du globe), le servage, mais un peu moins le louage d'ouvrages ou de services et puis maintenant « l'emploi » avec ses règles définies en particulier par le « Code du travail ».

En nous référant à une analyse décrite par Claude Didry dans son livre « l'institution du travail, droit et salariat dans l'histoire » éditée en 2016, il apparaît clairement une chose dont nous ne sommes pas forcément conscients de prime abord : la désarticulation des contrats et des situations de travail à la fin de la Révolution française qui interdit les coalitions avec la loi Le Chapelier. Mais simultanément, un important travail législatif est engagé qui aboutit au Code civil avec une partie du droit du travail qui s'y insère. Ainsi naissent les contrats de louage d'ouvrages ou de services.

Les pratiques en résultant n'ont pas engendré, comme on le croit souvent, un salariat homogène pouvant s'opposer à un patronat, mais à des situations de concurrence interne aux travailleurs. Ainsi un « maître d'ouvrage » (c'est-à-dire une personne qui a besoin de la réalisation d'une activité dans un but précis) pouvait s'adresser à un « marchandeur » avec qui il négociait la réalisation de « l'œuvre » pour l'exécution de l'activité. Ce dernier était le plus souvent un ouvrier. Il avait alors pour mission d'embaucher et d'organiser le collectif de travail devant réaliser la demande du maître d'ouvrage dans les conditions du contrat de louage passé avec lui. Le premier cercle de recrutement est donc le plus souvent la famille, puis les proches avec une mise en concurrence de chacun des membres et des « rapports sociaux de production » plus que précaires !

Au fil des décennies, les abus engendrés par ces pratiques avec l'émergence des usines et de l'industrie ont amené les ouvriers à revendiquer de meilleures conditions de louage. Mais les disparités étaient grandes et les concurrences fortes y compris entre les enfants d'une même famille. Il n'y avait donc pas spontanément à l'origine un affrontement patronat-salariat. Le patronat se cachait derrière un responsable du marchandage lui-même ouvrier. La concurrence jouait entre les ouvriers, c'est-à-dire celles et ceux qui réalisaient l'œuvre, avec des conditions de vie pire que celles des serfs du Moyen âge. On voit bien que « la concurrence de tous contre tous » n'est pas une invention nouvelle du libéralisme ! Le lent chemin pris par le mouvement ouvrier pour réaliser sa condition et s'organiser n'était pas plus évident qu'aujourd'hui dans les conditions de la globalisation financière ! Les premières « Bourses du travail » étaient destinées à « réguler » cette concurrence : elles concentraient les offres et les demandes de main-d'œuvre disponibles pour les « marchandeurs ».

Mais c'est en se regardant travailler, les uns les autres, en analysant les situations réelles de vie et des activités que, petit à petit, la conscience qu'il fallait faire autrement que cette guerre économique et sociale engendrée par le louage, allait prendre corps sous l'aspect d'une « conscience de classe » naissante. D'où l'évolution future des Bourses du travail en lieu d'organisation d'un syndicalisme naissant. Il faut bien voir à ce stade du propos : il n'y a pas de conscience de classe sans vécu personnel

¹ Cette analyse repose sur les travaux d'un grand nombre d'auteurs économistes, sociologues, philosophes, professionnels ou militants dont il est difficile de signaler précisément les ouvrages ou les citations précises car, au-delà de cela, il s'agit surtout d'une imprégnation culturelle issue du dialogue chercheur – praticien... en particulier Michel Clouscard, Lucien Sève, Yves Schwartz, Daniel Faïta, Jacques Duraffourg, Marc Bartoli, Amartya Sen prix Nobel d'économie en 1998, Jean-Christophe le Duigou, Roland le Bris, Gabriel Colletis, les publications de l'IRES et de l'ISERES (études économiques syndicales), Michel Vovelle, Yves Clot, Daniëlle Lienhart, Bernard Friot, Roland Gori, Paul Syndic, Michel Llassera, Patrick Minder, François Dollé, travaux syndicaux et politiques notamment de la CGT, de la FSU et du PCF, revue « Travailler au futur » et bien sûr les auteurs cités dans le texte : Alain Wisner, Alain Supiot, Robert Salais, Claude Didry, Georges Canguilhem, Bruno Trentin, Karl Marx.

de situations qu'il s'agit de transformer. Il faut donc ressentir et décrire ces situations personnelles, les placer sous les auspices collectives et enfin formuler des exigences permettant de fonder un droit à mieux vivre ou à bien vivre. C'est le cheminement de la prise de conscience de la nécessaire transformation de l'état des choses existant.

