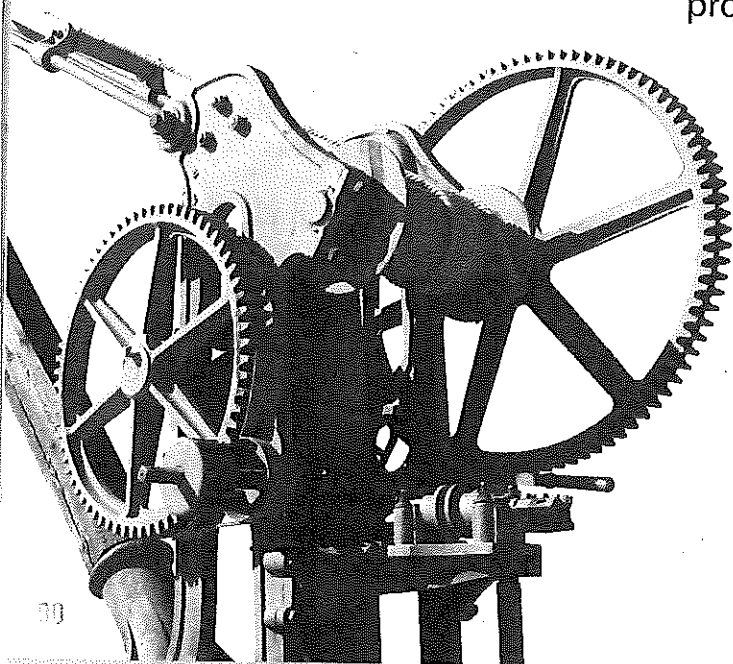


le point sur les controverses

JUSTICE DANS LE TRAVAIL!

Matthieu de Nanteuil

Les questions liées à la justice – « Qu'est-ce qui est juste ? » – sont particulièrement cruciales dans une perspective de reconstruction des gauches. Clarifier les termes du débat est l'ambition du livre *Rendre justice au travail*, tout au moins pour ce qui concerne la sphère du travail (car des questions identiques peuvent aussi être posées dans d'autres sphères, mais ce ne sera pas le propos ici). Après deux préalables, l'exposé présentera les questions qui ont été à l'origine du livre, pour ensuite faire une brève incursion dans l'histoire des idées et se terminer par une proposition méthodologique.



Matthieu de Nanteuil est professeur à l'UCLouvain, Cridis.



inclu
son
de l'
nièr
auss
la sa
com
brut
pou
du c
som
Fo
« en
En la
Ce d
thoc
de la
ceux
ainsi
mett
finir
auta
nôtr
luble
à l'ap
et m
d'int
com

LES I
De
gine
Capi

1 /
juges
2 T

Sen

ARTICULER
LES QUESTIONS
DU TRAVAIL AVEC CELLES
DU RACISME,
DE L'ÉTAT D'URGENCE,
DU DÉPLACEMENT FORCÉ.

Je voudrais commencer par poser deux préalables à cet exposé. D'abord dire que, si le paradigme de la justice sociale – qui a été le nôtre depuis la révolution industrielle, incluant de nombreuses approches et théories en son sein – reste important, il conviendrait cependant de l'élargir. À mes yeux, nous sommes entrés ces dernières années dans une économie globalisée qui s'avère non seulement injuste, mais aussi violente voire prédatrice vis-à-vis des populations, des ressources naturelles, de la santé des personnes, etc. Il est nécessaire de reconstruire une critique qui prenne en compte non seulement les injustices sociales – elles sont nombreuses – mais aussi la brutalité de l'économie contemporaine, partout dans le monde. Par ailleurs, il faudrait pouvoir articuler les questions du travail avec celles du racisme, de l'état d'urgence, du déplacement forcé (notamment les déplacés climatiques) : objectivement, nous ne sommes qu'au début d'une réflexion qui articulerait tout cela.

