

UNIVERSITE PAUL VALERY – MONTPELLIER

Arts et Lettres, langues et sciences humaines et sociales
UFR IV : Faculté des sciences économiques, mathématiques et sociales

Département d'Administration Economique et Sociale

Développement Humain et corps : de la fortitudo à l'hilaritas ?

Sous la direction de Delphine Vallade, Maître de conférences en sciences économiques

Code de l'ECUE : V28DSS5

Présenté pour l'obtention du :

Master professionnel 2^{ème} année

Domaine : Sciences humaines et sociales

Mention : Intervention et développement social

Parcours : **Economie sociale et solidaire et action publique**

Par Adrien MONIER

15/10/2017

UNIVERSITE PAUL VALERY – MONTPELLIER

Arts et Lettres, langues et sciences humaines et sociales
UFR IV : Faculté des sciences économiques, mathématiques et sociales

Département d'Administration Economique et Sociale

Développement Humain et corps : de la fortitudo à l'hilaritas ?

Sous la direction de Delphine Vallade, Maître de conférences en sciences économiques

Code de l'ECUE : V28DSS5

Présenté pour l'obtention du :

Master professionnel 2^{ème} année

Domaine : Sciences humaines et sociales

Mention : Intervention et développement social

Parcours : **Economie sociale et solidaire et action publique**

Par Adrien MONIER

15/10/2017

Remerciements

Je tiens à remercier plusieurs personnes de leur soutien dans ce travail de mémoire.

Tout d'abord Delphine Vallade, directrice de ce mémoire, pour son soutien, et son temps tout au long de cette année universitaire, et Sandrine Michel, pour les réflexions qu'elle a pu susciter en moi dans la pratique du travail de recherche, et les apprentissages qu'elle m'a permis de faire à son contact.

Ensuite toute l'équipe pédagogique du M2 ESSAP, pour la qualité de leurs apports, ainsi que l'équipe parisienne du projet IRES sur le pouvoir d'agir, pour la richesse des échanges auxquels il m'a été permis de participer, pendant les séances de travail collective, et pour ce que j'ai pu apprendre avec eux : Claude Didry, Robert Salais et Nicolas Chaignot-Delage.

Enfin les promotions des Master 2 ESSAP et IDSpidt, pour les très agréables, et enrichissantes années que nous avons passés ensemble.

Table des matières

Remerciements	1
Introduction.....	1
1. Pouvoir d’agir, communauté de travail et développement humain.....	10
1.1. L’infrastructure sociale du Développement Humain	10
1.1.1. Développement des composantes sociales et ISHD	10
1.1.2. Modes de financement	13
1.2. Le cas de l’UILR Orange	16
1.2.1. Le choix de l’UILR Orange.....	16
1.2.2. Première observation : méthode et éléments de réflexion.....	20
1.3. L’hypothèse de la communauté de travail.....	25
1.3.1. Pratiques de travail et vision du travail dans l’entreprise.....	26
1.3.2. Capacités et pouvoir d’agir.....	27
1.3.3. Identités professionnelles et pouvoir d’agir.....	28
1.3.4. Périmètre du collectif de travail	30
1.4. Conflit de régulation et « travail des subjectivités ».....	31
1.4.1. Conflit de régulation et communauté de travail.....	32
1.4.2. Une théorie non subjectiviste de l’action individuée.....	35
2. Structuralisme des passions : Du rapport de puissance des corps	37
2.1. Une théorie générale des corps	37
2.1.1. Le corps comme rapport	37
2.1.2. Théories de l’action et de l’efficacité	40
2.2. Des communautés de passions ?	44
2.2.1. Impuissantisation des corps : Des devenirs colinéaires	44
2.2.2. Communautés de travail : des communautés de passions ?	47
2.3. Fortitudo : la possibilité de l’action ?	51
2.3.1. Fortitudo : de la passion à l’action	52
2.3.2. Des communautés d’action.....	54
3. De la démédiatisation : les problématiques de l’empuissantisation des corps	58
3.1. Le retour d’une figure dialectique.....	58
3.1.1. La figure de l’artiste.....	58
3.1.2. Dépasser Clot par son spinozisme ?	61
3.2. Devenirs perpendiculaires et orthogonaux : La démédiatisation	64
3.2.1. Angle α et défixation	64
3.2.2. La démédiatisation	66

3.3. Empuissantiser	68
3.3.1. L'empowerment	69
3.3.2. Une pratique d'empuissantisation ?	75
Conclusion	80
Bibliographie.....	82
Quatrième de couverture.....	86

Introduction

« Qu'est-ce d'abord que la liberté ?

La liberté est de deux sortes : simple, c'est celle du barbare, du civilisé même, tant qu'il ne reconnaît d'autre loi que celle du chacun chez soi, chacun pour soi ; - composée, lorsqu'elle suppose, pour son existence, le concours de deux ou plusieurs libertés.

Au point de vue barbare, liberté est synonyme d'isolement : celui-là est le plus libre dont l'action est la moins limitée par celle des autres ; l'existence d'un seul individu sur toute la face du globe donnerait ainsi l'idée de la plus haute liberté possible. – Au point de vue social, liberté et solidarité sont termes identiques : la liberté de chacun rencontrant dans la liberté d'autrui, non plus une limite [...], mais un auxiliaire, l'homme le plus libre est celui qui a le plus de relations avec ses semblables. »¹

« Il est évident que l'arme de la critique ne saurait remplacer la critique des armes ; la force matérielle ne peut être abattue que par la force matérielle ; mais la théorie se change, elle aussi, en force matérielle, dès qu'elle pénètre les masses. La théorie est capable de pénétrer les masses dès qu'elle procède par des démonstrations ad hominem, et elle fait des démonstrations ad hominem dès qu'elle devient radicale. Etre radical, c'est prendre les choses par la racine. Or, pour l'homme, la racine, c'est l'homme lui-même. »²

¹ Proudhon Pierre-Joseph, *Les Confessions d'un révolutionnaire, pour servir à l'histoire de la révolution de février, 1849*, in *Justice et liberté*, PUF, 1974, p. 93.

² Marx Karl, *contribution à la critique de la philosophie du droit de Hegel*, in *Philosophie*, Karl Marx, Maximilien Rubel, Gallimard, coll « folio » 1982

Pierre Bourdieu³ expliquait en 1996 toute l'importance de la prise en compte d'une *double vérité du travail*, à la fois objective et subjective, oubliée selon lui par la théorie marxiste, par tendance à occulter la vérité subjective, dont la négation était nécessaire pour construire sa vérité objective. La théorie marxiste de l'exploitation considère donc une force de travail aliénée et mobilisée par la nécessité de l'accès à la monnaie à fin de survie, oubliant par la force de la généralité, qu'« il n'est pas rare, au contraire, que le travail procure, en lui-même, un profit lié au fait même de l'investissement dans le travail ou dans les relations de travail (comme l'atteste par exemple la mutilation symbolique qui affecte le chômeur et qui est imputable, autant qu'à la perte du salaire, à la perte des *raisons d'être* associées au travail et au monde du travail.) »⁴

Pour Danièle Linhart, le travail, au travers de l'aliénation consentie qu'il implique, est une « dépossession de soi au profit d'un tout général et abstrait, la société [...] Comme l'écrit Yves Clot reprenant Bakhtine, le surdestinataire du travail est en effet la société dans son ensemble, ce qui confère au travail une dimension structurellement impersonnelle. »⁵ La situation de travail organise donc la rencontre entre individus et institutions, ou plus globalement, structures, en plongeant les individus dans un état d'abandon de leur personne pour un temps donné, en contribution à la société. Le travail perçu de cette manière incarne donc une sorte de passerelle entre l'individu et la société, lui permettant de « faire collectif. » La sociologie du travail, n'a pas manqué ici d'observer un rapport de construction identitaire propre à l'activité de travail, justement nommé « identité professionnelle. » Ce concept vient désigner la négociation identitaire entre une « identité pour soi » et une « identité pour les autres », c'est-à-dire entre son identité propre, et l'identité attendue par l'entreprise et sa culture, ou par le collectif professionnel, ou les règles de métier. C'est par ce biais que l'individu se construit une manière d'être au travail. Historiquement, le travail était donc une activité foncièrement collective, dans laquelle l'apprentissage l'était également.

C'est l'évolution du management qui est venue, selon Linhart, individualiser le travail, qui, d'une épreuve collective est devenue une épreuve individuelle, par un processus de *surhumanisation*. « Le management moderne [...] ne veut avoir à faire qu'à des hommes et des femmes, à des êtres humains avec leurs affects, leurs émotions, leur capacité d'adaptation, leur réactivité, leurs aspirations, leurs faiblesses aussi, leurs rêves. [...] Pierre Gattaz, au cours des négociations sur le dialogue social, confiait

³ Pierre Bourdieu, *La double vérité du travail*, Actes de la recherche en sciences sociales, 1996, Volume 114, n°1, p. 89-90.

⁴ Ibid.

⁵ Danièle Linhart, *subjectivité collective et travail*, in Yves Clot et al., Travail et santé, ERES « clinique du travail » 2010 (), p. 115-124.

qu'il n'était pas pour le « donnant-donnant » car les entreprises « apportaient de la reconnaissance et de l'estime. »⁶ Nous voyons dans cette citation toute l'importance de la prise en compte de la *double vérité du travail*. Il est en effet visiblement des ressorts à la mobilisation salariale relevant d'un vocabulaire du *sens* de la *reconnaissance*, et donc quelque part du *pouvoir d'agir*, et de l'*agency* autant que de celui de l'aliénation, et de la domination. Nous ne manquerons d'ailleurs pas de noter ici l'omniprésence du concept d'« *empowerment* » dans la littérature et les discours managériaux.

