

CONFÉRENCE INTRODUCTIVE DU MODULE TRAVAIL

Nous voilà partis pour sept conférences sur le thème du travail. En fait, nous poursuivons une réflexion que nous avons engagée dès l'année dernière et au début de cette année, en septembre dernier.

Voici comment je me représente sur un plan logique/didactique l'ensemble des conférences ayant à voir avec le thème du travail :

| | |
|---|--------------|
| Conférence introductive | 10 janv 2024 |
| Le travail comme fait humain/anthropologique | 17 janv 2024 |
| La formation de l'hégémonie bourgeoise en Europe (mi15è – mi-18è) – 1 ^{ère} partie | 30 nov 20/22 |
| La formation de l'hégémonie bourgeoise en Europe (mi15è – mi-18è) – 2 ^e partie | 14 déc 2022 |
| La formation de la classe ouvrière en Angleterre | 08 fév 2024 |
| Le travail aliéné dans les <i>Manuscrits de 1844</i> de Marx | 31 janv 2024 |
| L'organisation scientifique du travail | 13 sept 2023 |
| Le fordisme | 20 sept 2023 |

| | |
|--|--------------|
| Le démantèlement du compromis fordiste à l'issue des "trente Glorieuses" – 1 ^{ère} partie | 17 mai 2022 |
| Le démantèlement du compromis fordiste à l'issue des "trente Glorieuses" – 2 ^e partie | 31 mai 2022 |
| Formes actuelles du travail aliéné | 14 fév 2024 |
| Travail aliéné : les cadres aussi | 13 mars 2024 |
| Conférence conclusive | 20 mars 2024 |

Cela fait treize conférences étalées sur quinze mois, de décembre 2022 à mars 2024. Et, comme vous pouvez le voir, l'ordre dans lequel elles ont été données ne correspond pas à l'ordre logique/chronologique.

Cet écart s'explique par les conditions concrètes d'avancement de mon travail. D'une part, ce thème de l'hégémonie, qui est le mien depuis 2021, m'a conduit à un retour historique, vers les siècles qui ont vu le capitalisme s'installer, mais m'a conduit aussi dans l'entreprise, puisque celle-ci est un lieu d'hégémonie important, et dans les deux cas j'ai été amené à aborder la question du travail. D'autre part, il y a deux ans, je n'envisageai pas de donner une telle ampleur au thème du travail, mais celui-ci est revenu fortement dans le débat public en 2023, et je me suis ravisé, si bien que de nouveaux sujets sont apparus, mais "un peu tard". Enfin, j'ai été encouragé à creuser le thème du travail en raison de l'actualité éditoriale. Voilà pourquoi les choses n'ont pas été traitées dans un ordre impeccable.

Mais, cette introduction générale me donne l'occasion de reprendre tous les morceaux et de restaurer la logique des choses.

Quelles sont les grands sujets essentiels en matière de travail ? En tous les cas, quels sont les sujets que nous allons aborder au fil de ces conférences ? Dit autrement : quel est le plan de cette conférence introductive ?

• **Le travail comme fait humain/anthropologique (17 janv 2024)** - Sans doute, faut-il d'abord être au clair sur la place du travail dans la société et dans une vie humaine. Quel rôle joue-t-il dans les sociétés et dans la vie humaine ? C'est ce que nous allons voir la fois prochaine. Nous verrons que la vie humaine présuppose des êtres humains, et qui soient en vie ; qui ont donc trouvé dans leur environnement les moyens d'assurer leur survie ; qui, pour ce faire, ont travaillé, coopéré, "cogité". Pas de vie humaine sans assurer chaque jour la survie du groupe. Le travail est donc une réalité centrale pour les êtres humains. Nous verrons aussi que qui dit travail, dit division du travail (dans les sociétés primitives : distribution des tâches), et, pour commencer, la division du travail entre hommes et femmes. Il faut aussi dire que la réalité du travail est contrastée : d'un côté, c'est un effort et une souffrance...