Force est de constater, ensuite, que si l'on théorise beaucoup sur la justice sociale « en général », on le fait nettement moins lorsqu'il s'agit du travail ou des travailleurs. En la matière néanmoins, il serait réducteur d'aller vers des propositions clé-en-main. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une analyse approfondie de l'existant et d'une méthodologie de travail collectif. Dès lors que, précisément, il s'agit de poser le problème de la justice *dans* le travail, on ne peut prétendre résoudre les problèmes *à la place* de ceux qui sont directement concernés. Le sens de notre réflexion peut donc se résumer ainsi : moins que de propositions, si radicales soient-elles, nous avons besoin de nous mettre tous – syndicalistes, universitaires, citoyens – autour de la table en vue de définir une méthode, de tracer un chemin. Il y a de la place pour faire œuvre commune, autant autour du « pourquoi » que du « comment ». À cet égard, nous pouvons faire nôtre cette phrase d'Alain Supiot : « *Inéliminable, la question de la justice est aussi insoluble, en ce sens qu'elle ne peut recevoir de réponse définitive. Elle ne se réduit pas, en effet, à l'application d'une règle, quelle qu'elle soit. Lieu d'une tension insoluble entre monde réel et monde idéal, elle se présente à la fois comme un principe d'action et comme une règle d'interprétation*¹. » Il faut sans cesse remettre cette question sur le métier, en tenant compte des conditions réelles dans lesquelles elle se déploie.

LES INTERROGATIONS INITIALES

Deux grandes questions forment le point de départ de notre livre. La première s'origine dans le travail très important de Thomas Piketty, en particulier dans son livre *Le Capital au XXI^e siècle*². L'auteur montre très bien à quel point nous faisons face à un « re-

1 A. Supiot, « L'idée de justice sociale », in L. Burguogues Larsen (dir.), *La Justice sociale saisie par les juges en Europe*, Paris, Iredies-Pedone, coll. « Cahiers européens », 2013, p. 2.

2 T. Piketty, *Le Capital au XXI^e siècle*, Paris, Le Seuil, 2013.

tour » de la question des inégalités sociales, non seulement entre l'Occident et le reste du monde, mais aussi au sein même du monde occidental, où se trouvent des foyers de paupérisation de masse. À ses yeux, l'un des problèmes centraux tient à la distribution des richesses autour du salariat. Les 10 % de revenus les plus riches ne sont pas forcément composés de rentes : ils concernent principalement les cadres dirigeants qui, en plus de leur salaire, cumulent un ensemble de privilèges déconnectés de leurs activités réelles – on songe par exemple aux *stock options*. Autrement dit, pour une certaine catégorie d'acteurs, il n'y a plus aucun rapport entre leur activité de travail et les revenus qu'ils gagnent. La solution passe, aux yeux de Thomas Piketty, par la généralisation de la méritocratie : il faut faire en sorte que chacun puisse avoir des revenus proportionnels à sa contribution à la vie en société.

COMMENT REPRENDRE LES THÉORIES DE LA JUSTICE EN FAISANT EN SORTE QU'ELLES NE CONTOURNENT PLUS LA QUESTION DU TRAVAIL ?

Autant l'approche de Piketty est essentielle quand il s'agit d'analyser la source des inégalités contemporaines, autant sa proposition de solution – le retour à une méritocratie généralisée – ne convient pas. En effet, le *mérite* est une notion qui accompagne l'économie politique depuis ses origines et qui fournit une armature culturelle à l'enrichissement individuel tout en évacuant la question des conditions pratiques de réalisation du travail. On voit là une manière subtile de contourner la question du sens du travail, en particulier pour ceux qui sont directement concernés. Pour

nous, il s'agit reprendre ces questions en intégrant les valeurs – ou les conflits de valeurs – que les travailleurs mettent en jeu lorsqu'ils effectuent une activité professionnelle, quelle qu'elle soit. Érigé en valeur suprême par une tradition politique particulière, le *mérite* ne dit rien là-dessus.

