

## Faut-il travailler pour vivre ou vivre pour travailler ?

Par Pierre-Eric SUTTER

### *Volet 1 - Les contradictions du travail*

De la Bible aux Lumières, le labeur a longtemps été considéré comme une corvée, voire une malédiction. Or depuis la fin du 18<sup>e</sup> siècle, toutes les sociétés modernes ont mis le travail au centre de leurs préoccupations, en suggérant qu'il pouvait être autre chose qu'un châtiment ou une pénitence. Pour prendre la mesure de cette évolution, il suffit de constater comment notre travail définit qui nous sommes ; ainsi lorsque nous rencontrons quelqu'un pour la première fois, la première question posée n'est pas « *d'où venez-vous, qui êtes-vous ?* » comme l'usage le prévaut dans les sociétés traditionnelles, mais « *que faites-vous dans la vie ?* ». Ceci forge une conviction partagée par le plus grand nombre : le travail contribue à construire notre identité. Jadis, le travail offrait à l'Homme la possibilité de se réaliser dans son environnement et dans le monde. De nos jours, le travail occupe une position beaucoup plus ambiguë : l'être humain se plaint de son travail, mais il est bien heureux d'en avoir un ; quand il n'en a pas, il en recherche un, parfois désespérément. Quand il en a un, il en souffre, parfois jusqu'à la dépression, voire le suicide. Le travail est apprécié de plus en plus non plus pour ce qu'il est lui-même (tâches, réalisation matérielle, œuvre collective) mais pour autre chose (argent, prestige, pouvoir, remède à l'ennui). Mais il semblerait qu'il soit difficile de s'en passer dans notre Société, malgré les souffrances qu'il est susceptible de nous infliger.

Pour synthétiser l'ambivalence du travail et tenter de comprendre ses contradictions, nous posons trois hypothèses. Ces contradictions, en apparente opposition, peuvent être dépassées par un travail de réflexion et de synthèse. Elles peuvent même contribuer à créer du sens, en permettant de comprendre certaines des causes de mal-être que les individus rencontrent au travail. Nous allons succinctement présenter ces trois hypothèses puis développer chacune un peu plus en profondeur.

La première hypothèse pose que le travail est une *aliénation librement consentie*, mais pas toujours consciemment. Cette aliénation résulte des rapports de domination qui régissent les sociétés et qui ordonnent les relations entre agents, notamment au travers de leur rôles sociaux. Cette aliénation doit être conscientisée pour permettre au travailleur de mieux la vivre comme une liberté, et non comme une contrainte.

La seconde hypothèse suppose que le travail est simultanément « *une possession qui nous dépossède et une dépossession qui nous possède* ». Nous possédons un travail par lequel nous définissons et construisons notre singularité intérieure, le caractère unique de notre personne. Mais, par le même temps, ce travail nous dépossède de nous-mêmes, parce qu'il est extérieur à nous-mêmes. En effet, notre travail – ou plus exactement notre emploi – préexistait avant notre embauche et a été conçu par un autre que nous, même si c'est nous qui travaillons à cet emploi.

La troisième hypothèse pose que *c'est par la souffrance que le travail nous inflige que nous trouvons une partie de notre bien-être*, voire de notre bonheur, parce qu'il nous permet de dépasser les contraintes de notre condition humaine. Tout le paradoxe réside dans le fait qu'on peut malgré soi accroître notre propre souffrance au travail quand on cherche à trop augmenter son bien-être ou

lorsque ce travail devient une fin en soi qui se finit, un achèvement qui se termine, un accomplissement et non un processus en perpétuelle construction.

### *Volet 2 - Hypothèse 1 : le travail, une aliénation librement consentie*

Certains philosophes se sont positionnés pour ou contre le travail. Le travail détermine ainsi deux « camps » de pensée en opposition : pour ceux qui sont contre le travail, il aliénerait l'individu ; pour ceux qui sont pour, il le rendrait libre. A chacun donc de se positionner pour ou contre le travail. Cette posture est trop réductrice pour avoir une position « adulte » vis-à-vis du travail, qui permette d'en appréhender les multiples facettes. Hegel, par son approche dialectique, fournit une échappatoire à cette mise en opposition des uns contre les autres en proposant une synthèse des deux « camps » de pensée. Hegel postule que l'essence de l'Homme est la liberté, car il est un être vivant qui peut déterminer sa propre réalité. De ce fait, l'Homme dépasse la nature (qui est en lui et à côté de lui) parce qu'il est capable de connaître ce qu'il est virtuellement, « en soi », dans son esprit, dans son imagination, c'est-à-dire sous une forme non encore révélée, non développée. C'est la pensée qui lui fait découvrir le sens fondamental de son activité, qui lui révèle que celle-ci est libératrice. L'homme qui se pense comme être libre, qui peut « inventer un monde libre » tient dans « la matière de son agir ». Ce qu'il pense, c'est aussi ce qu'il peut et doit vouloir. La liberté ne saurait se réduire à l'intériorité, se cantonner dans l'utopie, la pensée rêveuse. La pensée authentique, donc la liberté authentique, est également volonté de mise en action. Et la volonté n'est libre que lorsqu'elle pose elle-même ses propres objectifs, lorsque ceux-ci ne lui sont pas dictés par quelque chose d'extérieur.

