



-3-

À propos du travail

PASCALE SOULARD

La définition du travail retenue dans ce texte ne fait pas référence aux concepts de la théorie de la valeur au sens marxiste (et aux notions de travail concret, travail abstrait) mais s'appuie sur les concepts développés en psychologie du travail, en ergonomie, en sociologie ou en psychodynamique du travail.

Il s'agit ici de discuter du travail, c'est-à-dire de l'activité réelle réalisée par le travailleur et non de l'emploi. Le travail réel existe quel que soit le statut du travailleur, les modalités contractuelles qui le lient à son employeur, le travail pouvant également se référer à une activité collective au service de la réalisation d'un bien commun.

On distingue communément le travail réel du travail prescrit, le travail réel étant le résultat de la créativité et de l'ingéniosité du travailleur, un postulat de base étant que le travail ne peut pas être totalement prescrit et que le travailleur fait face en permanence à des situations imprévues, à des aléas qu'il doit prendre en considération. Lorsque les moyens dont il dispose lui permettent de faire face, de résoudre les problèmes imprévus, le travail est une source de fierté, il participe de la construction identitaire, il devient émancipateur. Mais lorsqu'au contraire, ses moyens ne lui permettent pas de répondre à la complexité de la situation, le travail devient une contrainte, voire une source de mal-être ou de souffrance.

On comprend alors pourquoi, selon de nombreux sondages, le travail occupe une place essentielle dans la vie des gens, une place considérée soit comme une contrainte soit comme un moyen de s'épanouir, mais une place toujours centrale.

Au cours de ces dernières années, le travail a connu d'importantes transformations : consé-

quences de la révolution numérique, individualisation exacerbée, nouveaux rapports au temps, disparition de la frontière entre sphère privée et sphère professionnelle, développement du télétravail, des tiers lieux, des espaces de coworking...

L'analyse des transformations du travail et des modèles développés par le patronat pour entretenir sa domination sur les travailleurs nous donne des éléments de compréhension sur notre société et des clés pour l'action.

La transformation du travail touche tous les secteurs économiques et au nom de la rentabilité maximum, de nouvelles pratiques professionnelles sont imposées.

Avec le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance, le métier se transforme et il ne s'agit plus de faire mais de faire-faire. Ceux qui, il y a encore peu de temps, étaient chargés de réaliser le travail doivent aujourd'hui rédiger des cahiers des charges et encadrer des sous-traitants qui font le travail à leur place. Et comme très souvent, les contrats de sous-traitance sont attribués aux moins-disants, les résultats et la qualité du travail effectués sont largement en retrait par rapport à ce qui était fait auparavant. Ces évolutions s'accompagnent évidemment de suppressions de postes et de cette façon on attend des salariés qu'ils accompagnent, voire qu'ils soient complices de ces destructions d'emploi.

Ces évolutions du contenu du travail sont lourdes de conséquences d'abord sur les collectifs mais aussi sur la santé mentale des salariés, sans parler des conditions de travail des sous-traitants eux-mêmes.

Autre exemple, dans les services publics, où les attentes des usagers n'ont pas diminué, voire se sont accrues, mais les logiques d'austérité et les suppressions de postes conduisent à une trans-

« Les modèles actuels d'organisation du travail valorisent d'individualisme au service du système capitaliste, au détriment des engagements et des luttes collectives. »

formation du contenu du travail subie par les agents qui doivent toujours faire plus avec moins. Ainsi, la qualité du travail accompli ne correspond plus aux valeurs des agents qui ne se reconnaissent plus dans le travail qu'ils accomplissent.

Historiquement, les modèles d'organisation du travail ont été des modèles de domination fondés sur des objectifs de productivité. La logique taylorienne s'est longtemps

imposée mais à la fin du vingtième siècle, avec de nouveaux critères de qualité du travail et le changement de la nature même du travail, de nouveaux modèles sont apparus dans les entreprises.

Le développement des activités tertiaires et surtout des activités de service, ont conduit au déploiement d'une nouvelle organisation du travail qui laisse plus de place à l'imprévisibilité, qui tient compte du fait que le résultat du travail dépend directement du rôle et des attentes de celui auquel le travail est destiné (l'utilisateur, le patient, le client...).

Contrairement au taylorisme, les nouveaux modèles laissent une large part à la créativité individuelle, mais politiquement le patronat ne peut renoncer à son objectif de domination.

Les modèles managériaux ont valorisé les valeurs individualistes, l'évaluation et la performance individuelles et a contrario, la qualité du travail, la notion de "travail bien fait" ont été niés, les enjeux du travail réduits aux critères de gestion économiques, aux critères de rentabilité. **Ce modèle managérial organise la déstabilisation**

permanente des collectifs, que ce soit les collectifs de métier par la redéfinition permanente des critères de performance, ou les collectifs de travail par des réorganisations constantes.

Dans les entreprises, c'est le règne du changement permanent largement entretenu par la précarité de l'emploi. C'est un modèle d'organisation du travail qui influe la construction identitaire, fait souffrir les travailleurs et conduit à valo-

riser l'individu au détriment du collectif.

Valoriser une autre organisation du travail, d'autres droits pour les travailleurs, en particulier pour définir les critères de qualité du travail, sont des enjeux politiques, des enjeux incontournables pour transformer la société.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Quel diagnostic de la santé des salariés aujourd'hui ? quel impact du travail sur la santé psychique et physique ?
- Comment redonner du sens à la mobilisation collective, à la lutte de classe dans un contexte d'individualisation exacerbée du travail ?
- Quels nouveaux droits pour les travailleurs afin de leur permettre de reprendre le pouvoir sur la définition des critères de qualité du travail, critères dépendant directement des intérêts de classe ? ★