Cette analyse, fruit des travaux empiriques de Linhart nous amène à un parallèle intéressant : « La société marche aux désirs et aux affects. Les sciences sociales qui cherchent les forces motrices devraient s'intéresser un peu ça. Le problème est que... les sciences sociales ont un problème avec le désir et les affects. A leur décharge, il faut bien reconnaître qu'il y a de quoi. Les sciences sociales se sont construites comme des sciences des faits sociaux – et non des états d'âme »⁷ explique Lordon. Et il est vrai que la question de la prise en compte des émotions est pour le moins problématique pour les sciences sociales : Elle semble condamner à un « individualisme sentimental », dans la droite ligne de l'individualisme méthodologique, et à porter l'analyse exclusivement sur les individus, excluant - par la même - l'intérêt pour les structures, les institutions et les rapports sociaux... Il existe néanmoins, chez Spinoza un moyen théorique de dépasser cette antinomie entre les structures et les émotions : un *structuralisme des passions*, qui propose de garder les affects, tout en évacuant le sujet, en le considérant comme support des affects, et donc ne disposant nullement de libre-arbitre, ou de facultés d'autodétermination, et ainsi « rendu à ses environnements institutionnels et branché sur tout un monde de déterminations sociales »⁸ Lordon pose ici l'intuition majeure et fondamentale de la théorie spinoziste, dont nous pouvons d'ores et déjà voir tout l'apport d'un point de vue théorique : il s'agit d'un outil conceptuel permettant de tenir ensemble deux aspects du monde social, réputés antinomiques : les structures froides et incapables de penser le mouvement de l'histoire et les transformations d'un côté, et les émotions des hommes de l'autre, et donc la part de subjectivité nécessaire à l'explication du mouvement de l'histoire. Par extension, il s'agit donc d'un outil permettant, pour l'analyse du travail qui va nous intéresser tout particulièrement ici, de tenir - dans l'analyse - vérités objective et subjective du travail ensemble. Nous citerons ici Lordon : « Il y a des structures, et dans les structures il y a des hommes passionnés ; en première instance les hommes sont mus par leurs passions, en dernière analyse leurs passions sont largement déterminées par les structures ; ils sont mus le plus souvent dans une direction qui reproduit les structures, mais parfois dans une autre qui les renverse pour en créer de nouvelles : voilà, à l'essentiel, l'ordre de faits que

⁶ Danièle Linhart, « *Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades.* » connexions 2015/1 (n°103), p.49-60

⁷ Lordon Frederic, *La société des affects, pour un structuralisme des passions*, Paris, le seuil, 2013 p. 7

⁸ *Ibid* p. 10

voudraient saisir les combinaisons particulières du structuralisme des passions. »⁹ Il nous apparaît, à travers cette citation, tout l'intérêt d'une telle théorie pour penser adéquatement la question du travail, et plus précisément celle du rapport salarial, compris comme *forme institutionnelle*. Il nous faut ici avant tout faire un léger détour par la théorie de la régulation pour expliquer notre raisonnement.

La théorie de la régulation s'est construite dans les années 70, en venant s'opposer à une vision de l'économie comme système de marchés. Pour les économistes régulationnistes, l'objet de recherche suscitant l'intérêt et la réflexion sur l'économie est le *capitalisme*. Le concept de capitalisme a été forgé par Karl Marx, qui vient définir ce dernier comme système de rapports sociaux fondamentaux antagonistes. L'école de la régulation analyse les processus de formations et de transformations du *capitalisme*, et donc - avec le sens que la théorie de la régulation donne au concept - de *crises*. La *crise*, dans le langage conceptuel régulationniste, vient désigner une période durant laquelle la cohérence d'ensemble d'un régime d'accumulation varie, c'est-à-dire se remet en question et se remet en mouvement, jusqu'à parvenir à une nouvelle cohérence sous une autre forme d'accommodation des contradictions fondamentales inhérentes au *capitalisme* tel que défini par Marx. Nous voyons avec Robert Boyer, l'un des fondateurs de la théorie de la régulation, une définition du régime d'accumulation comme « un ensemble de régularités assurant une progression générale et relativement cohérente à l'accumulation du capital, c'est-à-dire permettant de résorber ou d'étaler dans le temps les distorsions et déséquilibres qui naissent en permanence du processus lui-même. »¹⁰ Cette définition nous mène donc à aborder le concept de *mode de régulation*, qui vient désigner un ensemble de procédures permettant d'assurer une certaine cohérence et une certaine stabilité au *régime d'accumulation*, par la nature et l'agencement de différentes *formes institutionnelles* : Forme d'insertion dans l'économie mondiale, forme de la concurrence, de la monnaie, de l'Etat et du rapport salarial. Nous citerons ici Robert Boyer, à propos du rapport salarial - qui nous intéresse tout particulièrement ici - qui cite les items composant pour lui ce rapport : « le type de moyens de production ; la division sociale et technique du travail ; les modalités de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise ; les déterminants du revenu salarial ; et le mode de vie des salariés. »¹¹ Historiquement, plusieurs *régimes d'accumulation* stables sont dégagés par les économistes de l'école de la régulation. Nous nous référerons ici à Frederic Lordon, qui en dégage trois : Tout d'abord la forme concurrentielle (1850-1913), dont la stabilité s'opérait grâce à l'absence de protection juridique des travailleurs, et d'organisations ouvrières, qui permettait des taux de profit élevés, et la répercussion des fluctuations de l'activité sur les salaires et sur l'emploi, plutôt que sur le profit. Le deuxième *régime*

⁹ Lordon Frederic, *La société des affects, pour un structuralisme des passions*, Paris, le seuil, 2013 p. 11-12

¹⁰ Boyer Ronbert, *La théorie de la régulation : Une analyse critique*, La Découverte, 1986, p.46

¹¹ Robert Boyer et Yves Saillard (dir.), *théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, la decouverte & Syros, 2002, p. 126

d'accumulation stable noté dans les travaux régulationnistes est le régime d'accumulation fordien (1950-1970.) Dans cette forme, la stabilité d'ensemble du *régime* s'opère par un équilibre entre une consommation de masse et une production de masse, avec une faible insertion dans l'économie mondiale, un contrôle de la politique monétaire et des tarifs douaniers. La qualification du *régime d'accumulation* actuel, bien qu'objet de débats autour de son instabilité, malgré de nouvelles cohérences remarquables, est tout de même qualifié par Frederic Lordon de *régime d'accumulation néolibéral*, et plus précisément de « capitalisme de dérèglementation à dominante financière. »¹² Il désigne ici la tendance générale à la dérèglementation : notamment financière, mais aussi des marchés du travail et des biens et services.

Ces *régimes d'accumulation*, consistent donc en des accommodations temporaires de contradictions fondamentales par un *mode de régulation*, c'est-à-dire un agencement particulier de *formes institutionnelles*, pouvant être remise en question dans leur nature et dans leur forme par le phénomène de *crise*, qui vient détruire les structures du *régime d'accumulation* d'une part, et amorcer le processus de reconstruction des structures du prochain d'autre part. Les structures ne se transforment néanmoins pas d'elles même, et leur mouvement provient bien de forces qui les font se mouvoir. De forces politiques, si toutefois, en suivant Lordon, nous donnons à politique la définition générique de « coalition de forces désirantes », qui nous permet de poser immédiatement la possibilité d'une lecture des *crises*, comme « événements passionnels. » Car, nous dit-il « il n'y a pas de transformation des structures, sans action transformatrice, c'est-à-dire sans action politique, et l'action politique est une affaire d'affects et de désirs collectifs : des mouvements de puissance (désirante) déterminés (affectivement) à s'orienter dans un certain sens et à accomplir certaines choses pour faire ou refaire d'une certaine manière leurs cadres communs. »¹³

Reprenons : L'auteur nous propose une lecture passionnelle des structures du capitalisme - bien pensées par la théorie de la régulation à la suite de Marx -, et de leurs *crises*. En prolongeant le structuralisme Marxien avec la pensée de Spinoza, nous pouvons voir qu'il est une « doublure » au *régime d'accumulation*, que Lordon nomme un « régime de désirs et d'affects. » Par exemple, si l'on se concentre sur le rapport salarial - qui est ici l'objet de notre intérêt – nous pouvons observer que ce dernier se compose d'un certain régime de mobilisation des travailleurs, qui peut s'opérer par la crainte de ne pas pouvoir subvenir à ses besoins, ou par la joie d'accéder à la consommation, ou éventuellement, comme nous l'avons vu précédemment avec Bourdieu et Linhart, par quête du *sens* ou de la *reconnaissance*, qui sont éminemment des quêtes liées à des affaires passionnelles, à des

¹² Lordon Frederic, *Jusqu'à quand ? Pour en finir avec les crises financières*, Paris, Raisons d'agir éditions, 2008, Epilogue

¹³ Lordon Frederic, *La société des affects, pour un structuralisme des passions*, Paris, le seuil, 2013 p. 15

affects donc. Ces affects, en suivant la proposition de Lordon, peuvent être « immédiatement rapportés à la configuration du rapport salarial. »¹⁴, dit autrement à son *régime de désirs et d'affects*, qui vient structurer les désirs des individus, et ainsi orienter leurs conduites en les affectant, en produisant sur eux des effets d'ordre passionnels. Nous avons là un mécanisme central de la pensée de Spinoza : Une affection affecte d'une certaine manière, et conditionne à désirer faire ceci ou cela, et plus ou moins ceci que cela. Dans le cadre d'une institution, à désirer la vie sous le rapport institutionnel ou la sédition. Penser le conflit social et les *crises* revient donc à s'intéresser au jeu de force passionnelle qui les sous-tend, qui pourrait bien être d'une grande aide à la compréhension de ces phénomènes.