La conscience de classe se construit dans le réel de la vie. Elle ne descend pas du ciel même si ce ciel est constitué par des organisations révolutionnaires ou de classe qui donneraient la bonne marche à suivre. Elle est loin d'être contagieuse. Elle ne prend forme que dans l'échange, la contradiction face aux épreuves subies et maîtrisées ensemble : pour faire bouger les choses il faut toujours repasser par le réel de la vie. Et donc, dans le travail, par ce qu'on appelle en ergonomie et en ergologie le « travail réel » (Cf. Alain Wisner professeur ergonomiste, membre fondateur de la Société d'Ergonomie de Langue Française).

- **Du louage au Code du travail.**

Dans la lutte pour ce mieux vivre, dans cette prise de conscience, les forces politiques du moment, à partir des années 1880, se sont posées la question du dépassement des contrats de louage d'ouvrages ou de services. Le but : unifier des droits et des règles concernant les divers labours, quel que soit l'ouvrage, quel que soit le lieu etc. C'est ainsi qu'ont surgit les premières réflexions sur un « code du travail » avec les Socialistes du XIXe siècle. La bataille s'est alors engagée dans ce salariat naissant pour aller au-delà des contrats de louage, pour en finir avec eux et aller vers des droits plus généralisés et peut-être même universels. Mais il a fallu attendre la fin de la première guerre mondiale pour que, dans les années 20, le Code du travail devienne réalité.

Le Code du travail marquait donc une avancée et un progrès en fondant des droits collectifs et généralisables à tout travailleur qui se voyait ainsi octroyé un contrat de travail avec un employeur. Le « maître d'ouvrage » générateur du contrat de louage apparaissait alors clairement comme employeur bénéficiaire de l'usage des forces de travail salariées sans passer par un intermédiaire lui-même salarié. C'est ainsi que s'est trouvée mieux perçue la dualité, pour ne pas dire l'antagonisme, entre les intérêts de l'employeur et ceux du salarié dont le contrat de travail donnait naissance à un « emploi ».

La situation « d'emploi » est donc celle d'une personne qui travaille pour un employeur dans le cadre du Code du travail. Ces conditions générales du Code du travail ont été complétées par des clauses particulières liées aux métiers et aux situations spécifiques d'activités comme les conventions collectives.

« L'emploi » désigne ainsi un rapport économique et juridique de travail nécessitant certaines compétences ou certaines capacités liées à la réalisation d'une marchandise ou d'un service au bénéfice d'un « employeur ». Dès lors, « l'emploi » est lui-même une marchandise qui transforme la capacité à travailler en chose échangeable sur un marché.

La personne disposant d'un « emploi » est soumise aux directives de son employeur qui est censé courir le risque économique de ses objectifs, ses orientations et de ses décisions. On dit qu'elle est en situation de subordination car elle doit réaliser ces directives. Mais, sous la pression des luttes, le libéralisme s'est doté d'une certaine éthique qui consiste à dire : « puisque la personne en situation de subordination, c'est-à-dire le salarié, ne court pas le risque économique, puisque c'est l'entrepreneur – employeur qui le prend et qui en encaisse les profits ou doit en assumer les pertes, sa situation doit être protégée le plus possible de ce risque ». C'est ainsi que sont nés les droits découlant de la situation de salarié. Ce que l'on appelle les « acquis » ou mieux « les conquies ».

Toutefois, dans des cas extrêmes, cette sécurité économique ne peut être assurée lorsque par exemple l'activité devient nulle ou que les membres de la société qui emploie ne peuvent plus en assumer les déficits ou les aléas (ces situations sont définies par le Code des sociétés ou par les liquidations prononcées par les tribunaux de commerce par exemple). Le salarié perd ainsi son emploi et devient « chômeur ». Sans entrer dans le détail de l'histoire de cette catégorie constituée par les « chômeurs », il faut réaliser tout simplement que la notion « d'emploi » est indissolublement liée à celle de « chômage ». Il s'agit de deux éléments mécaniquement et dialectiquement liés par l'état actuel du contrat de travail qui sous-tend ce que l'on appelle « l'emploi » que l'on échange sur ce que l'on appelle le « marché du travail » alors qu'il s'agit en fait d'un « marché des emplois » (voir de ce point de vue « l'invention du chômage » ouvrage collectif animé par Robert Salais publié en 1986 avec une deuxième édition en 1999).