{ *« Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front »*, lit-on dans la *Genèse*)¹.

de l'autre, c'est un facteur d'épanouissement et de développement humain. Enfin, le travail est à l'origine de l'histoire. En effet, les efforts déployés chaque jour par les êtres humains pour survivre s'enchaînent et

¹ Par ailleurs, *« la femme engendrera dans la douleur »*.

se nourrissent les uns les autres ; les efforts d'un jour inspirent, complètent et fortifient les efforts du jour suivant ; si bien que les êtres humains reproduisent leurs conditions d'existence dans des conditions toujours changées, toujours améliorées ; il y a les conditions qu'ils trouvent formées quand ils arrivent dans le groupe, et celles qu'ils créent par leur propre travail, et qu'ils vont léguer aux générations suivantes ; bref : le travail inscrit les êtres humains dans l'histoire.

• **Si j'enjambe les siècles, et si je considère tout de suite les temps qui ont vu naître le capitalisme, dans quel contexte le travail s'est-il développé depuis que les premières formes de capital commercial, puis de capital financier, puis de capital industriel se sont développées à partir du XV^e siècle ? (30 nov et 14 déc 2022²) – Alain Bihl indique dans *Le premier âge du capitalisme* (cf. abrégé sur mon blog dans le site des ADL) :**

« [...] l'ensemble des transformations économiques, sociopolitiques, institutionnelles et culturelles que l'Europe occidentale a connues au cours de ces trois siècles ont trouvé leurs conditions de possibilité dans son expansion commerciale et coloniale [...] ».

Au XV^e siècle, on ne parle pas encore de capitalisme, mais de développement de formes du capital. C'est le capital commercial qui se développe en premier, en lien direct avec l'ouverture des nouvelles routes maritimes. Les bénéfices des compagnies sont somptueux et l'or et l'argent affluent :

² Conférences données sous le titre « La formation de l'hégémonie bourgeoise en Europe – mi-15^e – mi-18^e ».

Bihr dit que « d'après Pierre Chaunu l'or et l'argent représentent alors trois fois le commerce de blé, qui est le plus grand commerce de l'ancien monde ».

Dans la foulée du capital commercial, se développe le capital financier et une série d'outils financiers. Au XVI^e siècle, Anvers est la principale place financière, et, au XVII^e, c'est Amsterdam (Pour les détails, cf. conférence du 30 nov 2022).

Voilà pour le capital : il y a maintenant des personnes pour le personnifier.

Et pour le travail ? En ce qui concerne le travail, va se mettre en place un processus d'expropriation des producteurs :

Il faut entendre par là, dit Alain Bihr, « au sens strict, [la] séparation [des producteurs], de fait ou de droit, des moyens de production qu'ils mettent en œuvre et des moyens [de subsistance] qui assurent leur entretien et leur reproduction ».

Les rapports féodaux vont se dissoudre progressivement (par le bas et par le haut ; par le bas : les paysans se mettent à vendre sur le marché une part croissante de leurs produits ; par le haut : les nobles appauvris par les guerres et/ou la pression fiscale vont réduire leur domesticité et/ou se reconvertir (en propriétaires fonciers ou capitalistes agraires...).

« En conséquence de tout ce qui précède, indique Alain Bihr, l'existence d'une masse de miséreux est avérée, à la campagne comme à la ville [...] ».

On pourrait penser que cette masse se rua sur la nouvelle institution du travail salarié créée à la même époque, eh bien non ! Rappelez-vous, vous ces gens s'avérèrent être de fieffés fainéants ! C'est Colbert qui le dit à l'Intendant de Bourges :

« *La fainéantise est si grande dans la ville et le plat pays, que j'avance que je ne puis revenir de l'étonnement où m'a mis leur paresse, et ce ne sera pas une petite affaire que de réduire ces gens-ci à travailler de la bonne manière* ».

Mais, l'État est là, et il va s'occuper de tous ces gueux. Pour les contraindre à accepter des contrats salariés, il va rendre la vie invivable aux vagabonds et aux mendiants, durcir les conditions d'accès à la charité. Il va aussi s'occuper des salariés : définition des conditions d'emploi et de travail, réglementation du niveau des salaires, répression des coalitions ouvrières ("cabales").