Nous nous sommes donc ici proposés de réfléchir, de manière approfondie, à ces « forces passionnelles » dans les conflits inhérents aux rapports sociaux capitalistes, pour essayer de contribuer modestement à la pensée les changements institutionnelles, dans le *champ* du travail, et donc du rapport salarial notamment. L'idée d'une telle réflexion nous est apparue à travers un travail collectif effectué cette année dans le cadre du projet de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), sur le *pouvoir d'agir* et les *communautés de travail*, dont il faudrait dire un mot ici. Cette recherche a pour ambition de construire une réflexion sur les concepts de *communautés de travail*, de *produit et de vie*, ainsi que de *pouvoir d'agir*. Cette construction se base, dans le projet, sur des travaux empiriques sur deux terrains : La Snecma en région parisienne, enquêtée par l'équipe de recherche parisienne, qui réfléchit sur la *communauté de produit*, et l'Unité d'Intervention Languedoc-Roussillon d'Orange à Montpellier, que nous avons à charge, avec l'équipe montpellieraine, d'enquêter, pour penser le concept de *communauté de travail* et mettre à jour l'existence d'une telle communauté, à travers une démarche hypothético-déductive. Le concept de *communauté de travail* permet pour nous de définir le collectif de travail avec la sous-traitance. Il permet ainsi de questionner le *périmètre* du collectif de travail, au-delà du périmètre traditionnel de l'entreprise qui ne suffit plus, mais autour du travail et de son produit. L'idée commune à ces deux terrains a été de partir de la réalité du travail pour montrer l'existence de solidarités liées par les pratiques concrètes de travail, autour de processus, de pratiques de travail, ou d'un produit en commun, ainsi que par l'exercice d'un *pouvoir d'agir*, construit dans la pratique de travail, permettant donc par l'observation de ces solidarités, de proposer une redéfinition du collectif de travail par l'idée de *communauté de travail*, qui pourrait constituer un appui pour les syndicats (et notamment pour la CGT, qui a impulsé cette recherche) pour pouvoir repenser leur action et leurs principales problématiques : la syndicalisation, donc la force collective d'une part, et le périmètre de revendication d'autre part. Nous reviendrons là-dessus.

¹⁴ Lordon Frederic, *La société des affects, pour un structuralisme des passions*, Paris, le seuil, 2013 p. 14-15

Nous employons le concept de *pouvoir d'agir* pour désigner certaines caractéristiques nouvelles du rôle des salariés dans le travail, à savoir : l'augmentation du niveau de qualification, et donc de *capacités*, du fait du *développement humain* - théorie que nous aurons l'occasion de développer par la suite - qui tend à faire évoluer, nous tâcherons de le montrer, les pratiques de travail, et *in fine* les modalités de construction de l'identité professionnelle. Ces évolutions sont rendues nécessaires par la complexification du travail, découlant elle-même des progrès du *DH*. Ces évolutions tendent à rendre nécessaire une plus grande autonomie et responsabilité des salariés, ce que le management semble avoir entendu, comme nous l'avons partiellement observé avec Linhart précédemment : management par la compétence attaché à la personne – autonomisation, coopération, pouvoir d'agir et *empowerment* - sont autant de concepts que l'on retrouve dans la littérature managériale.

Au moment de la réalisation de ce document, l'avancement de ce travail collectif était à l'étape d'un retour au terrain, « armés » de nos hypothèses, construites par un aller-retour entre bases théoriques et premières observations de terrain. Néanmoins, l'avancée du travail a connu à ce moment-là un coup d'arrêt, provoqué par l'absence de réponses à nos demandes de rendez-vous de nos interlocuteurs CGT. Un problème semblable a affecté l'équipe parisienne, déclarée *persona non grata* par la direction sur les principaux sites de l'entreprise.

L'idée d'un apport, plutôt d'ordre théorique et conceptuel sur cette réflexion est ainsi apparue, et c'est le chemin que nous avons décidé de suivre ici. L'idée est donc de proposer, en repartant des travaux théoriques desquels découlent ces hypothèses, tout en exposant les premières observations de terrain qui en ont permis la construction, un croisement théorique, dont nous avons déjà donné les prémices au début de cette introduction : entre une certaine approche de la théorie de la régulation – le *développement humain* -, et un structuralisme des passions. Nous espérons pouvoir, par ce travail, proposer une lecture complémentaire des concepts de *pouvoir d'agir* et de *communautés de travail*, nous permettant d'observer « le travail des subjectivités » dans ses capacités de mouvement de transformations institutionnelles, tout en tenant - dans le même temps - la place des structures, des institutions et des rapports sociaux, à travers le *Développement Humain*, qui, pour Sandrine Michel « conduit à des mises en valeur individuelles singulières historiquement dans la mesure où elles « retricotent » la grammaire du collectif ou plus exactement des collectifs : le collectif de travail mais aussi le collectif faisant société. »¹⁵ Nous pensons que c'est précisément dans l'analyse de ce « retricotage » - central dans notre hypothèse de la *communauté de travail* - et de ce qu'il peut en

¹⁵ Michel Sandrine, *Financement des dépenses sociales et sorties de crise en longue période : de la conditionnalité de la croissance au conflit de régulation ?* Forum de la Régulation, Paris, 1^{er} et 2 Décembre 2009, MSE et EHESS. P.24

termes de transformations institutionnelles, que l'apport de la théorie spinoziste nous semble être d'une grande pertinence.

Spinoza pose, à propos des corps, la question de *ce qu'ils peuvent*, ou autrement dit, de ce qu'ils sont et de ce qu'ils peuvent devenir. Car pour Spinoza, pouvoir et faire sont deux termes désignant une même chose : « par réalité et perfection, j'entends la même chose »¹⁶ nous dit-il. Il faut voir dans cette proposition le refus de toute transcendance par Spinoza, pour qui chaque corps, dans chaque action fait en permanence la totalité de ce qu'il *peut*. « J'aurais pu », dans le vocabulaire spinoziste, est une formulation impossible, puisqu'elle suppose l'existence d'une part de transcendantal ou d'un heureux hasard. Là-dessus Lordon, appuyé sur Spinoza est très clair : « il faut prendre les hommes tels qu'ils sont et non tels qu'on voudrait qu'ils fussent. Mais il ne faut pas omettre qu'au moment où l'on prononce ce jugement on a peut-être pas bien fait le tour de ce « tel qu'ils sont », ni eu l'occasion de mesurer exactement tout ce qu'ils peuvent. [...] Il ne faut pas oublier non plus que si les hommes sont tels au moment où nous parlons, ils pourraient cependant être différents plus tard. On reconnaît la toute la puissance de l'onto-anthropologie spinozienne, pour laquelle l'homme est un *mode*, et même mieux un *mode modifiable* [...] Il est modifiable d'abord parce qu'il est susceptible d'être affecté d'abord, mais surtout parce qu'il est susceptible de varier dans ses manières d'être affecté. Par conséquent il n'est pas fixé par principe, et il peut différer. Dans quelles conditions ? Avec quelle amplitude ? A quelle vitesse ? C'est toute la question. »¹⁷

Et nous ferons ici notre cette question, dont nous noterons en passant toute la proximité avec les préoccupations du *pouvoir d'agir*. Car poser la question du *pouvoir d'agir*, c'est bien, en dernière analyse, se poser la question de ce que *peut un corps individuel*. Et si, comme nous le verrons dans la présentation de notre hypothèse centrale, la *communauté de travail* est dessinée par ce *pouvoir d'agir* des individus, alors la question du pouvoir d'agir peut-être posée également pour la communauté de travail : de ce qu'elle *peut* comme *corps*, car le concept de *corps*, chez Spinoza, est un concept adéquat à la pensée des corps individuels, non seulement, mais également des corps sociaux. La problématique qui va donc nous préoccuper ici est donc en définitive celle de *l'empuissantisation* des corps.

La question qui va guider et rythmer notre travail, après ce long prolégomène, nous apparaît ici : Quelles possibilités d'*empuissantisation* des corps dans la théorie du *développement humain* et pour quelles perspectives de transformations institutionnelles dans le cadre d'une *théorie spinoziste des corps* ?

¹⁶ Spinoza Baruch, *L'Éthique*, II, explication VI, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

¹⁷ Lordon Frederic, *La révolution n'est pas un pique-nique. Analyse du dégrisement*, colloque penser l'émancipation, Université Paris-ouest-Nanterre, France, 19 février 2014

Nous tâcherons de répondre à cette problématique, en faisant suivre trois axes à notre pensée. Nous commencerons par exposer dans un premier temps la théorie du *développement humain*, que nous mettrons en relation avec notre approche du terrain, et les premiers éléments que nous en avons tiré, afin de présenter et d'expliquer notre hypothèse centrale, et les sous-hypothèses qu'elle implique. (1) Nous éclaircirons ensuite le *structuralisme des passions*, et la *théorie générale des corps* spinoziste, ce qui nous permettra de proposer une relecture spinoziste des concepts de *communauté de travail* et de *pouvoir d'agir*, et ce faisant de penser l'*empuissantisation* et l'*impuissantisation* des corps dans le rapport salarial. (2) Enfin, nous terminerons ce travail en traitant la question des perspectives de transformation institutionnelles, et donc d'émancipation, permises par notre cadre, tout en ne manquant pas d'en noter les limites. (3)

1. *Pouvoir d’agir, communauté de travail et développement humain*

Il s’agira donc, dans cette première partie, comme dit précédemment en introduction, de venir définir, expliquer, et développer les différents concepts mobilisés dans la réflexion collective du projet IRES sur le *pouvoir d’agir* et les *communautés de travail*. Pour ce faire, nous commencerons par introduire un concept essentiel à la réflexion : Le *développement humain (DH)*, résultant de travaux régulationnistes sur le rapport salarial. (1.1) Nous présenterons ensuite le travail de terrain effectué, de la méthode, aux éléments que nous en avons tiré. (1.2) Ceci nous mènera à une explication des hypothèses proposées, et de la réflexion qui les accompagne. (1.3) Nous évoquerons pour terminer le *conflit de régulation*, élément central de la théorie du *DH* (1.4), et nous tâcherons de donner à voir une proximité de certaines problématiques entre le *DH* et une *science sociale spinoziste*, et les apports éventuels que cette dernière.