- **L'emploi ; la fin d'un modèle ?**

Depuis les années 80, avec le salaire qui lui est attaché, il est la variable principale d'ajustement des stratégies capitalistes qui entendent récupérer l'ensemble des plus-values procurées par les activités, de façon totale et unilatérale. C'est le totalitarisme des marchés financiers qui s'installe au dépens même du travail faisant des salariés non plus des « subordonnés » mais des objets soumis. Ce n'est plus l'actionnaire qui prend le risque mais le réalisateur du travail. C'est lui qui le supporte avec des exigences de flexibilité, d'adaptabilité, d'employabilité, de rentabilité, de disponibilité. Elles mettent à l'encan les sécurités découlant de l'état de subordination dans un contexte de batailles défensives où sombrent les « acquis » des anciens compromis keynésiens capital – travail. L'analyse de la crise du système montre que pour les classes dominantes du capitalisme, il n'y a plus de compromis possible avec un code du travail qui se rapproche de plus en plus du Code civil et du Code de commerce, donc : retour aux contrats de louage d'ouvrages ou de services. Uber c'est cela par exemple. Il en est de même pour les « sous-traitances » où finalement un « maître d'ouvrage » prescrit à des sous-traitants que l'on peut considérer comme des « maîtres d'œuvre » une ou des commandes, ces derniers exploitant in fine le travail salarié ou celui « d'entrepreneurs individuels ».

De la sorte, n'assistons-nous pas à la fin d'une période historique où, dans les rapports capital – travail, l'emploi représentait un compromis acceptable pour les humains salariés leur permettant d'accéder à un certain progrès social ? Ne peut-on pas dire que les crises successives de « l'emploi », que l'extension corrélative du « chômage », que les régressions sociales marquent la fin d'une histoire ? N'est-ce pas de cela dont parlent certains responsables syndicaux ou politiques et certains chercheurs lorsqu'ils disent, comme Alain Supiot : « il faut aller au-delà de l'emploi car l'emploi ne fournit plus un cadre normatif suffisant pour assurer à tous, à l'échelle de la planète, un travail décent ».

- **C'est quoi ce travail ?**

Il y a évidemment plusieurs approches pour désigner ce dont il s'agit. Dans la majorité des cas, et c'est ce sur quoi nous attirons l'attention et que nous contestons, le travail est ce qui se joue dans l'emploi. On enferme ainsi le travail dans sa forme économique et juridique marchande en oubliant tout simplement sa dimension anthropologique... c'est-à-dire en oubliant « l'humain d'abord » dont le principe était déjà posé dans la déclaration de Philadelphie (mai 1944) qui stipulait : « Le travail n'est pas une marchandise » ! Ainsi, le travail réel, l'activité vécue sont perdus de vue au profit de leurs périphéries : salaires, conditions, santé, effectifs, conventions, durée etc. Bruno Trentin y voit là la cause du recul des idées de progrès sociaux et démocratiques touchant le syndicalisme et les forces de gauche (Dans « la Cité du travail »).

Pour celles et ceux qui s'intéressent à l'état réel des choses et aux rapports entre elles, le travail est constitutif de l'humanité avec la pensée et le langage. Ces trois éléments fonctionnent ensemble et

sans l'un d'eux, il n'y a pas d'Humanité. C'est d'ailleurs ce que confirment diverses approches philosophiques, sociologiques ou économiques du travail comme :

- Le travail sera cette part des activités humaines qui crée les valeurs, qui produit les richesses.
- Le travail peut alors aussi se définir comme un rapport social de production ayant une valeur pour soi ET pour les autres (Alain Supiot).
- Le travail devrait être « la façon d'être au monde de l'homme » (Georges Canguilhem, 1947)
- ... ou « l'activité humaine qui vise à la réalisation et à l'accomplissement de soi, à l'action sur le monde et dans le monde pour le changer et le transformer » (Robert Salais, juillet 2009).

Alors en s'inspirant de Marx, on peut retenir que le travail sera, dans les activités humaines, ce qui produit de la valeur, des valeurs, des richesses.