La dernière forme de capital qui va se développer, c'est le capital industriel, et les rapports capitalistes de production seront ainsi parachevés.

Au stade du capital industriel, dit Alain Bihl, les moyens de production et les forces de travail « *se combinent de manière à ce que le procès de travail soit simultanément un procès de valorisation [...]* ». Entendre : un procès formateur de valeur et de plus-value.

Le capital industriel va connaître trois formes : la manufacture éclatée, la manufacture réunie et la fabrique (Je vous renvoie à l'abrégé ou aux conférences des 30 nov et 14 déc 2022 pour les détails). Je vous renvoie à ces documents aussi pour tout ce qui concerne le marché capitaliste et les

politiques mercantilistes. Je me contente d'indiquer aujourd'hui que sur tous ces sujets l'action de l'État est importante. D'une manière générale, enfin, le développement des rapports capitalistes de production s'est fait avec le soutien actif de l'État.

- **L'un des pays où toutes ces évolutions ont pris un tour spectaculaire est l'Angleterre (8 fév 2024 à Garibaldi, *Le temps des ouvriers*)**
 - La révolution industrielle y commence vers 1760, et elle a été précédée
 - 60 ans avant – par la révolution agricole, dont le système des "enclosures" a été un aspect important, et qui est un des éléments qui a fait qu'au fil des ans les deux révolutions se sont inextricablement mêlées. Pourquoi ? Parce que la révolution des *enclosures* a laissé sur le carreau les *yeomens* (petits paysans propriétaires de leurs terres) ainsi que les *cottagers* et les *squatters* (petits paysans non-propriétaires de leurs terres³).

— Ces trois catégories « [...] ont formé [...] une partie de la classe ouvrière que l'industrie naissante embauchait à faibles salaires ».

Le résultat de toutes ces évolutions est que, à la fin du XVIII^e, en Angleterre et en France, les formes capitalistes de production et le travail ont donc connu de grandes évolutions. Dans le cas de la France, ces évolutions se sont produites dès avant la Révolution, dans le cadre même de la société d'ordres. Le travail ne se présente plus alors seulement comme une simple fabrication de valeurs d'usage et acquiert la qualité d'un rapport social marchand, à savoir que la force de travail s'achète et se vend (tout comme les marchandises [biens et services] que le travail

³ Les *co5agers* étant, quant à eux, propriétaires de leur habita2on.

permet de fabriquer). Ces évolutions, qui s'étaient amorcées au XV^e siècle, vont connaître plusieurs accélérations aux XVII^e, XVIII^e et XIX^e siècles, l'Angleterre gardant une longueur d'avance sur la France pendant toute la période, y compris le XIX^e siècle. De nouveaux mots s'imposent : propriétaire, patron, ouvrier/prolétaire, contrat de travail, salariat/salaire, marché, concurrence, profit, accumulation.

- Avec le développement de la manufacture au XVIII^e siècle, des millions de paysans et d'artisans se retrouvent dépossédés de leurs moyens de production et contraints, pour survivre, de vendre la seule chose qu'il leur reste, c'est-à-dire leur force de travail. **Voici venu le temps du travail aliéné.** Marx l'a analysé dans ce qu'on appelle les *Manuscrits de 1844*. Il distingue quatre aspects (31 janv 2024) :

- Tout d'abord, le travailleur est privé du produit de son travail, et c'est la conséquence directe de la propriété privée des moyens de production

— « *L'envers direct de la propriété privée* », dit Jean Robelin.

- Ensuite, le travailleur n'est pas maître de l'acte de production

— « *Dans le travail*, dit Marx, *l'ouvrier ne s'appartient pas à lui-même, il appartient à un autre* ».