1.1. *L’infrastructure sociale du Développement Humain*

Nous présenterons donc ici les travaux régulationnistes portant sur le *Développement Humain*. Nous procéderons en exposant tout d’abord les différentes composantes sociales et leur développement, ce qui nous permettra de présenter l’*indicateur d’infrastructure sociale du développement des hommes (SIHD)*. Nous nous intéresserons par la suite aux modes de financement de cette *infrastructure sociale*, ce qui nous amènera à l’évocation des deux modèles d’infrastructure du *DH*.

1.1.1. Développement des composantes sociales et *SIHD*

La théorie du *DH* s’intéresse à différents vecteurs de dépenses sociales et à leur croissance périodique (vieillesse ; santé ; éducation), dans les moments de crises. Elle propose ainsi une lecture de ces vecteurs comme éléments de sortie de crise, et utilise « *cette caractéristique qui leur est commune pour construire un indicateur synthétique relatant les dépenses sociales comme une infrastructure sociale du développement humain (SIHD.)* »¹⁸

En premier lieu, l’entreprise des contributeurs à la théorie du *DH*, consiste à observer le rythme de développement de chaque composante des dépenses sociales, en constituant des séries - à l’aide de la méthodologie de l’histoire quantitative – « *en référence à des résultats issus d’une analyse cyclique de la conjoncture de l’économie française sur deux siècles.* »¹⁹ Nous reproduirons ici le tableau récapitulatif de

¹⁸ Michel Sandrine, Vallade Delphine, *Financement des dépenses sociales : les apports d’une approche de long terme*, in *Economie appliquée*, tome LXIII, 2010, n°3, p. 76

¹⁹ *Ibid* p. 76

ces cycles longs de la production²⁰, qui nous permettra par la suite d'exposer plus clairement l'évolution des trois composantes des dépenses sociales, au regard de ces cycles.

2 nd Cycle Kondratieff		3 ^{ème} Cycle Kondratieff		4 ^{ème} Cycle Kondratieff	
A Croissance accélérée	B Croissance ralentie	A Croissance accélérée	B Croissance ralentie	A Croissance accélérée	B Croissance ralentie
1850 - 1869	1870 - 1893	1894 – 1913*	1920 – 1938*	1946 - 1969	1970 - ?

Les travaux sur ces composantes montrent la contribution à la croissance, et les mouvements de chacune d'elles : Vieillesse, santé et éducation. Nous nous proposons de les observer une à une plus précisément ici :

- Vieillesse

Ce sont les séries de dépenses de protections sociale de risque vieillesse et survie qui sont ici prises en compte, et mises en relation avec l'évolution du PIB marchand sur la période 1850 – 2008. L'analyse des résultats montre une évolution clairement contra-cyclique, c'est-à-dire que la croissance des dépenses pour le risque vieillesse a plutôt lieu dans les périodes de croissance ralentie des cycles Kondratieff, et retourne à une faible évolution pendant les périodes de croissance accélérée. Cela est vrai jusqu'à la fin de la seconde guerre, à partir de laquelle les dépenses pour la prise en charge de la vieillesse connaissent une évolution pro-cyclique, et donc suivant le rythme des cycles Kondratieff.

- Santé

La série de la dépense totale de santé est ici, comme précédemment analysée dans son évolution par rapport au PIB en longue période. Très globalement la santé fluctue également, bien que de manière idiosyncratique, de manière contra-cyclique jusqu'à la fin de la seconde guerre, puis, de manière pro-cyclique sur le dernier cycle Kondratieff.

- Education / Formation

La série choisie ici est le fruit de l'agrégation de trois composantes : dépense intérieure d'enseignement, compte de l'éducation sur la période 1997-2008, et, à partir de 1973, la dépense de entreprises en

²⁰ *Ibid*, p. 78. Les auteurs sourcent le travail, nous reproduirons donc ici : « Sources : [Fontvieille L. (1976), p. 173] : périodisation fondée sur le produit physique. La série actualisée du PIB que nous utilisons [Toutain (1987) + (1997a)], prolongée jusqu'en 2008 permet d'améliorer cette périodisation. *Nous rangeant aux arguments de [Marchand O. et Thélot C. (1997), p.12-15], nous excluons les guerres de la périodisation. »

formation continue ainsi que la dépense du CFP (compte formation professionnel) depuis 1987. L'éducation, à l'image de la santé et de la vieillesse, présente un mouvement contra-cyclique jusqu'à la fin du troisième cycle, et un mouvement pro-cyclique dans le quatrième cycle Kondratieff.

Nous remarquons donc ici avec les auteurs, que les trois composantes des dépenses sociales partagent des caractéristiques communes significatives : de leur contra-cyclicité d'avant-guerre, au passage à la pro-cyclicité. Les auteurs jugent ici que ces caractéristiques sont suffisamment convergentes « *pour les combiner dans un indicateur les synthétisant mais susceptible de représenter également un phénomène plus large que la somme des composantes.* »²¹

Cet indicateur, fruit de l'agrégation des trois composantes, comme nous l'avons évoqué, est *l'indicateur d'infrastructure sociale du développement des hommes (ISIH)*, il représente approximativement 32 % du PIB total²². L'indicateur ne représente pas la totalité des dépenses dirigées vers la population, étant donné qu'il exclut les dépenses suivantes notamment : logement, prestations familiales, ou encore allocations chômage. Michel et Vallade expliquent ici que l'élément qui permet une agrégation excluant une partie des dépenses sociales est la « *contribution décentralisée de ces dépenses à une fonction, celle du développement périodique du travail dans le rapport de production, lorsque ce dernier fait l'objet d'un dérèglement structurel altérant – bloquant – le jeu du régulateur central, le taux de profit.* »²³ Ces dépenses viennent donc, dit autrement, conditionner la productivité et la qualité du travail. C'est en tout cas ce que l'on peut voir à travers une lecture de l'ordre de développement des dépenses sociales : les dépenses pour la prise en charge de la vieillesse, à partir de 1885, peuvent être comprises comme un moyen d'évincer les travailleurs âgés, la qualité du travail passant par un rajeunissement de la main d'œuvre. Dans la crise d'entre-deux-guerres, les auteurs nous invitent à voir « *une dévalorisation faisant intervenir davantage la qualité du travail à travers la santé, d'abord, puis l'éducation.* »²⁴ Nous voyons ici comment la croissance des dépenses sociales en phase de dépression, constitue une solution pour la sortie de crise, qui apparaît tout d'abord comme une contrainte que « *le mode de régulation* installe comme donnée structurelle dans le nouveau *mode de croissance* », ce qui nous donne à voir le caractère structurant des dépenses sociales pour la croissance. La notion de *dualisation du travail* est ici avancée : les dépenses sociales constitutives de *l'infrastructure sociale du développement humain* participeraient d'une *dualisation* de la composante humaine du rapport de production, séparé en deux pôles : le salaire d'un côté, et les dépenses sociales pour l'infrastructure sociale de l'autre. Néanmoins cette idée reste ici

²¹ Michel Sandrine, Vallade Delphine, *Financement des dépenses sociales : les apports d'une approche de long terme*, in *Economie appliquée*, tome LXIII, 2010, n°3, p. 76

²² *Ibid*, p. 86

²³ *Ibid*, p. 86

²⁴ *Ibid*, p. 85

à l'état de simple hypothèse – appuyée tout de même par l'ordre de développement des différentes composantes sociales, qui n'est pas aléatoire comme nous l'avons vu, nous rangeant ainsi à l'idée d'une fonction remplie par ces trois composantes. Une étude des *modes de financement de l'infrastructure sociale du développement humain* devrait nous aider à éclairer la construction de cette *dualisation du travail*.

1.1.2. Modes de financement

La question des modes de financement renvoi tout d'abord à celle des financeurs. Dans la théorie du *DH*, trois sont retenus : Entreprises ; dépense publique et ménages. Un type théorique de financement de *l'ISHD* est associé à chaque financeur :

- Concernant l'entreprise, *l'ISHD* est un prélèvement sur la valeur ajoutée. Ce prélèvement peut être le fruit de décisions décentralisées, ou bien de choix publics forçant au versement d'une taxe sur la valeur ajoutée.
- Pour la dépense publique, *l'ISHD* se présente sous forme d'impôts ou de taxes sur les revenus, et donc sous forme d'une action de redistribution.
- Pour les ménages *l'ISHD* est une utilisation du revenu.

A ce moment de l'analyse, toujours en suivant Vallade et Michel, c'est à la « hiérarchie » entre les financeurs et la « périodisation » caractéristique de leurs relations qu'il faut interroger.

Les économistes dégagent deux types de hiérarchie de financeurs : l'un sur la période 1850-1914 et l'autre celle de 1945 à nos jours. Concernant le premier type, *l'infrastructure du développement humain* y est faible, et fortement prise en charge par la puissance étatique, et dans une bien moindre mesure, par les ménages. Les entreprises sont sur cette période dans une forme très faible d'intervention (elles consentent des dépenses pour la vieillesse uniquement.) La grande dépression (1873-1886), dans la phase B du 2nd cycle Kondratieff, voit une augmentation des dépenses de la dépense publique en matière d'éducation, avec les lois Ferry notamment, qui viennent « compenser » le recul de dépenses des ménages en éducation dans la grande dépression. La participation des ménages aux dépenses de santé et de vieillesse évolue très peu sur la période du fait de l'état des inégalités à l'époque, qui réserve ce genre de dépenses aux ménages les plus aisés.