Toute activité humaine n'est pas travail. Un bon emploi n'est pas forcément travail de ce point de vue. Un trader dispose d'un excellent emploi mais il détruit les valeurs et des richesses : il ne travaille pas. Et si l'on approfondit son rôle, il sape les fondements anthropologiques de la construction de l'humanité, de la civilisation. La guerre, c'est autre chose mais... ce n'est pas du travail ! Le travail est donc producteur de valeurs : valeurs d'usage, valeurs d'échanges, valeurs symboliques ou éthiques, culturelles, de solidarité, etc. Le caractère du travail est avant tout humain et non pas marchand ou utilitariste, ou productiviste²... le travail est un acte mystérieux bien plus grand que l'emploi. Il est tellement « plus grand que l'emploi » que le « chômage » peut inclure des relations de travail. Un chômeur peut très bien travailler... par exemple lorsqu'il milite au Secours populaire. Il produit des services qui ont une valeur et des valeurs de solidarité. Au-delà des situations subordonnées à l'emploi, il crée des richesses comme dans le travail familial colossal en phase de confinement, par le travail sur soi, par celui des retraités, des bénévoles etc. c'est-à-dire toutes formes d'activités produisant et usant de valeurs.

Depuis la période qui a suivi le néolithique le travail a toujours été exploité ou utilisé au profit d'un certain nombre d'individus, de castes ou de classes dominantes. À ce titre, sans faire de grands développements, il a été aliéné de sa dimension vivante émancipatrice de producteur de valeurs et d'humanité.

Alors, avec les tensions qui s'exercent sur lui, « l'emploi » ne devient-il pas depuis quelques décennies le carcan du travail ?

Si l'on examine l'état des forces productives actuelles, la productivité du travail dans l'emploi tend à décroître selon un nombre de plus en plus important d'études. Et même si l'on y intègre de plus en plus de technologies numériques, cette productivité ne remonte pas. Il y a donc une crise du travail dans les formes productives contemporaines. L'intelligence dite « artificielle » n'y pourra probablement rien non plus car, en l'état, elle ne régénère pas les formes productives. Elle se contente d'en rabougir et normer la signification en les intensifiant et, tout à la fois, en les fragmentant et les densifiant. Par contre, pour assurer la rentabilité des capitaux financiers investis, avec les ajustements réalisés, la productivité des emplois peut croître aux dépens de la vie des humains et des milieux naturels. On repère ici aussi la contradiction profonde, et même l'antagonisme, qui existe entre le travail qui doit s'émanciper, avec l'emploi et ses organisations théoriquement dépassées.

² On a tendance à qualifier de « productiviste » une attitude qui consiste à « produire pour produire » sans se soucier du sens que cela peut avoir. Produire devient une fin en soi. À cette expression qui ne correspond pas en toute rigueur à ce qui est une « productivité », c'est-à-dire un rapport d'efficacité, il est probablement préférable d'utiliser le terme « productiviste ».

Une perspective de transformation révolutionnaire pour la société consistera donc à rendre au travail une place non exploitée, non aliénée, capable de s'insérer dans un système de création, de valeurs, de productions qui permette aux humains de la planète de bien vivre tout en mettant en valeur les milieux naturels dans lesquelles cette vie va se développer. Il nous faut inventer la « civilisation du travail » alors que depuis des millénaires nous sommes dans celles de son exploitation.

Cette approche du travail dans un sens très large est un choix délibéré qui devrait mettre au premier plan les enjeux qu'elle signifie ou qu'elle suggère en sachant bien que, par ailleurs, bien d'autres développements pourraient se présenter et nécessiter d'autres réflexions.

- **La puissance du « travail réel ».**

Tout d'abord, le travail réel c'est la vie. C'est dans cette vie de travail que se joue l'usage de soi pour soi, par soi, pour les autres et par les autres. Selon nos hypothèses de départ, il est indispensable de retourner voir ce qui s'y passe pour reconstruire de nouvelles consciences de classe avec de nouvelles légitimités d'organisation et de lutte afin de fonder la « civilisation du travail ». La crise sanitaire que nous vivons démontre de façon éclatante, pour peu qu'on y prête attention au-delà de nos approches traditionnelles, à quel point le travail réel des hospitaliers est décisif. Ce travail réel d'expérience est allé jusqu'à l'autogestion de certains services, de certaines activités par-dessus la tête des directions hospitalières en s'affranchissant des procédures antérieures prescrites.