Notre deuxième question de départ se réfère au fait suivant : depuis les analyses de John Rawls, en particulier dans son ouvrage phare *Theory of Justice*³, les réflexions menées dans le champ de la théorie de la justice n'abordent que très peu la question du travail – et encore moins celle du travail comme expérience. Or la question du travail est d'abord celle d'une *expérience*, et d'une expérience *intersubjective*, même si on ne niérait pas qu'elle concerne, simultanément, la production de biens et de services en vue de la création de richesses. Au-delà de la question des revenus qui découlent de l'obtention d'un salaire – encore insuffisants pour une partie non négligeable des travailleurs –, une telle préoccupation renvoie à un ensemble de rapports sociaux, mais aussi à un ensemble de valeurs vécues dans le monde du travail – et qui peuvent y être abîmées, aliénées.

Comment reprendre les théories de la justice en faisant en sorte qu'elles ne contournent plus la question du travail ? Comment faire en sorte qu'on puisse rendre justice

au trav
une sc
depuis
quelle
partou

BREF D

Sché
famille
leur di
foulée
essent
produ
invisib

Le d
Pourta
des ser
sur la j
riches
qui re
du tra
de rich
tifier,
rie me
vée d
applic
est éri
ductiv

Or c
du me
l'éche
voile
libéra
telle
devai
maine
assoc
d'auti
sphèr
et qu'
On

3 J. Rawls, *Theory of Justice* (1971), Paris, Le Seuil, 1987.

au travail ? Comment le travail peut-il être lui aussi une scène de justice, et non pas cette scène abstraite depuis la naissance de l'économie politique, selon laquelle les principes de justice pourraient s'appliquer partout, sauf, précisément, dans le monde du travail ?

**POUR LES ÉCONOMISTES
LIBÉRAUX, IL NE SAURAIT
Y AVOIR DE RÉFLEXION
ÉTHIQUE DANS
LE TRAVAIL EN DEHORS
DU MÉRITE.**

BREF DÉTOUR PAR L'HISTOIRE DES IDÉES

Schématiquement, notre héritage est celui de deux familles de pensée. L'une défend l'idée que la seule valeur disponible au travail est le *mérite* individuel – c'est le legs d'Adam Smith et, dans sa foulée, de toute la tradition libérale. L'autre, au contraire, défend l'idée que le travail est essentiellement le lieu d'une *exploitation* de l'homme par l'homme : dans leur activité productive, du moins en régime capitaliste, les travailleurs sont non seulement rendus invisibles, mais déshumanisés ; c'est le legs de Karl Marx et du marxisme.

Le discours du *mérite*, on l'entend à tort et à travers, sans que jamais il soit déconstruit. Pourtant, même le jeune Adam Smith était critique à son égard, lui qui, dans la *Théorie des sentiments moraux* (1759) critiquait les rentiers et disait valoriser « l'effort des pauvres sur la paresse des riches ». Malheureusement, dans *l'Essai sur les causes et la nature de la richesse des nations* (1776), le même auteur va proposer une construction économique qui rend littéralement impossible l'application d'une telle théorie morale au domaine du travail. Le travail étant une abstraction nécessaire à la plus grande quantité possible de richesses – selon la *Richesse des nations*, le travail est une durée que l'on peut quantifier, ce n'est plus une expérience –, l'idée que l'on puisse voir s'y appliquer une théorie morale fondée sur la *sympathie* (sentiment moral par excellence pour Smith) est privée de tout fondement logique. En d'autres termes, l'abandon d'une théorie morale appliquée au domaine de la production capitaliste va de pair avec l'idée que le travail est érigé en réalité abstraite, simple rapport de proportionnalité entre les activités productives et la richesse créée.