- Troisième aspect : l'activité du travailleur ne répond pas à ses besoins personnels en tant qu'être humain ; elle ne correspond pas non plus à ceux de son groupe ou de sa communauté. Elle ne

répond donc pas à des besoins exprimant son essence d'être humain. C'est juste un moyen de survie individuelle.

- Enfin, l'activité du travailleur produit une aliénation de l'homme à l'égard de l'homme, c'est-à-dire une accumulation de richesse à une extrémité de la société et de pauvreté à l'autre.

« [...] *le travail*, dit Marx, *produit des miracles pour le riche, mais il produit le dénuement pour le travailleur. Il produit des palais, mais des tanières pour le travailleur. Il produit la beauté, mais le rabougrissement pour le travailleur... il produit l'esprit, mais il produit la bêtise et le crétinisme pour le travailleur* ».

- Cette analyse de Marx ne va rien perdre de sa pertinence au fil du temps. Le XIX^e siècle est connu pour la dureté des conditions de travail dans les fabriques. Et l'histoire ne s'arrête pas là : un degré nouveau de l'exploitation va être franchi à partir des années 1880 avec **l'Organisation scientifique du travail et Taylor** (cf. 13 sept 2023).

L'OST marque un tournant important pour les relations industrielles et pour la domination du capital sur le facteur travail.

Pour Peter Drucker, théoricien américain du management en entreprise (1909-2005), l'OST « *pourrait bien être la contribution la plus puissante et la plus durable de l'Amérique à la pensée occidentale depuis Le Fédéraliste* ».

Avec cette innovation, le capital se débarrasse définitivement des formes de travail héritées de *l'Ancien régime* qui pouvaient encore subsister dans ses usines, et s'il les laisse survivre, ce n'est que dans des petites entreprises marginalisées, dont les jours sont éventuellement

comptés. Avec l'OST, le capital va donc pouvoir se mettre "*dans ses meubles*". À quoi il faut ajouter que, quelques années auparavant, le même capital a adressé au prolétariat insurgé de la Commune de Paris un message fort et clair : il n'est pas question que vous vous ingérez, de quelque manière que ce soit, dans la gestion des entreprises ou dans celle de la nation. "*Chacun chez soi, et les vaches seront bien gardées*". Pour les patrons français, l'OST est donc une aubaine qu'ils ne vont pas laisser passer.

Je rappelle les trois principes de l'OST : Aspirer, concentrer, opérationnaliser. 1) Aspirer le savoir des ouvriers, le classer, l'organiser et en faire la synthèse pour en tirer des lois et des formules ; 2) Concentrer les connaissances ainsi aspirées dans les bureaux de planification et d'organisation où elles font l'objet d'un travail intellectuel spécifique à ces bureaux ; 3) Opérationnaliser l'expertise ainsi constituée sous forme de tâches, de procédures et de temps alloués.

{ Harry Braverman dit, à propos de l'OST, que « *les unités de production agissent comme une main surveillée, corrigée et contrôlée par un cerveau éloigné* ».

- **Une variante du taylorisme, c'est le fordisme (20 sept 2023)**, qui apparaît en 1908 dans l'entreprise Ford and C^{ie}. Il est directement inspiré du taylorisme : séparation de la conception et de la réalisation, et parcellisation des tâches. Ford ajoute la ligne de montage par convoyeur et donc le travail à la chaîne. En outre, les circonstances (conflictualité sociale, absentéisme, taux de rotation élevé sur les emplois) vont l'amener à pratiquer des hauts salaires. Enfin, Ford veut contrôler le mode de vie de ses salariés, et, pour cela, il crée le "*département sociologique*".

Ceci fit dire à Gramsci, dans ses *Cahiers de prison*, que le fordisme fut « **le plus grand effort collectif réalisé jusqu'à présent pour créer, avec une rapidité inouïe, et une conscience du but à atteindre jamais vue dans l'histoire, un type de travailleur et d'homme nouveau** ».

