

Notes de lecture :

Christophe Dejours,
Travail vivant 2. Travail et émancipation,
Payot, 2009, 242 p. 18,50 €

Martine Boncourt

L'auteur, psychiatre-psychanalyste, tente une approche théorique du travail en entreprise selon les outils de sa discipline. Cependant, ni jargon ni développements abscons : comme pour tout discours appartenant à un registre de compétences qui n'est pas le sien, le lecteur doit s'accrocher un peu pour comprendre parfois la logique mise en œuvre. Mais le jeu en vaut la chandelle car, s'il est enseignant, il fera aisément les transferts entre le monde de l'entreprise et celui de l'école, même si la production de la première (biens de tous ordres) n'est pas celle de la seconde (savoirs de tous ordres).

C'est à quoi je me suis appliquée, et plutôt que de faire une synthèse de cet ouvrage par ailleurs très dense, je livre ici quelques-uns des aspects qui m'ont paru particulièrement éclairants.

Travail : le pire et le meilleur

L'auteur part de l'idée que si le travail peut générer le pire (dont l'exploitation de l'homme, son aliénation... qui voit son apogée avec le tournant néolibéral), il peut aussi générer le meilleur.

Son propos est donc de tirer du rapport au travail vivant ce « qu'il contient en puissance comme ressources pour la construction de la santé et l'accomplissement de soi d'une part, pour l'apprentissage du vivre ensemble et la reconstruction des liens de solidarité d'autre part ».

Il s'efforce alors de dégager les conditions qui permettent d'inscrire le travail dans la dynamique du plaisir et de l'émancipation. Il s'appuie pour ce faire sur des expérimentations dans des entreprises actuelles qui vont à contre-courant de la pensée dominante. Et ceci n'est pas sans nous rappeler la place éminemment marginale de la pédagogie Freinet.

Mais qu'entend-on au juste par « travail vivant » ? Voici quelques éléments de réponse parmi ceux qui concernent plus directement les enseignants.

D'abord, le corps

Le travail vivant suppose d'abord une certaine endurance à l'échec, une capacité de faire preuve d'obstination dans la confrontation au réel qui résiste, une capacité de tolérance, d'endurance à la souffrance, de corps à corps avec la résistance sans laquelle ne naîtra aucune intuition de la solution. Si bien que l'intelligence au travail est d'abord une intelligence du corps.

La souffrance est donc à l'origine du mouvement de conquête du monde et, en retour, en s'éprouvant, mouvement de conquête de soi-même, de transformation, d'accroissement. C'est vrai aussi pour le travail intellectuel. Le corps est central, il est d'abord souffrant, il est le siège de tout (habileté, virtuosité, sensibilité...).

Puis toute la personne

Le travail vivant mobilise la personnalité entière. Car cet engagement du corps se double d'une mobilisation de l'intelligence, d'une aptitude à réfléchir, à interpréter et à réagir à des situations. C'est le pouvoir de sentir, de penser, d'inventer. Il a à voir avec le zèle de la personne au travail, c'est-à-dire avec l'intelligence et l'opiniâtreté à la tâche. Ce zèle se manifeste notamment dans le vide, l'espace qui existe toujours, quel que soit le travail, entre le prescrit et l'effectif, en d'autres termes, il est ce que le sujet ajoute pour exécuter la prescription.

Double transformation

Le travail vivant implique l'acquisition progressive d'une habileté qui exige une évolution de la personnalité. Le travail vivant ne consiste donc pas seulement à produire une œuvre (poïesis), mais implique aussi de se transformer soi-même

(praxis). Cette transformation fait du travail vivant une promesse : celle d'un accroissement de la subjectivité qui ouvre la voie à un accomplissement de soi. En pédagogie Freinet, on parle alors d'accroissement de la puissance de vie de l'enfant.

Un monde habitable

Le travail vivant se fait sous certaines conditions sociales et politiques. Il y faut le Monde d'Hannah Arendt : un monde habitable où il est possible de vivre ensemble. Et là, naturellement, on pense à la classe coopérative qui propose, entre autres, des espaces de délibération relativement sécurisés par des règles, car dire et écouter sont deux actes à risque qui peuvent déstabiliser l'individu parlant et écoutant.