L'entre-deux-guerres vient par la suite bousculer la hiérarchie des financeurs, et provoque le passage du premier type, que nous venons d'évoquer, vers le deuxième type, qui s'étend de 1945 à nos jours, et dans lequel le financement de *l'infrastructure du DH* est dominé par les entreprises. Sur cette période, *l'infrastructure du DH* passe de 9 % du PIB en 1950, à approximativement 32 % en 2008, augmentation qui, dans une société où est installée la sécurité sociale, et où le salariat domine largement, est *ipso facto*

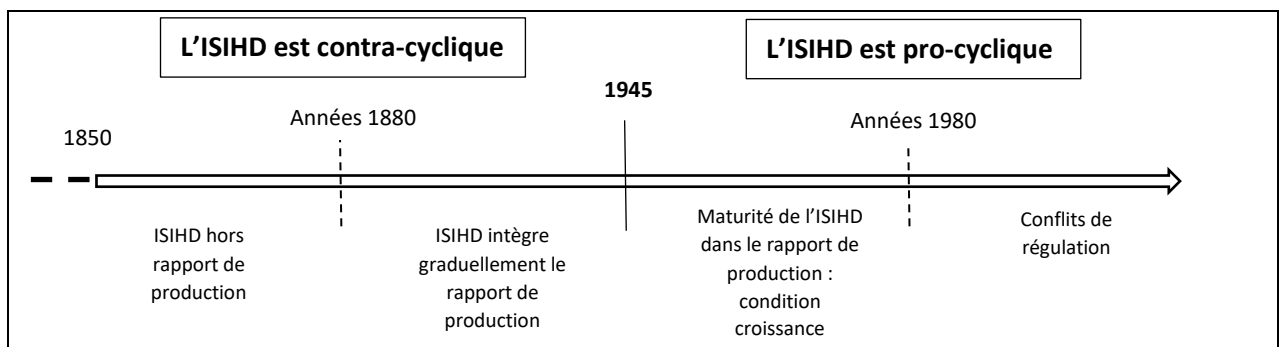
le fait d'une ponction sur la création de la valeur de plus en plus importante, qui place sur la durée la catégorie entreprise au sommet de la hiérarchie des financeurs. Le financement des entreprises est pour le début de la période (1945-1971), dirigé, par le biais de la sécurité sociale, vers la santé et la vieillesse. A partir de 1971, avec la mise en place de la formation professionnelle continue, puis du compte de formation professionnel (CFP, 1987), le financement des entreprises intervient également dans l'éducation/formation. Pour ce qui est de la dépense publique, sa contribution en santé régresse fortement du fait du développement de la sécurité sociale, mais elle reste premier financeur de l'éducation, malgré l'intervention croissante (mais encore minime : approximativement 20 % des dépenses totales en 2008) des entreprises en la matière. L'investissement des ménages, quant à lui, reste très important pour la santé (près de 20 % du total des dépenses depuis le milieu des années 1970) et augmente, puis se stabilise pour l'éducation et la vieillesse.

L'*ISIRD* se développe donc de manière contra-cyclique jusqu'au milieu du 20^{ème} siècle, puis de manière pro-cyclique à partir de 1945. La théorie du *DH* voit ici « un changement structurel par lequel la fonction réalisée par les dépenses pour *l'infrastructure sociale du développement humain* cesse de fonctionner comme une correction des blocages de la croissance au profit d'une condition motrice »²⁵, et lie ce « changement structurel » aux modes de financement de l'infrastructure, et donc à la « périodisation » des relations entre les financeurs.

Nous suivons ici le raisonnement proposé par les auteurs, en fonctionnant chronologiquement. Le 2nd Cycle Kondratieff tout d'abord, les efforts des différents financeurs sont de très faible amplitude, tendant plutôt à la baisse, jusqu'à la grande dépression, au cours de laquelle un effort de financement de l'infrastructure par les ménages est effectué, puis relayé par un effort contracyclique intense de la dépense publique. Le financement des entreprises reste relativement faible, jusqu'au début des années 1880. Ces années marquent en effet une fluctuation à la hausse pour tous les financeurs, pour lesquels le financement de *l'infrastructure sociale du DH* semble être un moyen, et même une condition de sortie de la grande dépression. Le 3^{ème} cycle Kondratieff, reste dominé par le développement d'efforts contracycliques. En effet, pour ce qui concerne les ménages et la dépense publique, l'effort de financement est stabilisé dans les dernières années de la grande dépression. Néanmoins, une différence significative est à noter ici : Le financement des entreprises, au contraire, poursuit son développement à la fin de la Grande dépression, et le maintien globalement jusqu'au début du XX^{ème} siècle, ce qui le place au même niveau que les ménages dans la hiérarchie des financeurs de *l'infrastructure sociale*. Ces financements sont alors essentiellement orientés vers la vieillesse, avec la participation aux régimes professionnels, puis vers la

²⁵ Michel Sandrine, Vallade Delphine, *Financement des dépenses sociales : les apports d'une approche de long terme*, in *Economie appliquée*, tome LXIII, 2010, n°3, p. 93

santé, à partir de 1899, avec les toutes premières dépenses pour les accidents de travail. Le développement d'une pro-cyclicité des dépenses d'entreprises, se lit selon les économistes, comme un basculement dans la logique d'utilisation de ces dépenses pour les entreprises, qui tendent à les utiliser pour opérer un renouvellement de la main d'œuvre, nécessaire dans la nouvelle phase de croissance, par l'éviction des travailleurs âgés que permet leur contribution à la vieillesse et à la santé dans une moindre mesure. Nous voyons ici une sorte de validation par les entreprises, de l'intégration de *l'infrastructure sociale du développement humain*, dans le rapport de production, comme condition de son fonctionnement. C'est à partir de l'après-guerre que, menés par l'effort d'investissement des entreprises, toutes les catégories de financeurs s'engagent dans un financement pro-cyclique, faisant de *l'infrastructure sociale du DH* un élément moteur du système économique par son rôle de soutien, et même de « condition structurelle de l'efficacité économique du régime de croissance. », par « l'amélioration de la qualité des hommes et des femmes dans le travail et hors du travail. »²⁶ Les raisons de cette transformation structurelle sont donc de deux types : la nécessité pour les entreprises d'une qualité du travail croissante d'une part, et la montée de revendications salariales en termes de droits sociaux d'autre part. C'est à partir du milieu des années 70 que la croissance des dépenses pour *l'infrastructure sociale du DH*, comme la croissance économique, connaissent un fort ralentissement et se stabilisent. Cette stabilisation « s'apparente à la mise en cause du système lui-même »²⁷ pour Michel et Vallade. Cette analyse les pousse à montrer à partir de là, deux systèmes économiques, et donc deux modèles de *l'infrastructure du développement humain* distincts²⁸ :



Le premier système est pour les auteurs un système d'assistance. Les dépenses des ménages se ramènent essentiellement à celles de la partie la plus aisée, qui se protège contre des risques qu'elle seule peut se permettre d'anticiper. Les entreprises ne s'impliquent pas dans la gestion des dégâts sociaux qu'elles génèrent, qu'elles laissent à la responsabilité de la société. La puissance publique intervient donc pour

²⁶ Michel Sandrine, Vallade Delphine, *Financement des dépenses sociales : les apports d'une approche de long terme*, in *Economie appliquée*, tome LXIII, 2010, n°3, p. 96

²⁷ *Ibid*, p. 97

²⁸ Reproduction de tableau : *Source : Ibid*, p. 97

palier au dégâts sociaux causés par l'économie en crise. Le deuxième système, celui de la pro-cyclicité des dépenses dans l'*infrastructure sociale pour le DH*, procède d'une *dualisation du travail*, c'est-à-dire que, à côté du salaire et du chômage, qui servent à « amortir l'insuffisante rémunération du capital investi durant les phases de dépression »²⁹, par l'utilisation du chômage et les pressions sur les salaires, l'*infrastructure sociale du DH*, « se constitue en seconde composante du travail vivant dans les rapports de production. »³⁰ Au même titre que cette composante, nous l'avons vu, a permis l'éviction des salariés âgés, dans sa forme primitive, elle s'installe comme composante du rapport de production, comme force de développement de la qualité nécessaire au travail, et donc comme condition de la croissance. Elle est ainsi à l'origine de ce que Michel et Vallade nomment un *conflit de régulation*, sur lequel nous reviendrons dans la suite de ce travail.

Nous avons travaillé à une présentation synthétique de la théorie du *développement humain*, étape préalable à la présentation du travail de terrain que nous avons effectué, qui nous a mené à poser un certain nombre d'hypothèses, qui, nous le verrons, sont fortement liées à cette théorie du *DH*. Nous nous proposons donc maintenant de présenter cette approche de terrain, puis ces hypothèses.

1.2. Le cas de l'UILR Orange

Nous procéderons ici en apportant tout d'abord quelques éléments sur l'entreprise, ce qui nous mènera à expliquer plus précisément, la raison du choix de ce terrain. Nous exposerons ensuite la méthode proposée, et montreront les éléments sortis des premiers contacts avec le terrain.

1.2.1. Le choix de l'UILR Orange.

France télécom, devenu Société Anonyme en 1996, absorbe la société britannique Orange en 2000. L'Etat français ponctionne à ce moment-là des milliards d'euros sur les profits pour équilibrer son budget. Orange est endetté à cette époque à hauteur de 15 Milliards d'euros. C'est à ce moment-là que Didier Lombard est installé à la tête du groupe, dans le but d'opérer une restructuration, en centralisant pour avoir une « main de fer sur la réduction des coûts. » Les licenciements sont impossibles, le personnel est composé exclusivement de fonctionnaires. Le programme TMT (Time to move) est donc mis en place et vient imposer 22 000 mobilités contraintes sont organisées (Tous les 3 ans pour les cadres, tous les 5 ans

²⁹ Michel Sandrine, Vallade Delphine, *Financement des dépenses sociales : les apports d'une approche de long terme*, in Economie appliquée, tome LXIII, 2010, n°3, p. 98

³⁰ *Ibid*

pour les autres.) Le management est alors ouvertement agressif dans le but de faire réduire drastiquement l'effectif de l'entreprise. Didier Lombard, prononçait alors la phrase suivante : « Il faut qu'on sorte de la position mère poule. [...] Ce sera un peu plus dirigiste que par le passé [...] Il faut bien dire qu'on ne peut plus protéger tout le monde. Il faut se poser la question de quelle va être notre carrière ? En 2007, je ferais les départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte. » lors d'une réunion de cadres.³¹ Le « dirigisme » annoncé a consisté en un plan visant à provoquer 22 000 départs, 14 000 mutations, et 6000 embauches. Les conséquences furent dramatiques : 60 suicides de 2007 à 2010, dont 35 sur la seule année 2007-2008³².