Avec les injonctions que subit notre société dans les lieux de vie et dans les lieux de travail, le réel doit s'imposer aux prescriptions centralisées que les modes de gouvernances veulent infliger comme nouvelles normes politiques, idéologiques et sociales. Le travail réel, si on veut bien s'en préoccuper et le mettre au-devant de la scène peut faire exploser ce qu'il contient de pouvoirs réprimés.

- **Quelques pistes de réflexions, de recherches et d'actions.**

Il ne s'agit pas de livrer des idées ou des procédures « clés en main » qui auraient pour vertu de répondre aux contradictions face auxquelles se trouve l'humanité. Un tel dessein de « prédicateur – prêcheur » serait totalement antagonique avec la pensée et le propos développés ici. Bien au contraire, il s'agit d'un travail théorique et pratique à déployer ou à entamer en tirant le fil des implications que les hypothèses formulées sur les activités humaines et le travail vont entraîner. Il s'agit d'imaginer et d'user de toutes les ressources que l'ergologie peut offrir pour cheminer vers une « civilisation du travail », c'est-à-dire celle de l'activité intelligente des humains dans un rapport à la nature dont Marx disait : « le comportement borné des hommes en face de la nature conditionne leur comportement borné entre eux. »

Il nous semble ainsi que l'on pourrait, en prenant temps et persévérance :

1. Nouer des relations directes avec toute personne qui ressent les dysfonctionnements et le mal-être dont nous venons de parler. Leur expérience de vie, leur expérience réelle de travail est porteuse de suggestion, de désir, d'espoir mais aussi d'accablement et de dépossession. Au-delà de cet accablement et de cette dépossession, dans le rapport humain ainsi créé, il faut écouter ce qui est désir, nécessité pour ouvrir des portes du possible. Attention : il ne s'agirait pas de recueillir des témoignages mais de construire une réelle démarche d'écoute dans ce que l'on appelle en ergologie une « communauté scientifique élargie » confrontant « sachants » et « faisants », avec leurs expériences, avec ce qu'ils disent, avec ce qu'ils suggèrent ou ce qu'ils créent au sein de ce que l'on a parfois appelé « des groupes de rencontres du travail » (GRT).

2. Ces relations directes et personnelles doivent rechercher des mises en réseaux pour organiser des rencontres et donner à ces espérances et à ces désirs des capacités d'imagination et d'actions collectives transformatrices. Tous les participants, très probablement s'ils vont jusqu'au bout, vivront eux-mêmes un processus de transformation dans leur façon d'agir et de penser, dans la culture de leurs activités.
3. Le rôle de l'organisation quelle que soit celle-ci, sera de faciliter tout cela et d'en extraire du sens qui aura la légitimité et l'intelligence de son origine populaire construite avec les intéressés. Il s'agira ainsi de coconstruire des perspectives et non pas seulement de faire partager des propositions ou des globalisations n'ayant pas la légitimité de cette co-construction. Ce cheminement est incontournable compte tenu de l'état d'éclatement consumériste et individualiste que nous connaissons aujourd'hui comme Michel Clouscard l'avait analysé il y a déjà pas mal de décennies.
4. Avec cette démarche, à chaque instant, c'est le pouvoir de décider de ce qui nous convient qui se trouve posé. Il s'agirait d'imaginer des solutions radicales pour l'accès des producteurs des richesses et des valeurs aux décisions politiques, économiques et sociales alors qu'aujourd'hui ils en sont dépossédés.
5. L'objectif visé permettrait, en partant du réel de situations précises et vécues, en les confrontant, de générer des dynamiques nouvelles de transformation de la réalité à partir de ce que l'on peut appeler des « dynamiques du travail » constituant les bases et la légitimité d'un nouveau mode de développement. Ainsi pourrait s'imaginer et se structurer pour chaque personne un véritable « droit à la création de richesses ». C'est-à-dire un droit nouveau au travail où dominerait sa dimension émancipatrice.
6. Évidemment, tout ce qui peut constituer une avancée par rapport à la situation actuelle reste éminemment positif à la condition de ne pas perdre de vue la redécouverte du continent du travail réel tel qu'il se présente aujourd'hui comme élément fondamental d'un nouveau système civilisé. En particulier, des exigences fortes sur l'utilisation des finances et des crédits, des pouvoirs systématiquement et sérieusement accrus pour les personnes en situation de travail jusque... probablement au plein exercice de ces pouvoirs.
7. Mais au-delà, il faudra revisiter, réévaluer des formules ou des concepts que l'on utilise souvent dans une signification réduite ou piégée par l'idéologie dominante que sont par exemple :
 - Le marché comme moment ou lieu d'échanges de biens ou de services répondant à des besoins sociaux et non plus comme instrument de spéculation destiné à accumuler de l'argent avec de l'argent sans passer par la production.
 - En conséquence il nous faut approfondir notre réflexion sur ce que sont ces besoins et comment ils peuvent s'exprimer, se structurer et trouver réponse dans une société civilisée. Par exemple : besoins des sécurités pour la vie, besoin de maîtrise des temporalités des humains et de la nature, besoin de disposer des capacités pour décider de ce qui nous concerne.
 - Décider de ce qui nous concerne appelle une conception de la démocratie et de la délibération qui n'a rien à voir avec les méthodes d'aujourd'hui en crise et en voie de rabougrissement. En particulier : il ne s'agit pas que de voter pour être démocratique ! Dans cette « démocratie totale » qui est simultanément un objectif et un outil de la transformation, que deviennent les rapports entre le « masculin » et le « féminin », les rapports familiaux, les rythmes de la vie et des activités réelles de travail ?
 - La question de la propriété est incontournable : propriétés d'usage ou propriété lucrative par exemple ?
 - Les valeurs et les richesses sont produites par le travail. Il s'agit là aussi de réévaluer ces concepts pour les installer dans le réel de nos sociétés d'aujourd'hui où, par exemple,