Mais l'activité déontique coopérative (dans la classe, ce serait par exemple l'élaboration des règles collectives) suscite généralement un puissant mouvement d'intérêt de la part des salariés qui s'y impliquent souvent sans compter : l'agir institutionnel est prisé par eux car il transcende l'expérience ordinaire du travail.

La coopération

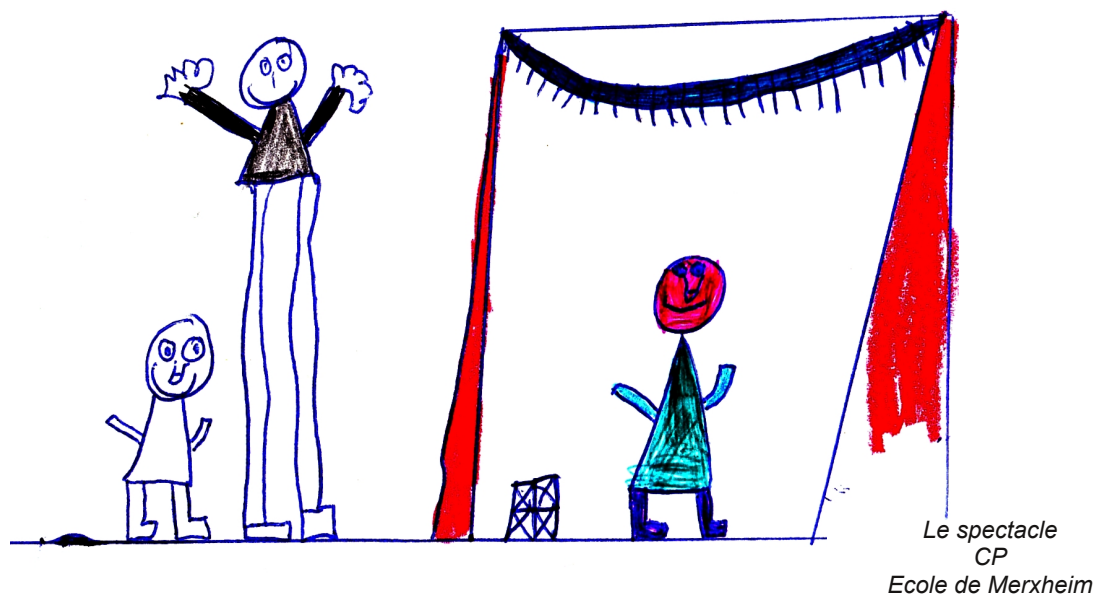
La coopération, qui est une des composantes capitales du travail vivant, se base sur des discussions et des compromis dans la mesure où il s'agit parfois de brider son potentiel subjectif individuel en faveur du vivre ensemble. On l'accepte pour la production et, symboliquement, pour une forme de reconnaissance : la gratification se situe dans le registre de l'identité et dans la conjuration de la violence entre les humains. Le but : la célébration de la vie. On se souvient que c'est une notion clé dans la pensée

de Freinet qui dans *L'éducation du travail* préconise « une école par la vie et pour la vie ».

A l'inverse, la peur au travail, générée notamment par la compétition et l'évaluation individuelle permanente, fait passer le groupe, l'équipe, de la masse artificielle ou organisée (l'institution, ou la classe, par exemple, espaces codés par des règles) à la masse naturelle ou inorganisée où toutes les violences sont possibles, suscitées en particulier par l'illusion de toute-puissance d'un groupe (cf. le film Dupont Lajoie). La lutte pour maintenir les liens entre le travail, la coopération et la vie est une voix praticable pour résister à la progression de la barbarie.