Suite à l'affaire de la vague de suicides dans l'entreprise Stéphane Richard succède à Didier Lombard à la tête d'Orange sur décision d'Etat. 26 % du capital appartient à l'Etat Français (actionnaire de référence), et 74% à des fonds d'investissement et d'actionnaires. L'entreprise compte alors 50 000 fonctionnaires. Le nouveau contrat social d'Orange est mis en place (900 Millions d'euros), il s'agit de "faire de France Télécom-Orange un groupe où il fait bon travailler grâce à une nouvelle vision des Ressources Humaines, un nouveau style de management et des valeurs communes."³³

Free, en lançant free mobile, démarre une « guerre des prix », ces derniers se retrouvent instantanément divisés par deux. Les opérateurs se voient contraints (ne souhaitant pas diminuer le versement de dividendes), à lancer des plans de restructuration : Stéphane Richard, PDG d'Orange, parle d'une « organisation de guerre », d'une « war room », avec des « réunions quotidiennes » et une « préparation de la contre-offensive »³⁴

Le secteur des télécoms, dans lequel évolue l'entreprise qui nous intéresse ici, est donc, dans une logique de rentabilité à court termes, de versement de dividendes, et de contrôle très strict des coûts. Nous le voyons très nettement pour le cas d'SFR : Benjamin Coriat dit à ce propos : « En 2015, SFR donne 2.5 milliards d'euros de dividendes, et pour pouvoir les distribuer, elle en a emprunté 1,6 parce qu'elle ne les avait pas. Cela veut dire que la distribution de dividendes prime sur tout le reste, y compris gonfler la distribution de dividende quand il n'y a pas de profits, sous forme d'endettement. Ensuite évidemment il va falloir faire des gains de productivité pour payer cet endettement. C'est le capitalisme d'aujourd'hui, le capitalisme d'actionnaires, le capitalisme dominé par le capital financier dans lequel nous sommes aujourd'hui. »³⁵ Le fonctionnement de ce capitalisme que décrit Coriat, a entraîné et entraîne encore de

³¹ http://www.liberation.fr/futurs/2016/07/07/la-strategie-de-la-terreur_1464786

³² http://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral_4965171_3224.html

³³ Communiqué de presse, France télécom-Orange, Paris, 21/09/2010

³⁴ Rabaté François, *Guerre dans les télécoms, les quatre couleurs du capitalisme*. 2016, 70'.

³⁵ *Ibid.*

nombreuses restructurations, des politiques managériales agressives, des réorganisations de services et des mobilités forcées. Le documentaire « *Orange amère* »³⁶, donne à voir les effets de ces politiques managériales, en donnant la parole à des salariés de l'entreprise après les vagues de suicides, qui témoignent des mobilités forcées et des politiques managériales. La violence de la situation y est clairement perceptible.

L'entreprise externalise une grande partie de sa main d'œuvre, et notamment sur les nouvelles technologies, comme le réseau fibre, de manière à s'extirper des responsabilités qui incombent à sa figure d'employeur. Des montages complexes de droit des affaires lui permettent de mettre en place un réseau de sous-traitance en cascade, comme le font la grande majorité des groupes multinationaux, comme le montre Claude Didry : « La concentration du capital sous la forme de groupes multinationaux s'accompagne d'un mouvement de démembrement de la société mère, qui se traduit par une atomisation en filiales ou une externalisation d'activités confiées à des entités sous-traitantes. En France, le nombre de filiales des principaux groupes, ceux de plus de 10 000 salariés, est passé de 3000 en 1980 à 10 300 en 1995. »³⁷ Nous voyons ici un mouvement simultané de concentration du pouvoir de décision et de déconcentration productive.

C'est dans ce contexte qu'il nous est apparu intéressant, dans le cadre du projet IRES sur le pouvoir d'agir et les communautés de travail, que nous avons présenté en introduction, de nous pencher sur le cas d'Orange, et plus précisément sur l'Unité d'Intervention Languedoc-Roussillon (UILR.) Les facteurs motivant ce choix ont été les suivants : La présence d'interlocuteurs syndicalistes dans l'entreprise, nous servant de « porte d'entrée » sur le terrain, le phénomène de sous-traitance très avancé dans l'entreprise, et la transition technologique du réseau cuivre vers le réseau fibre, nous permettant d'observer la configuration / reconfiguration (ou au contraire l'absence de reconfiguration) de liens de solidarités entre salariés (de l'entreprise et de la sous-traitance) autour de l'objet technique (réseau cuivre – réseau fibre.)

Le FttH (Fiber to the Home - Fibre jusqu'à l'abonné) correspond au déploiement de la fibre optique depuis un nœud de raccordement optique (lieu d'implantation des équipements de transmission de l'opérateur) jusque dans les logements ou locaux à usage professionnel.

Une fibre optique est un fil de verre ou de plastique, plus fin qu'un cheveu (250 micromètres), qui conduit la lumière. Les signaux lumineux émis par diode laser (ondes lumineuses) dans la fibre permettent le

³⁶ Bodet Patricia, *Orange amère*, MAT films / ADAV, Paris, 2011.

³⁷ Claude Didry, Rémi Brouté, « 2. L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Héloïse Petit et al., *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La découverte « recherches », 2006, p. 47-70 - Citant l'enquête : INSEE *Première*, n°553, novembre 1997.

transport de grandes quantités de données (environ 100 fois plus que le réseau actuel) à la vitesse de la lumière sur plusieurs centaines voire milliers de kilomètres.

Le déploiement de la fibre optique sur l'ensemble du territoire national est défini par le « plan France très haut débit. » Le plan a été engagé en 2013, et prévoit une couverture de 100% du territoire national d'ici 2022. Cette couverture représente un investissement de 22 milliards d'euros sur dix ans partagé entre les opérateurs privés, les collectivités territoriales et l'Etat³⁸.

Contrairement au réseau cuivre, le réseau fibre n'est pas la propriété exclusive d'Orange. Le fonctionnement, négocié et défini par l'ARCEP, réside dans l'obligation de mutualisation. Chaque opérateur a donc l'obligation de mutualiser l'ensemble de la partie terminale de son réseau (partie entre le point de mutualisation et la PTO chez le client.) Pour Orange, le déploiement de la fibre est globalement simplifié, étant donné que l'entreprise est l'unique détentrice du réseau cuivre. Il lui suffit donc de faire passer des câblages fibre dans son réseau cuivre. Elle n'a ainsi pas à produire de nœud de raccordement optique (NRO), mais seulement à transformer une partie du nœud de raccordement d'abonnés (NRA) ADSL, en NRO. Orange réutilise ensuite quasi-systématiquement des réseaux déjà existants de fourreaux souterrains utilisés jusqu'ici pour le réseau cuivre, ce qui lui confère donc un certain avantage vis-à-vis de ses concurrents.

Nous voyons assez clairement que le passage du réseau cuivre au réseau fibre implique une complexification du travail, et par voie de fait, une exigence de montée en compétence des salariés. Le bilan social 2013³⁹ de l'UILR fait d'ailleurs clairement mention de la nécessité d'accompagner les évolutions de l'UI, notamment technologiques, par parcours ouvrant droit à formation. L'accord local sur les modalités liées à l'arrivée de la FTTH mentionne effectivement la mise en place de tels parcours pour constituer un collectif de travail autour de la fibre optique. Il fait référence à la création de deux services : PPC (pilote production client) et GTC (gestionnaire technique client), services d'activités de back office, tous deux composés de salariés en parcours qualifiants. La question des activités placées en sous-traitance, et par extension, des savoirs qui restent dans l'entreprise se trouve ici soulevée. Un salarié Orange, lors des premiers contacts avec le terrain, explique en substance que sur le réseau cuivre, la sous-traitance intervenait plutôt sur les tâches nécessitant peu de qualifications, notamment l'entretien du réseau, tandis que sur le réseau fibre, des salariés sous-traitants hautement qualifiés interviennent sur la conception/réalisation du réseau, et les salariés d'Orange interviennent plutôt sur son entretien.

Nous voyons donc ici tout l'intérêt d'un tel terrain pour une recherche sur le *pouvoir d'agir* et les

³⁸ www.francethd.fr

³⁹ Orange, Unité d'Intervention Languedoc-Roussillon, Bilan social 2013

communautés de travail, étant donné la place du phénomène de sous-traitance et la transition entre deux objets techniques, qui amène une complexification du travail, et ainsi, une exigence de qualité du travail, qui nous renvoi à ce que nous avons expliqué sur le *DH*.

1.2.2. Première observation : méthode et éléments de réflexion.

La première phase du Projet IRES, sur le pouvoir d'agir, a consisté en un travail de dépouillement d'une riche documentation fournie par la base syndicale CGT de l'UILR. L'idée a été de produire une synthèse de ces documents, concernant à la fois le syndicat, mais aussi l'entreprise, de manière à pouvoir présenter cette synthèse à un groupe de syndicalistes pour susciter leurs réactions, et pouvoir faire une observation de cette réunion nous permettant de noter un certain nombre d'éléments importants. Le but poursuivi était de nourrir notre réflexion, pour nous permettre ensuite d'élaborer nos hypothèses, nous permettant ainsi un retour sur le terrain par la suite, sous forme d'entretiens semi-directif et de questionnaires, dirigés vers les salariés, syndicalistes et non-syndicalistes, d'Orange et de la sous-traitance.

Commençons par exposer cette observation, en suivant le fil de la discussion, qui s'est déroulée tout au long de la présentation de la synthèse du dépouillement des documents. Les passages sur fond gris sont les passages qui résument les moments de discussion.

Les documents syndicaux de la section Croix d'Argent (2009-2015) :

Les premiers documents mis en avant dans la présentation sont des documents de communication de la CGT-UILR à destination des salariés, les journaux « *prenons la parole* »⁴⁰ et « *les déchaînés* »⁴¹, parus de 2009 à 2015 (parution mensuelle), ainsi que les bulletins des syndiqués⁴², documents internes, sur la même période.