Or c'est très précisément dans ce vide moral que s'engouffre la définition moderne du *mérite* : pour ne pas avoir à supporter un tel vide – est-il seulement supportable à l'échelle d'un pays entier ? –, la tradition libérale enfouit la question du travail sous le voile du mérite. Celui-ci devient un critère d'évaluation exclusif : pour les économistes libéraux, il ne saurait y avoir de réflexion éthique dans le travail en dehors du mérite. Une telle affirmation est toutefois une contradiction dans les termes. Si, en effet, l'éthique devait se résumer à l'application d'une valeur unique, elle disparaîtrait comme domaine de réflexion et comme pratique. C'est bien parce qu'il y a *débat* sur les valeurs associées aux activités de production que la réflexion *éthique* est aussi importante. En d'autres termes, défendre la perspective d'un ensemble d'exigences éthiques dans la sphère de la production, c'est accepter que les référentiels de valeurs soient multiples et qu'il y ait débat sur leur pertinence respective.

On voit aussi que cette reconstruction idéologique autour de la notion de *mérite* est

une manière de neutraliser l'idée que le travail est une expérience éthique, qui contient des éléments constitutifs de notre rapport aux autres – et à nous-mêmes – à partir de valeurs auxquelles on tient, pour lesquelles on est prêt à se battre, et dont le non-respect est source de souffrance autant que de déshumanisation.

En exposant cela, nous entrons aussi dans le cœur de ce qui est la théorie de l'aliénation chez Marx. Pour celui-ci, fondamentalement, le capitalisme déshumanise. La valorisation exclusive du mérite individuel dans la tradition libérale a privé les travailleurs de l'idée qu'ils sont d'abord des *sujets* qui ont des valeurs à défendre. En face de l'approche par le mérite, on a donc la théorie marxienne (et pas simplement *marxiste*⁴), porteuse d'une pensée très profonde sur le travail. Une idée a cependant dominé cette tradition : celle de l'*exploitation*. C'est important, mais néanmoins insuffisant. Important parce que, indéniablement, des situations d'exploitation accompagnent le développement du capitalisme globalisé et financiarisé, à l'échelle nationale ou internationale. Insuffisant pour deux autres raisons. D'abord, parce qu'une telle notion (l'exploitation) contribue à forger une lecture trop utilitariste de ce qui se joue dans le travail. De notre point de vue, le travail n'est pas seulement un lieu d'affrontement entre des intérêts ; il est aussi un espace de confrontation entre des valeurs – ou des systèmes de valeurs. Ensuite, pour des raisons plus théoriques. À la fin de son œuvre, Marx accrédite l'idée que le travailleur n'est rien d'autre qu'une *force de travail* exploitée par le capitalisme. Les travailleurs ne sont-ils que des « forces » ? Ne sont-ils que des simples mécaniques au service de la production de richesse ? N'ont-ils pas autre chose à faire valoir ?

Un renouvellement de la pensée marxienne s'impose d'autant plus que nous sommes entrés dans une société pluriculturelle où la question du rapport aux valeurs ne dépend plus mécaniquement du rapport de forces autour de la distribution des richesses. La gauche doit prendre le sujet à bras-le-corps, sans pour autant tomber dans une lecture trop culturaliste, mais en articulant les questions économiques et les questions culturelles : que peut donc signifier la question de la justice sociale pour les travailleurs d'aujourd'hui, dans toute leur diversité ?

4 L'approche marxienne prend les écrits de Marx pour un *matériau qui donne à penser*, quitte à être critique à l'égard de son auteur lui-même. Le marxisme est la version réductrice qu'a prise cette tradition de pensée lorsqu'elle a été conçue comme un simple instrument de conquête ou de préservation du pouvoir. Cela ne dédouane pas entièrement les écrits de Marx (contre tout idéalisme – ce que Marx lui-même exérait –, il faut redire que le marxisme entretient bien un *certain rapport* avec la pensée de Marx), mais cela permet de remettre cette pensée au centre de l'analyse critique, dans toutes ses dimensions (par sa diversité et son foisonnement, elle est aussi l'un des meilleurs instruments pour procéder à une critique rigoureuse du marxisme). Sur le sujet, on lira : C. Castoriadis, *L'Institution imaginaire de la société*, Paris, Le Seuil, 1975 ; E. Balibar, *La Philosophie de Marx*, Paris, La Découverte, 2001.

