



Vous allez prendre plaisir à travailler

Pascal Chabot, dont les travaux interrogent la place de l'individu à l'ère des technosciences, estime que le travail doit être reconsidéré à l'aune de ce qu'on lui donne de soi. Au progrès utile, il préfère le progrès « subtil », plus respectueux du rythme de l'être humain

Pourquoi est-il nécessaire d'aimer son travail ?

Ne pas aimer son travail serait se condamner à se fâcher avec une dimension majeure de la constitution de notre être ! Partons d'une définition minimale : travailler, c'est se fatiguer avec plaisir. On aime à rappeler, par son étymologie latine *tripalium* (qui désigne un instrument de torture), le lien entre travail et douleur ; le terme de « fatigue » dit mieux la relation entre travail et action : se fatiguer implique agir, s'engager dans une activité. La fatigue est première parce qu'il y a toujours dans cette activité une épreuve, une épreuve de soi avec la matière et avec le monde, une résistance à surmonter, sinon ce ne serait pas du travail. Ce ne serait pas du travail non plus si l'effort consenti n'était pas payé en retour. Cette rétribution est financière, mais elle est d'abord symbolique et personnelle. La fatigue est compensée, voire « sublimée », pour reprendre un

terme psychanalytique, par un certain contentement de soi. On peut aimer son travail lorsque ce plaisir est bien au rendez-vous.

N'y a-t-il pas un piège dans cette définition, si elle conduit en retour à valoriser le travail gratuit ou mal payé au nom du plaisir qu'on y prendrait ?

J'en suis conscient, bien sûr. Mais je crois aussi que nous avons besoin, avec la crise du travail, de requalifier le travail comme activité, comme action engagée de l'individu dans le monde. C'est ce qu'avait bien vu Hannah Arendt [1906-1975]. C'est pourquoi il y a une asymétrie originelle dans tout contrat de travail, formel ou non, qui règle un échange entre du temps – que donne l'individu – et de l'argent – qu'il reçoit. L'échange est asymétrique puisque l'argent est de l'ordre purement quantitatif et, en ce sens, il



est illimité, tandis que le temps de l'individu, c'est la durée de sa vie, limitée, donc de l'ordre du qualitatif. Personne n'est dupe de cette asymétrie, si bien que réduire le travail à un échange quantité-quantité est une violence pour l'individu puisque l'on nie la nature profonde de ce qu'il donne : un bout de sa vie, c'est-à-dire de lui-même, en quelque sorte. La demande de reconnaissance, que l'on entend dans les cabinets des psychologues du travail et les bureaux de DRH, est l'attente de ce « quelque chose » qui acte la valeur du travail en tant qu'il engage une personne tout entière.

Pourquoi le contentement de soi au travail serait-il plus rare aujourd'hui ?

L'une des évolutions sociales pousse à une pensée fonctionnelle de soi, à être entrepreneur de soi-même, y compris sur le plan émotionnel. L'injonction est paradoxale : soyez vous-même, investissez-vous, mobilisez même vos affects, mais il faut que votre personnalité sache s'adapter au modèle prédéfini du professionnel. Ou bien, autre injonction paradoxale : préservez-vous, n'en faites pas trop, alors que, dans énormément de métiers, on n'en fait jamais assez, et c'est bien ainsi que le travail est intéressant.

Cela est valable d'ailleurs pour bien des métiers manuels, qu'Hannah Arendt, dans sa conception politique du travail, a eu tendance à dévaloriser au motif que ceux-ci sont fondés sur la répétition, le face-à-face avec la nécessité, confrontés inlassablement au même problème et, donc, selon elle, non créateurs. C'est tout à fait faux : je ne vois pas pourquoi le sens du travail pour un jardinier, un camionneur, un menuisier ou un balayeur serait aboli par sa répétition. D'une certaine manière, Arendt fait le lit de la robotisation qui menace de réduire les travailleurs à des riens remplaçables.

La numérisation et la robotisation transforment-elles déjà notre relation au travail, outre l'insécurité qu'elles suscitent pour l'emploi ?

Je les appelle des « ultraforces » parce qu'elles ne se présentent pas comme des pouvoirs classables selon les catégories classiques. Technoscientifique, économique, politique, symbolique, psychique... la puissance du numérique est tout cela à la fois, c'est pourquoi elle instaure un rapport de force que nous avons du mal à décrire, à penser et à maîtriser.

Comment empêcher que ces ultraforces ne provoquent une hécatombe dans le monde du travail ? Déjà, il y a dans le discours sur la robotisation un impensé qui est la déqualification, comme chez Arendt, de la matière, du geste, de l'acte, au profit du travail intellectuel : le domaine du « faire » serait dévolu à la machine, tandis que celui de la pensée devrait rester humain. C'est une conception intenable ! Même un intellectuel l'éprouve : une idée n'existe pas tant qu'on ne la met pas à l'épreuve du réel, ne serait-ce que dans ce geste très concret de l'écriture. Le travail, c'est cela d'abord : une manière de faire.