Au sortir de la 2^e Guerre mondiale, le fordisme va acquérir une signification supplémentaire. Les responsables occidentaux vont se saisir de la politique des hauts salaires pratiquée par Ford pour présenter le fordisme non plus simplement comme une technique de management de la force de travail, mais aussi comme une politique macro-économique de compromis capital-travail, de redistribution équilibrée des profits (**l'ainsi nommé compromis fordiste**). La vérité est plus prosaïque : au sortir de la guerre, les mouvements ouvriers sont puissants, l'URSS est auréolée de son statut de vainqueur et nul ne sait quelle tournure va bien pouvoir prendre l'affrontement entre les deux systèmes économiques. Pour éviter que les peuples ne s'entichent du communisme, les puissances occidentales ont décidé de faire profil bas.

Mais, le compromis fordiste n'aura qu'un temps. Au cours des années 1970, le taux de profit chute (aux E.U. d'abord, en Europe ensuite) et le système s'engage dans une phase longue de crise. C'est alors que se produit le tournant néolibéral, personnifié par Reagan et Thatcher.

- En France, **le démantèlement du compromis fordiste** intervient dans les années 1980-1990 (17 et 31 mai 2022 [Le démantèlement du compromis fordiste à l'issue des "trente Glorieuses", 1^{ère} et seconde parties]), et il est conduit par la haute finance qui est désormais aux commandes. Dans un contexte de chômage croissant, le partage de la valeur ajoutée

va être réorienté à l'avantage des profits et va être engagée une vaste politique de déconstruction du monde du travail – menée par les nouveaux gestionnaires du néolibéralisme - dont les mots-clés sont les suivants : flexibilité, précarisation de l'emploi et dualisation du salariat, licenciements collectifs, intensification du travail et individualisation des situations de travail.

L'une des caractéristiques de la nouvelle gestion est la *« mobilisation de nouveaux gisements de compétences »* :

« L'exploitation est en effet renforcée par la mise au travail de capacités humaines (de relation, de disponibilité, de souplesse, d'implication affective, d'engagement, etc.) que le taylorisme, précisément parce qu'il traitait les hommes comme des machines, ne cherchait pas à atteindre et ne pouvait atteindre ».

Enfin, au titre du démantèlement du compromis fordiste, il faut signaler l'affaiblissement des défenses du monde du travail. Il prend d'abord la forme de la chute des effectifs syndiqués. Les conflits sociaux atteignent, par ailleurs, un niveau historiquement bas. Les restructurations (externalisation, filialisation, délocalisation) répandent la crainte du chômage et freinent la combativité des salariés. L'évaluation individuelle n'aide pas non plus à faire front contre la direction.

Trente après, le résultat est sans appel : plus aucune lutte nationale n'a été couronnée de succès depuis 1995. L'ordre règne dans les entreprises.

- L'ordre règne, mais **la souffrance au travail** est à un niveau élevé (14 fév [Formes actuelles du travail aliéné], 13 mars [Le travail aliéné : les cadres aussi])

et 20 mars 2024 [Conférence conclusive du module travail]). Elle se développe sur le terrain créé par le démantèlement du compromis fordiste, c'est-à-dire la précarité, le nouveau management, l'évaluation individualisée, et l'individualisation des parcours professionnels. S'ajoute à cela le creusement accéléré des inégalités. Le plus étonnant, dans ce contexte, est que le mécontentement et la colère ne grondent pas tant que ça.

Cela fait dire à Christophe Dejours que *« les gens qui souffrent aujourd'hui des nouvelles formes d'organisation du travail [peuvent] en même temps être pour une part les artisans du succès de ce système qui les broie »*.

Dit autrement : le fonctionnement des entreprises, en système libéral, se déploie non seulement dans l'élément de l'aliénation (cf. 31 janv 2024 [Le travail aliéné à partir des **Manuscrits de 1844** de Marx]) mais aussi dans celui de la servitude volontaire, aspect que nous aborderons après le module travail (cf. 27 mars [**Discours de la servitude volontaire** de La Boétie] et 3 avril 2024 [Les formes actuelles de la servitude volontaire]).