EN EXPOSANT CELA,
NOUS ENTRONS AUSSI
DANS LE CŒUR DE CE QUI
EST LA THÉORIE
DE L'ALIÉNATION CHEZ
MARX.

L'ÉTHIQUE COMME CONFLIT DE VALEURS : LA QUESTION DES « DILEMMES »

Je l'ai dit, mon intention est moins de formuler des propositions clé-en-main que d'essayer, prioritairement, de comprendre de quoi est faite l'expérience des travailleurs aujourd'hui. Ma proposition est la suivante : dans de très nombreuses situations, les travailleurs sont confrontés, non pas au seul défi de devoir faire triompher une valeur unique sur une absence totale de référentiel de valeurs, mais à l'expérience de dilemmes, parfois très difficiles à vivre. C'est vrai dans les entreprises privées, qui forment le centre névralgique du système capitaliste, mais c'est vrai également ailleurs : dans les univers bureaucratiques comme dans celui des organisations qui défendent une finalité sociale (entreprises sociales, associations ou mutuelles, mais aussi ONG, partis politiques, syndicats, Églises...). En l'occurrence, l'expérience est celle de valeurs incompatibles entre elles, ou celle d'un conflit entre des valeurs différentes mais qui peuvent avoir une légitimité équivalente. Les choses sont donc plus compliquées que la conviction qu'il n'y aurait qu'un modèle simple à appliquer, un modèle qui restaurerait mécaniquement la dignité des travailleurs, ainsi d'ailleurs que le respect, l'égalité, l'autonomie, etc. On peut même aller plus loin. Parfois, ce sont les conflits sociaux eux-mêmes qui servent de révélateurs. Les valeurs que les travailleurs ont à y défendre ne s'opposent pas simplement à celles des employeurs : il arrive que ces travailleurs soient traversés par plusieurs valeurs qu'ils n'arrivent plus à articuler, sauf au prix d'un véritable effort de reconstruction⁵.

Pour la théorie morale, la question centrale devient donc celle *du mode de résolution de ces dilemmes* à partir, non de l'affirmation d'une valeur contre une autre, mais de *modèles de justice* capables de rendre compte de ces conflits de valeurs et de proposer une issue pratique à ceux que ces dilemmes affectent. Il s'agit de déplacer la focale éthique, en passant de la déclinaison locale d'un principe moral à la prise en compte, dans la réflexion éthique elle-même, des conflits de valeurs qui ne cessent de caractériser nos sociétés pluriculturelles. Disons-le autrement : toute la question consiste à savoir placer l'expérience du pluralisme des valeurs *sous* une exigence générale de justice sociale –le contraire, en somme, du relativisme moral.

En même temps – c'est un point essentiel –, cette exigence générale ne saurait se concevoir sur un mode unilatéral. En la matière non plus, il n'y a pas de modèle unique. Pour affronter la pluralité des valeurs, il faut insister également sur la pluralité des modèles de justice disponibles : telle est, de façon ramassée, l'une des thèses centrales de notre ouvrage. Ainsi a-t-on vu progressivement se superposer des modèles qui, chacun,

**POUR AFFRONTER LA
PLURALITÉ DES VALEURS,
IL FAUT INSISTER
ÉGALEMENT SUR LA
PLURALITÉ DES MODÈLES
DE JUSTICE DISPONIBLES.**

5 A. Honneth, *La Lutte pour la reconnaissance* (1992), Paris, Le Cerf, 2000.

**L'IDÉE EST QUE,
DANS LES SITUATIONS
INÉGALITAIRES, L'UN
NE TRIOMPHE PAS
DÉFINITIVEMENT DE
L'AUTRE.**

ont leur validité propre et reposent sur des arguments sérieux, mais qui ne vont pas pour autant tous dans la même direction. Nous en isolons quatre. Chacun est décrit ci-dessous en fonction de la question centrale qui l'anime.