les désirs et la subjectivité, les symboles et les biens culturels sont très différents de ceux qui existaient au milieu du dix-neuvième siècle !

- Il existe beaucoup d'études et de réflexion sur l'usage des finances, de la monnaie et du crédit. Elles sont souvent pertinentes mais elles n'auront de sens radical que si elles s'articulent avec ce cheminement concernant les activités réelles personnelles et collectives convoquées dans cette réflexion.
- Le propos sur les activités réelles des personnes dans le travail doit amener à réfléchir sur l'évolution et l'état futur annoncé des forces productives. Par exemple, l'« usine 4.0 » a-t-elle un sens alors que par ailleurs on nous vante les mérites de « l'entreprise délibérante » ou de « l'entreprise de nouvelle génération » ? N'y a-t-il pas derrière tout cela des mythes ou fantasmes destinés à transformer les personnes en robots de façon à les aliéner afin qu'elles aient peur des automatismes qui vont les remplacer... puisqu'elles se comporteraient comme des robots ! Dès lors, quelle est la pertinence de l'hypothèse de « révolution informationnelle » ? Et quel liens y a-t-il entre ces « technologies numériques » et la création des bulles financières, sans rapport avec la productivité réelle du travail.
- Sans être exhaustif... loin de là, il nous faut nous interroger sur les méthodes et les concepts utilisés par des chercheurs, des « sachants », des militants pour faire émerger et identifier les pouvoirs réprimés aujourd'hui dans le réel de nos vies. Trop de recherches, d'études ou de formulations aboutissent à des globalisations gommant les singularités des « collectifs » dont elles sont issues. Ainsi, elles deviennent répétitives au gré des réflexions et des publications ! Si leurs conclusions peuvent être, au moment de leur formulation, pertinentes elles imaginent fort peu les chemins qui peuvent être empruntés pour les voir aboutir... Pour dépasser ces cadres il convient d'opérer ce que l'on pourrait appeler une véritable « révolution de culture » afin de se former à ces approches d'émergences, de découvertes, de re-formalisations destinées à recréer la légitimité des alternatives. Tous les domaines sont concernés de l'économie avec l'efficacité sociale des choix et des actions contre les rentabilités financières, aux politiques plutôt aveugles à ces exigences et au social qui le plus souvent hésite et ne persévère pas en se repliant obstinément sur les périphéries du travail. Et pourtant, ce sont ces chemins qui transformeront certaines utopies en société nouvelle : le mouvement qui abolit l'état des choses existant pour le plein développement des capacités humaines...

Alors, sur le travail remettons nous à l'ouvrage !

Pierre Bachman le 21 juillet 2022.