Les politiques patronales qui génèrent la souffrance au travail sont au nombre de quatre : 1) La réorganisation de la production autour de l'idée de flux tendu, qui contraint les salariés à rester mobilisés en permanence. Si ce n'est pas le cas, le risque est grand que le dysfonctionnement s'installe et envahisse la structure. Les salariés doivent restés mobilisés totalement et tout le temps. Des chercheurs parlent d'implication contrainte. 2) La réorganisation du travail : les salariés sont organisés en groupes de travail chargés, sous la houlette d'un moniteur, d'un segment du procès de production et autonomes sur ce segment (gestion des absences, appros, délais, aléas, qualité, répartition des tâches, ...).

Implication contrainte garantie ! 3) La refonte de la mobilisation des salariés : elle se fait sous l'empire de la polyvalence et de l'interchangeabilité au sein du groupe chargé d'un segment du procès de production. Même remarque : implication contrainte (impossible de refuser une tâche). 4) L'évaluation individualisée :

« Celle-ci ne porte plus sur l'évaluation quantitative des résultats du travail puisque le système s'en charge. Elle porte sur les comportements, la capacité à travailler en groupe, la loyauté vis-à-vis du principe du flux tendu et, plus généralement, vis-à-vis de l'entreprise ou de l'organisation ».

Question "qui tue" : comment est-on remercié de cette implication de tous les instants ? Des augmentations de salaires ? ...euh, non ! Des primes ? ...ah, non plus ! L'implication contrainte vous fait gagner le droit "de revenir en 2^e semaine" ; comprenez : de ne pas être licencié. C'est quand même formidable !

À ce régime, nous verrons que les pathologies se multiplient : pathologies de surcharge burn-out, Karôshi⁴, troubles musculo-squelettiques⁵), pathologies du harcèlement, pathologies post-traumatiques⁶ et suicides au travail.

• Il ne faudrait pas croire que les personnels d'exécution sont les seuls concernés par ces problématiques. **Les études faites sur les cadres sont également sans appel** (cf. 13 mars [Le travail aliéné : les cadres aussi]).

⁴ Mort subite, en général par AVC, chez des sujets de moins de 40 ans.

⁵ Maladies des extrémités, et qui sont des pathologies du corps, mais dont le centre est constitué par une maladie psychique.

⁶ Conséquences à une agression par les clients, les usagers, ou les délinquants.

Il faut d'abord dire que le groupe est clivé entre les cadres sortant de grandes écoles, réputés "*à haut potentiel*", destinés à devenir dirigeants, -et les autres. À ce niveau-là, déjà, il y a donc une relation dominants-dominés. Cette relation dominants-dominés traverse aussi les trois groupes fonctionnels qu'il est classique de distinguer chez les cadres : les experts, les encadrants et les cadres dirigeants.

Chez les cadres, -mais peut-être plus encore chez les cadres que dans d'autres groupes, -on est sorti du "*siècle des chefs*" (exit les leaders charismatiques et les lignes hiérarchiques ; l'heure est au management et aux gestionnaires). Désormais, il est question de responsabilisation, de communication et de coopération. Mais, cela ne saurait effacer la concurrence, le contrôle et l'individualisation des rémunérations. Au total, beaucoup de cadres ont le sentiment d'avoir affaire à un système flou, assemblage instable de procédures disparates.

Par exemple, Franck, 26 ans, ressent un déficit d'encadrement et dit : « *Le management est un peu absent parfois quand même. [...] C'est assez flou [...] On n'est pas vraiment dirigés. [...] Personnellement, je pense qu'il y a du travail à faire à ce niveau-là* ».

Il y a donc comme un déficit d'incarnation du pouvoir. Par contre, il y a, dit Gaëtan Flocco, des « *vecteurs de contraintes* ». Les exigences des clients, bien sûr. Mais aussi les TIC, l'organisation par projets avec sa ribambelle de groupes de travail et d'objectifs. Et puis, il y a le "*juste-à-temps*".