L'éthique de la discussion

Ce modèle bâti par Jürgen Habermas⁶ pointe une réalité centrale dans l'histoire du mouvement ouvrier.

Les ouvriers ne sont pas seulement demandeurs de pain : ils veulent aussi pouvoir s'exprimer sur ce qu'ils vivent aujourd'hui et désirent pour le futur. Selon ce référentiel, l'injustice centrale désigne une sorte de mutisme public, l'impossibilité d'accéder à un espace public de discussion pour dire ce que l'on vit et ce que l'on veut.

À l'inverse, permettre l'accès à une parole publique suppose de créer les conditions pour qu'existent des espaces de discussion dans les entreprises et les organisations. C'est dans de tels espaces qu'on peut espérer surmonter les conflits de valeurs. Dans ce modèle, en résumé, la figure cardinale de l'injustice est le *mutisme* ; le conflit de valeurs est assumé comme conflit d'opinions ; « je » suis sujet du langage (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

L'éthique du compromis

Dans ce modèle, on parle, autant que dans le modèle précédent, mais avec la préoccupation centrale d'éviter la tyrannie d'un seul point de vue, d'un seul système de valeurs qui s'imposerait à tous les autres. Autrement dit, il faut tout faire pour que nous puissions vivre dans des organisations qui reconnaissent la pluralité des valeurs. Pour Luc Boltanski et Laurent Thévenot⁷, l'important est moins la prise de parole que la construction de situations permettant de maintenir une pluralité de valeurs dans la durée.

Le modèle belge de la concertation sociale a beaucoup à voir avec cette conception. Le compromis y a une fonction éthique et politique propre : l'idée est que, dans les situations inégalitaires, l'un ne triomphe pas définitivement de l'autre. De manière générale, ce modèle a inspiré tout le courant de la démocratie industrielle. Les mutations du capitalisme global le fragilisent fortement : il a dès lors besoin d'être réinterprété, en sorte de pouvoir reconstruire des compromis sans doute moins institutionnalisés, mais pas pour autant moins efficaces. Ici, la figure cardinale de l'injustice est la *décision arbitraire* ; le conflit de valeurs est assumé et radicalisé ; « je » suis sujet de la négociation (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

6 J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel* (1981), Paris, Fayard, 1987.

7 L. Boltanski et L. Thévenot, *De la justification. Les Économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

L'éth
La
mie,
il ne
qui r
futur

LA
DE
DAI
L'IN
DES
ME

fessic
dinal
œuvr
const
dèle

L'éthi
Axe
n'est
dith É
la rec
aussi
popu
parce
avoir
par e
natio
leurs

8 A.
9 M
Flamm
10 A.
11 J.

L'éthique du développement

La source du modèle est cette fois le travail d'Amartya Sen⁸, « prix Nobel » d'économie, repris par Martha Nussbaum⁹, autour des « capacités » (*capabilities* en anglais). Ici, il ne s'agit pas seulement de construire des compromis ou de donner la parole à ceux qui n'y ont pas droit habituellement, mais de permettre aux personnes d'énoncer le futur qu'ils souhaitent – de faire valoir un « idéal de vie bonne » pour eux-mêmes ou leurs proches, y compris dans le travail – et d'avoir les moyens de le mettre en œuvre concrètement. C'est pour cela qu'on peut parler d'une éthique du développement, à comprendre comme « développement des capacités ».