Plusieurs revendications reviennent fréquemment à la lecture de ces documents, il s'agit de revendications en termes d'emploi, de salaires, de travail, et de statut. De questions afférentes à la formation et à la promotion. Et pour finir, relatives aux conditions de travail, aux conditions de vie au travail et à la reconnaissance.

Le dépouillement des documents syndicaux fait émerger plusieurs types de critiques :

Sur le « capitalisme financiarisé » tout d'abord, qui désigne la stratégie d'Orange de distribution de la valeur en direction des actionnaires. Sur des questions relatives à l'organisation du travail ensuite : Les

⁴⁰ *Prenons la parole*, Journal de la section CGT du site croix d'argent. Toutes publications de Décembre 2009 à Février 2015.

⁴¹ *Les déchaînés*, Journal de la section CGT-UILR. 2011-2015

⁴² *Bulletins des syndiqués*, Section CGT Croix d'argent, document interne, septembre 2009 à Octobre 2014

open-space font l'objet de critiques, ainsi que l'écart entre travail réel et travail prescrit, le type de management, et la polyvalence des salariés comme outil de baisse d'effectif. La question de la qualité des produits et des services vendus par l'entreprise est également mise en lien avec les dysfonctionnements soulignés, qui empêchent selon la parole syndicale, le bon déroulement du travail des salariés et sa qualité.

La problématique du fonctionnement des IRP est également soulignée : Les syndicats se voient opposer des fins de non-recevoir à nombre de leurs interpellations, que la direction qualifie de *revendications*, et non de *réclamations*. Les IRP ne sont pas des lieux de *revendications* (c'est-à-dire d'interpellations à caractère politique) pour la direction, mais de réclamations d'ordre plus juridique, réglementaire, ou pratique.

C'est dans ce cadre que se pose la question de la syndicalisation : la place du travail est partagée par les directions d'entreprise et les syndicats mais dans des visions tout à fait différentes : dans une conception très immédiate et peu engageante pour la direction, à l'opposé d'une conception plus portée sur la reconnaissance et le sens de l'engagement dans le pour le syndicat.

Les documents UFICT : Journal « options » :

Les dépouillements des documents émane ici de deux numéros des journaux « options » de la CGT-UFICT⁴³ : « *transformer le travail et la CGT* »⁴⁴ et « *un espace de confiance pour agir.* »⁴⁵ Il ressort deux axes de ces documents :

D'abord des pistes de réflexion sur le travail : La nécessité de comprendre le changement du travail et de se réapproprié son sens et sa finalité est soulignée. Cette réappropriation du sens est également mise en avant comme un moyen pour aller vers les salariés, en parallèle avec le problème de l'engagement et de la syndicalisation. Le travail est posé comme un champ principal du développement humain et de la démocratie.

Puis des éléments de réflexion sur le syndicalisme, très en lien avec la question du travail. Ainsi la question de la place pour le syndicalisme dans la transformation du travail est posée, et invitation est faite à penser une conjugaison entre l'engagement dans le travail et le syndicalisme. Le syndicat est à penser, selon l'UFICT, Comme lieu d'accueil, d'écoute et de débat, de construction de la finalité sociale du travail et les encadrants sont posés comme vecteurs de cette réappropriation collective du travail. Dans ce cadre, les

⁴³ Union Fédérale de Ingénieurs Cadres et Techniciens

⁴⁴ *Transformer le travail et la CGT* – Journées d'été 2014, *Options* n°599, Septembre 2014.

⁴⁵ *Un espace de confiance pour agir*, Bilan et documents d'orientation du 5^{ème} congrès UFICT CGT mines énergies, *Options* n°608, Juin 2015

bases syndicales doivent s'imposer comme mission, pour l'UFICT, de questionner les salariés sur leur travail réel, en les considérant comme agissants, plutôt que comme souffrant, et en posant ainsi le concept de « maladie », plus sur le travail que sur les travailleurs. La question du temps pour pouvoir construire les revendications, tout en poursuivant la lutte défensive, et celle des actions syndicales pour contribuer à l'expression revendicative des salariés sont posées.

Une discussion suit, à ce moment de la présentation, sur le temps collectif comme un temps hors travail.

Les accords locaux⁴⁶ :

Les accords locaux font mention de deux éléments majeurs : la création de services d'activités de back office autour de la fibre, avec un service PPC (pilote production client) et un service GTC (gestionnaire technique client.) L'accord stipule que la composition de ces services s'est opérée par parcours qualifiants (22 salariés) et recrutements internes en priorité (14 salariés.) Et la mise en place d'une politique de promotion dans l'UILR, avec 26 promotions entre 2011 et 2013.

Documents nationaux :

La dernière partie de la présentation est effectuée à partir de deux types de documents : Les premiers issus de la confédération nationale de la CGT, dont un bilan d'atelier de recherche⁴⁷, et une synthèse du 51^{ème} congrès CGT⁴⁸, et les deuxième, accords d'entreprise nationaux faisant suite à l'affaire des suicides dans l'entreprise.

Ateliers de recherche « Travail et émancipation ».

Dans ce document, un article invite le syndicalisme à s'éloigner de la compétence, et à partir du travail pour aller sur la piste du métier.

La discussion avec les syndicalistes s'engage immédiatement. Ils nous expliquent que la CGT se bat pour des fiches de postes très précises et détaillées, mentionnant clairement les compétences requises, et à mettre en œuvre pour occuper le poste. Les directions leur opposent la « polyvalence », qui est pour les syndiqués un instrument de négation des compétences des salariés, servant à pallier au manque d'effectif.

Deux autres articles de ce document sont présentés : Le premier traite de la reconquête du lien collectif par la transformation du travail et explique que l'expression du collectif doit passer par la prise en compte

⁴⁶ Accord portant sur les modalités liées à l'arrivée du FTTH au sein des activités back office PPC et GTC.

18/10/2013. Accord portant sur la mise en œuvre de la politique de promotion au niveau local. 21/09/2015

⁴⁷ Les ateliers CGT de la recherche, *Transformation du travail et émancipation*, Synthèse et restitution des travaux, Lille, Aix-en-provence, Nantes, 07/12/2012.

⁴⁸ *Construire le code du travail du XXIème siècle – les propositions de la CGT*, 51^{ème} congrès de la CGT, Marseille, 18-22/04/2016.

du rapport entre le salarié et son travail. Le deuxième s'intéresse au pouvoir d'agir des salariés, à travers la question des droits pour une intervention syndicale. L'article invite à identifier et tenter de dépasser les obstacles aux droits et pouvoirs d'intervention des salariés (identification des lieux de pouvoir et de décision) et à penser l'élargissement de ces droits.

La discussion s'engage sur les différentes dimensions présentées, mais, élément intéressant, les syndicalistes font une distinction claire entre « dans le travail » d'une part et « hors du travail » d'autre part.

51^{ème} congrès CGT : Un code du travail du 21^{ème} siècle

L'article présenté ici insiste sur plusieurs éléments : Tout d'abord l'importance d'un retour pour le syndicat à une négociation acquisition devenue une négociation concession, centrée sur les enjeux économiques. Ensuite la recherche de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants des salariés et d'un nouveau cadre pour le dialogue social au-delà du périmètre de l'entreprise, qui n'est plus un centre de pouvoir et de décision, et donc pas le lieu adéquat pour la lutte syndicale. Enfin l'amélioration des lois Auroux : les salariés doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail (conditions d'exercice, organisation, finalité.), l'accès à la comptabilité analytique et stratégique du groupe, et la création de droits d'expression des salariés sur leur travail, en collectif.

Accords nationaux 2010 :

Il ressort du dépouillement des accords nationaux de 2010, faisant suite à la diffusion du « nouveau contrat social » d'Orange, plusieurs éléments importants. La nécessité d'adapter le travail à l'homme, et de reconnaître l'importance du salarié dans l'organisation tout d'abord⁴⁹. Ensuite, la nécessité de pallier à la porosité de la frontière vie privé / vie professionnelle est avancée⁵⁰. Enfin la reconnaissance de l'importance de la qualité du travail pour le salarié et l'entreprise est soulignée⁵¹.

L'importance de la construction de l'identité professionnelle par le métier est également avancée. Cette notion, dit l'accord, « ne peut se construire qu'en référence à un collectif professionnel par la connaissance et la maîtrise des règles du métier constituées par le collectif et la reconnaissance de chaque personne dans ce cadre* (« *cadre de travail : cadre de référence propre à l'entreprise et de règles de métier élaborées et mises au point progressivement avec les salariés. »)⁵²

⁴⁹ Premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail, 27/09/2010

⁵⁰ Premier accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, 05/03/2010

⁵¹ Premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail, 27/09/2010

⁵² *Ibid*

Pour finir, l'importance d'inciter les salariés à la coopération et non à la concurrence est avancée.

La discussion s'engage :

La coopération, pour les syndicalistes vise essentiellement à pallier au manque d'emplois, elle met en avant les comportements « agiles » par lesquels les salariés doivent apprendre à « morfler avec le sourire. » Il y a une progression de qualité du travail à inciter à la coopération qui vise à supprimer des couches (de management) dans une visée intégrative du travail mais dans le sens de l'individualisation.

L'accord fait ensuite référence à la notion de *pouvoir d'agir* qu'il faut « donner aux salariés. » Le concept est défini ici comme « prise d'initiative pour résoudre une situation de travail particulière et satisfaire aux missions, accompagnée d'un droit à l'erreur »⁵³, pour leur permettre d'accéder à une maîtrise de leur activité. La nécessité pour l'organisation du travail de viser à éviter la taylorisation, la répétition, et la mise en concurrence des salariés résultant d'une individualisation excessive du travail, et à favoriser les apprentissages collectifs ou les groupes de travail est posée par l'accord.