Globalement, les cadres ne sont pas des gens critiques. Ils ont des yeux et des oreilles pour voir et entendre, certes, mais ils ne prennent pas un malin plaisir à rajouter des problèmes aux problèmes. S'il y a besoin, ils dérogent aux ordres, ils s'adaptent. Ils savent que c'est ce qu'on attend d'eux.

Marc, 43 ans, dit : « [...] il y a peut-être un objectif auquel je n'ai pas droit de déroger, qui est en creux et qui n'apparaît pas : il faut que je sache m'adapter ! ».

La critique des cadres est faible aussi parce que ceux-ci ont tendance à percevoir les évolutions organisationnelles et stratégiques comme inéluctables. Le TINA rencontre un réel succès chez eux.

En fait, ce qui mobilise toute leur attention, toute leur énergie, toute leur passion, c'est leur job :

Jacques, 52 ans, chef de département dans le spatial, dit : « [...] moi, je m'appelle Leroux, on sait qui est Leroux à l'Aérospatiale, ça c'est clair. On connaît mon nom dans tout le spatial. C'est normal, parce qu'à un moment donné, on me voit, on dit : "Qui c'est le collègue ? Qui est le mec qui est dans le bunker et qui lance ?". Bah, on dit : "C'est Leroux". Bon, ben, il est connu Leroux, voilà, c'est tout ».

Beaucoup de cadres sont heureux de réaliser quelque chose, d'agir sur le réel, de contribuer à l'aboutissement d'un grand projet. Ils apprécient aussi les relations avec les collègues de travail, la hiérarchie, les fournisseurs, les clients. Résoudre des problèmes complexes en faisant preuve de créativité et d'imagination, ils adorent ça.

Alors, la logique globale de l'entreprise... Dans l'ensemble, les cadres croient à ce que leur dit le management sur la mondialisation

Jacques, 52 ans, estime qu'il est *« intéressant qu'on puisse accéder à des marchés dans le monde entier plutôt que de rester focalisé sur ses propres marchés »*.

Ils croient à l'autonomie, dont ils font un des aspects les plus attractifs de leur travail

« On n'est pas chez Renault ici ! », disent-ils

Ils croient aux défis et à la performance

Richard, 40 ans, dit : *« De toute façon, on est un peu pris au piège parce que, finalement, on en demande, on demande de plus en plus de boulot, enfin moi j'étais comme ça, je ne sais pas, peut-être que tout le monde n'est pas comme ça, mais plus on en demande, plus on en a. Si l'on fait ce que l'on a à faire à peu près correctement, on recharge encore plus la barque, donc globalement, on est un peu pris au piège. On est considéré comme quelqu'un de performant [...] »*.

Tous ces cadres donnent l'impression, dit Flocco, de *« monter un escalator descendant »*.

Ils acceptent leur condition de dominants dominés parce que dans le cadre du rapport salarial ils n'ont pas le choix. Ils l'acceptent aussi parce qu'ils en retirent des profits symboliques (travail passionnant, réputation, relations, voyages, petits privilèges, primes, etc.).

{ Tout cela « *[détourne] leurs esprits*, dit Flocco, *de l'instrumentalisation dont ils font l'objet* ».

En conclusion, personne – cadre ou non-cadre - n'échappe à l'aliénation dans les entreprises, mais les formes de cette aliénation sont sensiblement différentes. Chez les non-cadres, la violence est plutôt psycho-sociale, tandis qu'elle est surtout symbolique au sens bourdieusien chez les cadres, à savoir que ces derniers ont surtout affaire à une violence qui n'en a pas l'air. Quoi qu'il en soit, tous subissent une exploitation qui va en s'intensifiant. Pour tous, le sujet est l'extorsion d'une plus-value toujours accrue. C'est cette similitude de condition qui est le fait majeur, quelle que soit la conscience (claire ou embrouillée) que les salariés des différentes catégories puissent en avoir.

Voilà pour ce panorama général des conférences à venir sur le travail. Nous allons maintenant envisager les choses plus en détail. La prochaine fois, nous parlerons du travail comme fait humain/anthropologique.