Toutefois en matière de travail, ce « quelque chose d'extérieur » est désormais le rôle tenu par une organisation, un employeur. Le lien de subordination est venu peu à peu pervertir la liberté des travailleurs. Rappelons que jusqu'au début du 20<sup>e</sup> siècle, la majorité des travailleurs travaillaient à la tâche et de gré à gré, c'est-à-dire pour la durée d'une mission, sans contrat fixe, sur le modèle du travail saisonnier des moissons. Progressivement, l'industrialisation aidant, les contrats de travail apparaissent, et ce pour fidéliser les ouvriers à leur usine. En échange du confort de ne plus se poser la question de qui serait leur prochain employeur à la fin d'une mission, les ouvriers (et tous les travailleurs) ont perdu leur liberté. Dès lors qu'un individu se place dans un lien de subordination vis-à-vis d'un employeur, il devient « subordonné » à cet employeur, au sein duquel les rapports sociaux sont différenciés selon le statut attribué à chacun : en clair, certains donnent les ordres tandis que d'autres les exécutent. L'Homme devenu travailleur pour un employeur trouve ainsi sur sa route une force qui se heurte à sa volonté, donc à sa liberté d'agir : il est aliéné à un « Autre que soi ». Mais il y retrouve son compte en partie car cet employeur lui fournit « la matière de son agir » : le travail lui-même, une finalité d'action, des moyens matériels, du lien social, un salaire... Ce qui fait que le travailleur accepte les injonctions de son employeur ; il abandonne ainsi une partie de sa liberté d'action pour se donner les moyens de sa liberté d'agir : c'est donc une aliénation librement consentie.

Le piège de cette aliénation consentie, c'est qu'à cause de la standardisation et du contrôle sous-tendus par l'Organisation scientifique du travail (OST) telle que mise au point par Taylor, le travailleur n'a plus guère la possibilité d'exprimer sa singularité : pas question de produire une pièce ouvragée ou

fantaisiste qui ne respecte pas le cahier des charges. L'organisation taylorienne du travail a grignoté peu à peu les espaces de liberté individuelle : l'ouvrier est contraint d'imiter le geste standardisé, extérieur à lui-même, alors que l'artisan peut faire de son geste un monde pour soi, à sa manière, qui traduit son intériorité, sa « poétique » du travail, son œuvre. Comme l'indique la philosophe Hannah Arendt<sup>1</sup>, il faut cantonner le travail dans sa dimension vitale et physique pour qu'il n'envahisse pas le reste de la réalité humaine. Sauvegarder les espaces de l'œuvre et de l'action de l'Homme, c'est ne pas réduire celui-ci au travailleur. S'il n'est plus capable de créer des œuvres ou d'agir avec les autres, le travailleur se voit réduit à son statut de consommateur. Au final, il se retrouve ainsi non seulement aliéné par son travail, mais aussi par son statut de travailleur-consommateur.

*Volet 3 - Hypothèse 2 : le travail, une possession qui dépossède le travailleur, une dépossession qui le possède*