**LA FIGURE CARDINALE
DE L'INJUSTICE
DANS CE MODÈLE EST
L'INCAPACITÉ À FAIRE
DES CHOIX ET À LES
METTRE EN ŒUVRE.**

Dès le moment où il y a adhésion au modèle, cela oblige les organisations – privées et publiques – à donner des moyens concrets aux travailleurs, en sorte qu'ils puissent avancer dans la réalisation de leurs projets. De très nombreuses applications sont possibles, par exemple dans les champs de la formation pro-

fessionnelle ou, plus largement, de la gestion des ressources humaines. La figure cardinale de l'injustice dans ce modèle est l'*incapacité* à faire des choix et à les mettre en œuvre ; les conflits de valeurs sont assumés et explicités ; « je » suis le sujet qui élargit constamment la gamme des choix possibles (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

L'éthique de la reconnaissance

Axel Honneth¹⁰ a mis le sujet de la reconnaissance sur le devant de la scène. Mais il n'est pas le seul : en la matière, plusieurs approches coexistent. La critique que fait Judith Butler¹¹ permet d'aller plus loin en ceci qu'il s'agit de s'intéresser non seulement à la reconnaissance de ceux qui ont conscience du manque dont ils sont victimes, mais aussi à la question de la « reconnaissabilité » – en l'occurrence, des personnes ou des populations dont on ne pense même pas qu'ils puissent avoir droit à la reconnaissance, parce que celle-ci est d'emblée rendue impossible par les rapports de pouvoir. Après avoir longtemps pensé aux minorités sexuelles, Judith Butler pense désormais aussi, par exemple, aux populations arabo-musulmanes dans le contexte des guerres internationales. Cette fois, la figure cardinale de l'injustice est le *mépris* ; les conflits de valeurs sont assumés à travers le conflit ; « je » suis le sujet d'une singularité dont je re-

8 A. Sen, *L'idée de justice*, Paris, Flammarion, 1992.

9 M. Nussbaum, *Capabilités : comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, Paris, Flammarion, 2012.

10 A. Honneth, déjà cité.

11 J. Butler, *L'État global*, Paris, Payot-Rivages, 2007.

vendique la reconnaissance ou la « reconnaissabilité » (c'est la forme de subjectivité que ce modèle privilégie).

On peut synthétiser ces quatre modèles de la manière suivante :

	Éthique de la communication	Éthique du compromis	Éthique du développement	Éthique de la reconnaissance
Figure cardinale d'injustice	Mutisme	Décision arbitraire	Incapacité	Mépris
Conflits de valeurs	Assumé comme conflit d'opinion	Assumé et radicalisé	Assumé et explicite	Assumé à travers le conflit
Formes de subjectivité	Sujet du langage	Sujet de la négociation	Sujet du choix	Sujet de la singularité

UNE MÉTHODE À INVENTER

Pour que le travail ne soit pas un lieu de déshumanisation, il faut que nous nous donnions les moyens de réfléchir à une méthodologie, faisant en sorte que les travailleurs puissent avoir des possibilités concrètes, d'une part, de clarifier leur propre référentiel de justice et, d'autre part, de mettre celui-ci en œuvre sur le terrain.

Le modèle en question n'est pas sans conséquences, parce que le choix d'un modèle impacte les identités et les manières d'être. Habermas, par exemple, considère que pour mettre en œuvre le modèle de l'éthique de la discussion, il faut non seulement être un sujet parlant, mais aussi être très au clair sur les arguments que l'on veut défendre. Or ces arguments font parfois défaut dans des espaces de discussion truffés de problèmes et de rapports de forces : dans un tel contexte, la vision d'un sujet qui ne demanderait qu'à prendre la parole et qui serait toujours capable de s'exprimer peut certainement être qualifiée d'idéalisée. En même temps, elle peut être très opératoire dans des situations de crise profonde, dominée par l'interdiction d'une parole publique et argumentée. C'est notamment le cas lorsque survient un phénomène traumatique tel que le suicide d'un collègue sur le lieu de travail, ou lors de l'exposition répétée à des situations de grande souffrance, comme dans le monde hospitalier. Mais ceci ne vaut que dans certains contextes. Dans d'autres milieux, par exemple là où une tradition de négociation est à bout de souffle, c'est plutôt le compromis qu'il faudra reconstruire. Et l'on pourrait multiplier les exemples.