Quelle est la solution alors pour aimer son travail ? Faut-il s'investir encore plus dans l'espoir de ne pas être remplaçable, ou alors, sachant qu'on l'est, donner le moins possible ? Ce serait l'alternative entre le burn out et le cynisme...

Alors que je travaillais il y a une dizaine d'années sur Gilbert Simondon [1924-1989], le penseur du progrès technologique et de son impact sur l'individu, le terme « burn out », entendu par hasard dans une conversation, m'a frappé à cause de l'image du feu (*burn out* évoque en anglais l'ampoule grillée, la chandelle consumée). Le psychiatre américain Freudenberg [1926-1999] l'avait utilisée d'abord dans les années 1970 à propos de la toxicomanie, pour désigner l'état de patients littéralement « cramés » par l'abus de drogues dures. J'ai cherché plus loin, jusqu'à l'acédie monastique, qui est une brusque perte de foi, une soudaine froideur à force de consommation mystique.

Le burn out parle bien de l'impact sur l'individu du désir de maximisation de tous les paramètres de l'existence humaine : trop d'accélération, trop d'ambition, trop de désir, trop de consommation, trop de perfectionnisme, trop de profit, trop de compétition, trop de puissance... C'est la maladie du trop. Et c'est aussi la maladie de l'adaptation : l'humain s'adapte très bien, mais l'adaptation n'est pas une fin en soi. Le burn out rappelle aussi qu'il faut refuser la fausse alternative entre le progrès technique et économique et la régression. Il existe, à côté de ce progrès utile, un progrès « subtil », plus conforme au temps cyclique naturel de la réalisation de soi. « Subtil », vient du latin *sub-tella*, « sous la toile ». Ce progrès subtil est la trame de nos existences.

Pour sortir de l'alternative entre le burn out et le cynisme – fausse alternative elle aussi, je l'espère ! –, je trouve une piste dans la réflexion sur ce qu'on appelle les « communs ». Il s'agit de sortir de la culture paternaliste qui sous-tend encore fortement notre vision de l'entreprise. Celle-ci repose sur la fausse évidence que les institutions et entreprises appartiennent en propre à ceux qui décident de leur sort. Or, même dans le système capitaliste, l'on devrait concevoir qu'une entreprise, publique ou privée, quelle que soit sa taille, reste de l'ordre du commun. Se fatiguer avec plaisir recevrait alors plus de justification si l'on est reconnu comme travaillant à du commun.

Quel livre nous conseillez-vous de lire cette année pour poursuivre la réflexion ?

L'Iliade ou le poème de la force, de Simone Weil (Rivages poche, « Petite Bibliothèque », 2014), écrit en 1941, en pleine débâcle française face à l'Allemagne hitlérienne. La radicalité extraordinaire de ce texte éclaire étrangement notre époque « musculaire », fascinée par la virilité du pouvoir. Simone Weil s'appuie sur *L'Iliade* pour méditer l'inhumanité de la force. La force seule rend impossible toute société. Elle transforme en chose autant l'homme qui la sert que celui qu'elle asservit. Pour résister à la force, il faut changer d'ordre. Le véritable antidote à la force, c'est la justice. ♦

PROPOS RECUEILLIS
PAR CATHERINE PORTEVIN

**PASCAL CHABOT**

Né en 1973 en Belgique, Pascal Chabot est un spécialiste de Gilbert Simondon, grand penseur de la technique et de son impact sur l'individu, dont l'œuvre originale est redécouverte depuis sa mort en 1989. C'est avec cette inspiration philosophique qu'il développe en essayiste sa propre pensée sur la question du progrès et de la construction de l'individu à l'ère des technosciences. En 2013, dans *Global Burn Out* (PUF), il est l'un des premiers à faire des nouvelles pathologies du travail un sujet philosophique. De cet ouvrage, il tire un film, *Burning Out. Dans le ventre de l'hôpital* (AT Doc/Zadig Productions/Louise Productions), coécrit et réalisé par Jérôme Le Maire, dans l'univers de travail d'un hôpital. Dans son dernier essai, *Exister, résister. Ce qui dépend de nous* (PUF, 252 p., 18€), paru cet automne, il élargit sa réflexion à partir du travail, pour analyser la fragilisation de l'individu dans le « système » (capitaliste), lui-même déstabilisé par les ultraforces technologiques qui le traversent. Pascal Chabot enseigne à l'Institut des hautes études des communications sociales (IHECS) à Bruxelles et donne régulièrement des conférences en entreprise.