Comme nous venons de le voir ci-dessus, le malaise ou le mal-être au travail vient du fait que l'on est de plus en plus extérieur à son travail, que le travailleur a de moins en moins prise sur le sens de ce travail. Comme l'explique le philosophe Guillaume Le Blanc<sup>2</sup>, travailler dans une organisation taylorienne, c'est en général être placé chez les autres, hors de soi, tout simplement parce qu'on n'a pas conçu le « prescrit » du travail que l'on subit, ni le projet d'entreprise, encore moins la finalité et le contenu du poste qu'on occupe, qui peuvent être en contradiction avec ses valeurs. La dématérialisation grandissante du travail (via l'informatique et les télécoms) neutralise l'Autre. En le « virtualisant », elle donne l'illusion d'être « à son écoute » et de toucher un grand nombre de personnes : c'est le cas du travail en « centre d'appels » (cf. encadré ci-dessous). Le travail, dans ce contexte, atteint son paradoxe le plus criant : « l'écoute » des autres (les clients), cadrée par un logiciel et par des procédures, est obtenue à la condition que l'écoute de soi puisse être annulée. En effet, la singularité, l'improvisation n'y ont pas leur place, il faut optimiser les contacts avec les clients, aller au plus court, au plus efficace. Une telle aliénation provient de l'impossibilité de se rapporter à soi mais au script du logiciel (conçu par d'autres que soi et extérieur à la singularité de chaque opérateur). Cette impossibilité d'inventer des gestes pour soi dans le travail, à cause notamment de la surveillance du script et du contrôle du superviseur, se prolonge aussi par la difficulté d'un usage de soi hors du travail (quand les journées font 12 ou 14 heures d'affilée ou que le travail continue dans sa tête après le travail...).

P.R., technicien d'accueil client dans un centre d'appel pour un opérateur télécoms

« [...] L'ordinateur suit à la trace tout ce que je fais... C'est un métier assez fatigant. [...] On est comme dans un box, [...] attaché à l'ordinateur. On suit un script avec des phrases types. Notre autonomie est très faible. Il y a une déshumanisation, et les clients se rendent compte qu'on ne parle pas toujours naturellement... On n'a même pas besoin de penser... Du fait d'être surveillé en permanence, on se sent isolé, on a peu de relations avec nos collègues. Quand on sort, on est vidé comme si le client aspirait notre moral... Aujourd'hui, beaucoup de gens acceptent ce genre de travail parce qu'ils n'ont rien d'autre. On ne peut pas faire ça quarante ans dans sa vie, même s'il faut bien travailler pour vivre. »

<sup>1</sup> Hannah Arendt compare le travail, l'œuvre et l'action dans son ouvrage *Condition de l'homme moderne*, Paris, Press Pockett, 1993, coll. Agora

<sup>2</sup> Interview in *Philosophie Magazine*, dossier : *Je travaille donc je suis ?*, février 2008.

Le travail organisé est une affaire de rythme subi, de quadrillage disciplinaire de l'espace et du temps. Le travail devient un carcan de figures imposées quand l'OST est poussée à son paroxysme. La répétition de gestes standardisés provoque fatigue, sentiment de dépossession d'un travail vidé de toute initiative. Comment travailler pour vivre sans vivre un minimum dans son travail ? Dès lors qu'on n'arrive plus à conférer le moindre sens à son métier, « gagner sa vie peut être une occasion de la perdre », précise Guillaume Le Blanc.

Travailler, c'est suivre des règles prescrites, mais cela devrait permettre aussi d'être en mesure de détourner celles-ci : travailler sur (ou contre) le travail pour l'améliorer (ou dénoncer ses absurdités), c'est toujours du travail. Il en est de l'intérêt de l'individu comme de l'organisation. C'est à cette condition qu'une vie au travail peut devenir une vie décente. C'est aussi à cette condition que l'organisation peut créer de la valeur lorsqu'elle sait laisser sortir ses salariés du processus quand celui-ci devient absurde ou antiéconomique. Que faire quand parfois les travailleurs se trouvent plongés en plein paradoxe, lorsque par exemple, pour reprendre l'exemple de l'encadré ci-dessus, un problème d'un client n'a pas été prévu par le script ? Faut-il quand même respecter le *process* (sans pour autant résoudre le problème du client et risquer de le perdre) ou faut-il sortir du *process* (et se faire mal voir et mal noté par son chef) pour tenter de résoudre le problème alors qu'il n'a pas été prévu par le script ?

#### *Volet 4 - Hypothèse 3 : la souffrance du travail, clé de notre bien-être*

Le travail porte en lui la souffrance ; comme l'indique son étymologie, *tripalium* est, en latin, le nom d'un instrument de torture. Le travail est ce qui permet de circonscrire la souffrance de l'être face à la vacuité, parfois à l'angoisse existentielle que lui laisse sa liberté d'Homme et qui détermine sa propre réalité, comme le montre Hegel. Le travail sur la « matière » de la nature qui l'environne est concret, tangible ; cette confrontation peut être rude, car la matière nécessite un effort pour se laisser appréhender. Le travail, par l'effort qu'il requiert, permet de diminuer l'inconfort et d'obtenir le réconfort qu'en attend l'individu de par ses besoins primaires (manger, se vêtir, etc.) et secondaires (se loger, avoir du lien social, etc.). Mais les récentes métamorphoses du monde de l'économie financiarisée ont changé la donne en bouleversant le lien traditionnel entre effort et réconfort. Le travail résout de moins en moins la souffrance. Bien au contraire, il en produit en surcroît ; l'être se retrouve de nouveau face à son angoisse existentielle.