En d'autres termes, les modèles de justice doivent être mobilisés en fonction des contextes. Il n'y a pas de modèle unique qui soit susceptible de rendre la dignité aux travailleurs. Il convient de partir de leur expérience concrète – notamment sur le terrain des conflits de valeurs – et, là où ils sont, de voir quels sont les modèles de justice qui leur sont accessibles, ce que ces derniers exigent d'eux-mêmes comme ce qu'ils rendent effectivement possible. S'arracher concrètement aux dominations suppose de

cont
lisme
Bie
eux. l
redor

OBJ
TRA
DE I
SIOI
JUS
AU

au-de
politi
pation
vail pi
justic

Pou
ports
sans c
mesur
on le
vail sa
renou
tion se
réflécl
recter
suppc
en la r

De c
gemei
temps
stand
penso
rentiel
sont le
ce pro

Sena

contextualiser les perspectives émancipatrices – et d'éviter de tomber dans un idéalisme naïf ou virulent.

Bien évidemment, les modèles que nous avons identifiés peuvent être articulés entre eux. La question est moins celle de l'un *ou* l'autre que celle de l'un *et* l'autre : comment redonner une parole aux travailleurs qui n'y ont pas droit et, *en même temps*, développer des capacités sur le lieu de travail ? Comment reconnaître les plus marginaux – les immigrés, les moins qualifiés, les plus âgés ou les plus jeunes, les femmes, etc. – et *en même temps* construire des compromis tenables dans la durée ? Les questions de ce type ne manquent pas.

OBJECTIF : RENDRE LE TRAVAIL PLUS JUSTE, FAIRE DE LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE UNE SCÈNE DE JUSTICE, « RENDRE JUSTICE AU TRAVAIL ».

Dès lors que sont clarifiées les questions du « pourquoi » et du « comment » – celle du « où voulons-nous aller ? » mais aussi celle du chemin pour y parvenir –, on peut en revenir à l'enjeu politique fondamental d'une démocratisation des entreprises capitalistes et,

au-delà, de toutes les organisations de production. Dans une telle perspective, l'action politique prend tout son sens : elle doit créer les conditions institutionnelles de participation des travailleurs à la vie commune, en se donnant pour objectif de rendre le travail plus juste, de faire de la sphère professionnelle une scène de justice, de « rendre justice au travail ».

Poursuivre un tel horizon ne peut se faire sans une démocratisation poussée des rapports sociaux de production : pour les travailleurs, la justice sociale ne pourra émerger sans qu'ils ne soient demandeurs d'une telle exigence, sans qu'ils ne soient, surtout, en mesure de faire valoir ce point de vue dans des rapports sociaux plus équilibrés. Mais, on le dit moins, l'inverse est également vrai : il ne pourra y avoir de démocratie au travail sans clarification des finalités qui fondent une telle revendication. Qu'il s'agisse du renouvellement des politiques sociales – notamment dans le domaine de la concertation sociale – ou de la réinvention des modes de gouvernement dans les entreprises, réfléchir à une telle finalité est devenu un enjeu de premier plan pour les acteurs directement concernés par ces questions, à commencer par les partenaires sociaux. Les supports institutionnels pour poursuivre une telle tâche sont néanmoins devant nous : en la matière, beaucoup reste à inventer.

De ce point de vue, l'un des enjeux majeurs pour le mouvement syndical et, plus largement, pour les gauches de ce début de siècle est de renverser la hiérarchie qui a longtemps été celle de la social-démocratie : d'abord concevoir un schéma institutionnel standardisé valable pour tous, ensuite, le décliner en applications locales. Nous pensons qu'on peut réfléchir autrement : d'abord vérifier les besoins locaux, les référentiels, les valeurs, les idéaux auxquels tiennent les travailleurs dans les contextes qui sont les leurs ; ensuite, définir ce que devraient être les institutions utiles à construire ce projet d'émancipation collective. ■