L'autorité

La coopération est en lien avec l'autorité. La délibération collective, en effet, est d'abord orientée vers le désordre, la désunion, la remise en cause. Elle possède donc un fort pouvoir de déstabilisation. Dans un premier temps, elle conduit au dissensus. D'où la nécessité d'un arbitrage demandé par les acteurs mêmes. C'est le rôle du chef. Le chef est celui qui possède l'art de l'écoute et l'art de l'arbitrage, qu'il devra assumer dans la durée, et non le désir d'exercer le pouvoir. Ces compétences sont reconnues par les autres. Son autorité est conférée par le bas. Elle s'appuie sur l'inégalité dans les compétences, mais cette inégalité peut être transcendée par la reconnaissance et l'alliance. Bien sûr, le maître n'est jamais choisi par les élèves, « par le bas », mais désigné par l'institution. A lui de travailler les qualités du « bon chef » et de tenter d'acquérir une autorité légitime plutôt que légale.



L'amour

L'autorité se distingue de l'amour. Elle ne peut reposer sur la reconnaissance de l'autre en tant que personne (l'être), mais en tant que personne détentrice d'une compétence reconnue (le faire), sinon il y a d'abord confusion entre autorité et amour, puis risque de fourvoiement dans la légitimité de l'autorité. L'autorité relève de la reconnaissance et l'amour de la séduction, qui elle-même ouvre la porte à la fascination et à la soumission, formes délétères de l'aliénation, le contraire même de l'effet recherché par la coopération.

C'est pourquoi, le chef – ou le maître ! – doit maintenir fermement l'écart entre sa personne et sa fonction dont il se sait n'être que le dépositaire et non le créateur.

Autorité et démocratie

Le seul contrepoids possible à l'autorité est la démocratie. Mais il n'y a pas de démocratie sans autorité. L'obéissance (différente de la soumission qui est synonyme de capitulation) est ambiguë, qui intègre aussi l'ambivalence et la transgression possible. Elle participe d'une manière de négociation permanente.

Production et culture

Le travail vivant est toujours un travail de production, un travail bien fait et d'une qualité en laquelle se manifeste la vie dans sa puissance. Il conceptualise le lien entre la subjectivité, la politique et la culture. Pour faire court, il s'agit de créer les conditions qui font que les êtres humains vont s'engager dans la création, des conditions qui assignent un statut honorable aux fruits de la création, un droit de l'œuvre à apporter une contribution au monde, comme participation à la culture. « Le monde du travail aujourd'hui ne peut être reconnu comme un monde. Ceux qui l'habitent de nos jours y font plus que naguère l'expérience du désert et de la désolation. Il n'en demeure pas moins que, malgré le désaveu dont le travail aujourd'hui est victime, la culture ne s'alimente nulle part ailleurs qu'au travail vivant, celui des artistes et celui des penseurs, certes, mais aussi celui de la piétaille, c'est-à-dire de tous ceux qui s'efforcent, via le travail bien fait, d'honorer la vie. » Textes libres, journaux, enquêtes, albums, conférences, exposés, recherches... autant d'activités participant toutes du travail vivant et à la culture de la classe.

L'enthousiasme (ou la jubilation, disait Freinet)

Dans la coopération, lorsque l'accord entre les différents protagonistes est trouvé, dont la forme et le résultat ne sont jamais intégralement prédictibles, émerge cette dimension extraordinaire : l'enthousiasme. L'enthousiasme collectif se distingue de l'exaltation collective : cette dernière écrase les subjectivités, relève de l'uniformisation, se situe plutôt du côté du sentiment de toute-puissance et du fanatisme, et conduit à l'aliénation des individus. L'enthousiasme, au contraire, désigne une émotion collective suscitant une excitation joyeuse, elle relève de la polyphonie ou de la pluralité.

L'enthousiasme se manifeste aussi à chaque fois que se fait cette expérience de la contribution à la culture ou à la politique ; et même parfois en amont, dès que l'accès à cette expérience se profile comme une fin possible ou comme une promesse...

Le travail vivant a une fonction émancipatrice. Il s'agit de ne plus considérer le travail avec condescendance, comme un facteur aliénant pour l'homme, mais au contraire de reconnaître au travail libre la possibilité de se proposer comme une épreuve de soi par soi, grâce à laquelle la subjectivité se révèle à elle-même. Reconnaître aussi au travail le pouvoir de générer des liens de coopération, du vivre ensemble ou mieux encore, des arts de vivre.

Réenchanter le travail devrait être une priorité de la politique.



Le uni-hockey
CP
Ecole de Merxheim