Le psychiatre Christophe Dejours<sup>3</sup> pense que la souffrance est inévitable parce qu'inhérente au travail, pour une raison simple : entre le prescrit que l'on est censé assumer et la réalité, il y a forcément un écart, un décalage. C'est ce dysfonctionnement et l'adaptation nécessaire qui provoquent la souffrance. Le fait que le réel résiste à la maîtrise fait souffrir, d'autant plus que, la plupart du temps, le réel se révèle sur le mode de l'échec. C'est ainsi que, malgré l'intelligence mise en œuvre pour respecter malgré tout le prescrit et peut-être même à cause de ces efforts, une dépression peut arriver. Celle-ci peut, par exemple, être déclenchée par un sentiment d'injustice quand la bonne volonté et l'investissement consentis ne sont pas reconnus, sentiment qui peut être exacerbé par une grande

---

<sup>3</sup> Christophe Dejours, *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Le Seuil, 1998.

solitude et par l'absence de solidarité face aux difficultés. L'immense solitude dans laquelle vivent les individus au travail aujourd'hui a d'ailleurs plus d'incidences sur la santé mentale que le harcèlement, qui a toujours existé. Mais le travail procure aussi du bien-être, pas toujours comme il le faudrait.

L'Homme a cru résoudre tous ses problèmes humains par l'acquisition d'éléments matériels (au détriment d'éléments immatériels) et ce, notamment grâce au salaire que lui procure son travail. Là est l'une des clés de la compréhension non seulement de la souffrance acceptée pour « acheter le bien-être », mais aussi de l'aliénation consentie : le travail permet, par le salaire qu'il procure, de donner cette illusion de liberté et de pouvoir, celle du consumérisme triomphant qui permet de satisfaire toutes les pulsions primaires. Le bien-être occidental moderne, cantonné dans la quête incessante des biens matériels, révèle ses propres insuffisances à donner un autre sens à la vie que celui de consommer, consommer, consommer *ad nauseam* sans se soucier de l'impact sur soi et l'environnement. Alors qu'il est censé assurer le bien-être, le travail contribue peu à peu au mal-être : un travail qui ne génère qu'un salaire (du matériel) sans procurer autre chose (d'immatériel) que de l'argent (comme la reconnaissance, la considération, un lien social...) devient vite ennuyeux, inintéressant, voire délétère, particulièrement lorsque le travailleur est dépossédé du sens et du fruit de son travail.

On peut certes voir le travail comme un simple « gagne-pain », comme un « objet » inerte et inanimé qui permet d'acheter le bien-être comme on achète une voiture ; ce serait alors adopter la posture « travailler pour vivre » et on se le représenterait alors de façon réductrice. On peut également voir le travail sous un angle plus phénoménologique, dans tout ce qu'il apporte de « vivre-ensemble » (convivialité, échange d'idées, de sentiments...) et d'intersubjectivité qui alimentent l'individu en éléments immatériels tels que la créativité qui ressort de l'interaction individuelle au sein de l'organisation. Ce serait alors adopter la posture « vivre pour travailler », certes moins réductrice que la précédente, mais insuffisante pour embrasser la globalité du travail et présentant le risque de ne faire du travail que la seule fin qui vaille.

Pour résoudre ce paradoxe, concluons cet article à la manière de Hegel en répondant à la question posée en exergue, et que nos trois hypothèses ont permis de balayer et de synthétiser : on peut vivre pour travailler ET simultanément travailler pour vivre. Au travail, la souffrance est dans le plaisir comme le plaisir est dans la souffrance. Ce qui compte avant tout, c'est de trouver en soi et pour soi le juste équilibre entre ces deux alternatives – sans le subir de l'extérieur, en prenant en compte l'équilibre d'autrui et les effets collatéraux sur l'environnement – sans sacrifier la performance de l'entreprise. Il est tout à fait possible d'être performant et humaniste, et cela peut être une affaire très rentable. Ceux qui l'ont compris savent que c'est une question de dépassement des contradictions en opposition et non pas de lutte contre elles, comme l'enseignait Hegel.

Pierre-Eric SUTTER