Est faite également, la promotion d'un « guide de bonnes pratiques de management » : favorisant les temps formels et informels de régulation et de collaboration sur l'activité de travail (droits d'expression, de proposition, d'intervention, de réserve et d'alerte des salariés sur le travail)

Enfin, une volonté de rapprocher le travail réel et le travail prescrit est évoquée de la manière suivante : « Les objectifs prescrits sont cohérents avec la réalité du travail des salariés, dans le cadre des finalités générales de l'entreprise » (Satisfaction et fidélité client, qualité du travail, équilibre économique durable et dynamisme du projet, prévention RPS...)

La discussion suit :

Les syndicalistes nous font part de l'utilisation par la direction des groupes de travail pour « squizer les IRP. » Dans la pratique, un salarié représentatif, en général délégué du personnel, est intégré dans un groupe de travail comme simple salarié, mais la décision prise par le groupe est assimilée à celle du salarié pour ses fonctions représentatives.

La discussion vient ensuite sur la question des apprentis : un apprenti est placé avec un ancien pour la transmission de savoirs techniques. Il y a néanmoins une ambivalence car les directions ont accepté le principe de rallonges financières pour l'apprentissage afin de faire face à ce que les anciens ne voulaient pas faire. Un apprenti coûte globalement moitié moins qu'un salarié.

Les syndiqués expliquent ensuite ce qu'ils nomment « l'intergénérationnel. » L'entreprise a tenté de sortir les techniciens de l'entreprise par l'individualisation, ce qui a produit des cassures. On assiste désormais à des formes de retour du travail technique mais sous la forme de l'apprentissage. L'apprentissage somme

⁵³ *Ibid*

une approche par corporation (métier) aux valeurs des services publics sous le vocable de « valeur corporate »

La discussion se déplace sur la constitution de l'identité professionnelle. Deux modèles distincts de formation de l'identité professionnelle sont évoqués :

Dans le premier modèle, l'identité professionnelle est issue de l'esprit de corps (métiers) avec les lignards, les dessinateurs, les techniciens. La construction de l'identité dans ce modèle passait par un collectif de travail et des pratiques collectives des groupes qui s'identifiaient à ces pratiques (esprit de convivialité et de partage, activités hors-travail). Identité France Télécom, dite bleue.

Dans le deuxième modèle ces pratiques ont disparu, mais les jeunes salariés recréent un esprit de corps différemment. L'idée d'esprit de corps chez les jeunes embauchés ne convient pas au plus jeune des syndiqués présents qui insiste au contraire sur le fait que tout est individualisé, que les changements de postes sont rapides et que cette rapidité oblige l'individu à oublier le passé et que les directions tentent de faire adhérer à l'idée que changer de poste c'est changer d'entreprise. L'entrée dans l'entreprise par l'apprentissage utilise des passages par le chômage et repose sur la violence et la sélection : dans le corps des apprentis qui sont formés dans l'entreprise ce ne sont pas les meilleurs techniciens qui intègrent Orange mais ceux qui ont réussi à résister. Ces deux modèles de construction de l'identité professionnelle créent une opposition, dans l'entreprise, entre les Oranges (deuxième modèle) et le Bleus (les ex France Télécom, premier modèle), notamment dans la constitution du salaire (primes à la performance chez les Orange.)

Nous avons pu tirer de cette observation de terrain des éléments nécessaires à notre réflexion, et à la constitution de nos hypothèses, en liens avec la théorie du *développement humain*. Nous allons donc maintenant aborder ces éléments, à travers la présentation des hypothèses formulées dans le cadre du projet IRES sur le *pouvoir d'agir*.

1.3. L'hypothèse de la *communauté de travail*

L'hypothèse centrale que nous avons construite, à travers une réflexion sur le *DH*, et les éléments observés sur le terrain que nous venons de montrer est la suivante : La *coordination par les pratiques professionnelles*, est génératrice d'un *pouvoir d'agir* qui dessine la *communauté de travail*. Cette hypothèse se décline en quatre sous-hypothèses que nous allons expliquer successivement dès maintenant, en espérant par la même occasion éclaircir cette hypothèse centrale de la *communauté de travail*.

1.3.1. Pratiques de travail et vision du travail dans l'entreprise

La première sous hypothèse que nous faisons est la suivante : Il y a un écart entre la pratique du travail et la vision du travail et de son organisation dans l'entreprise, qui passerait par une coordination par les pratiques professionnelles.

Le passage du réseau cuivre au réseau fibre a pour caractéristique, comme nous l'avons vu antérieurement, d'entraîner une complexification du travail qui nécessite donc un haut niveau de qualifications des salariés. Ces deux phénomènes rendent nécessaire la pratique de la coordination - que nous résumons au fait de s'accorder à plusieurs sur la fin souhaitée du travail -, étant donné que les tâches à effectuer ne peuvent plus être strictement standardisées et assignées, et que travail de conception et d'exécution sont de plus en plus confondus. Deux types de coordinations semblent ainsi coexister : la coordination managériale tout d'abord, qui passe par les canaux hiérarchiques et est organisée par l'entreprise (organisation du travail : distribution des tâches et des objectifs, mise en place des procédés à suivre, de « bonnes manières de faire », organisation des relations entre équipes et membres d'équipes), et une coordination, ensuite, par, et dans les pratiques professionnelles, produite par les salariés, et qui rendrait nécessaire leurs interventions, avis, initiatives et décisions, du fait de leurs *capacités* nécessaires à la bonne exécution d'un travail complexe.

Cette coordination dite « par les pratiques professionnelles », passerait plutôt par les relations informelles, les discussions, les négociations et les « arrangements » entre salariés dans le travail, dans les espaces « laissés vides » par la coordination managériale prescriptrice du travail et des méthodes. C'est par ces pratiques que le travail effectué concrètement différerait de la vision du travail par l'entreprise, plutôt inscrite dans la coordination managériale organisée par voie hiérarchique.

Il se créerait donc, dans la coordination par les pratiques professionnelles, un potentiel plus important d'action, de décision et d'initiative dans l'organisation du travail pour le salarié, que nous appelons *pouvoir d'agir*. Ce *pouvoir d'agir* peut-être en partie capté et capturé par la coordination managériale et servir ainsi son intérêt, en lui permettant d'alléger les couches de management étant donné le « relais » pris par la coordination par les pratiques professionnelles pour assurer la bonne exécution du travail⁵⁴. Néanmoins, nous faisons l'hypothèse qu'il existe une partie du pouvoir d'agir qui échappe au contrôle managérial et qui conforte la coordination par les pratiques professionnelles. La question que l'on peut dès lors se poser est : jusqu'où peut aller ce modèle de coordination dans le contrôle de l'organisation du travail ? Nous voyons en effet que ce mode de coordination devient nécessaire dans le processus de production, pour assurer la qualité du travail et l'efficacité productive, et qu'il suppose donc, pour être

⁵⁴ Nous soulignerons le lien que nous voyons ici avec le mouvement des entreprises libérées. Voir : Meissonier Martin, *Le bonheur au travail*, Arte France, Productions Campagne Première, 2014

pleinement fonctionnel, un pouvoir de contrôle et de décision des salariés sur l'organisation du travail, étant donné l'importance que peut ici prendre leur *pouvoir d'agir* pour l'activité.

La coordination par les pratiques professionnelles est donc génératrice d'un pouvoir d'agir des salariés, acquis par l'intervention dans et sur le travail. Cette intervention mérite d'être détaillée, et nous allons voir, avec les deux sous-hypothèses suivantes que nous avons formulées, que cette intervention se fait par deux éléments, deux dimensions du *pouvoir d'agir* que sont les capacités, et l'identité professionnelle.

1.3.2. Capacités et *pouvoir d'agir*

Notre seconde hypothèse est que le travail nécessite l'intervention de professionnels fortement équipés en compétences, et donc *encapacités*, et suppose donc le développement d'un *pouvoir d'agir* des salariés. Le phénomène de complexification du travail (augmentation de la difficulté technique et intellectuelle, aspect imprévisible qui nécessite capacités d'adaptations : problèmes nouveaux fréquemment posés, qui nécessitent solutions nouvelles) que nous observons à travers le passage du réseau cuivre au réseau fibre nécessite l'intervention de salariés hautement qualifiés et *encapacités*, capables de répondre à ces situations de travail imprévisibles en s'appuyant sur une palette de compétences élargie et diversifiées. En même temps que ce phénomène de complexification du travail, il y a une hausse du niveau de qualification et donc de l'équipement en compétences des salariés. Nous pouvons observer ici toute la proximité de cette question de l'équipement individuel en compétences avec la théorie du *DH*, qui, comme nous l'avons vu, explique l'*encapacitation*, ou l'augmentation de l'équipement individuel en compétences des salariés par les fluctuations à la hausse des dépenses pour l'*infrastructure sociale du développement humain*.

Ces deux phénomènes d'augmentation du *DH* et de complexification du travail appellent le passage d'un modèle de management par la qualification au poste de travail à autre par la qualification attachée à la personne, la compétence : Dans le modèle de la qualification au poste de travail, les compétences nécessaires à l'exercice du travail sont attachées au poste. L'organisation du travail fixe les procédures et modalités d'intervention et d'usage des compétences propres au poste, et les impose ainsi à l'occupant du poste, dont l'attitude professionnelle consiste à répondre aux exigences dues à l'occupation du poste, sous contrôle hiérarchique. Le modèle de la compétence repose quant à lui sur l'attachement d'une palette de compétence à l'individu, qui sort ainsi d'une posture de simple « répondant » aux exigences liées à son poste de travail, pour devenir plus autonome, et se placer dans une posture d'initiateur et de juge des actions à entreprendre ou des réactions à avoir dans le travail, en s'appuyant sur ses

compétences, ses *capacités*. Philippe Zarifian définit exactement le modèle de la compétence de la manière qui suit : « la compétence désigne une attitude de prise d'initiative et de responsabilité que l'individu exprime dans l'affrontement réussi aux enjeux et problèmes qui caractérisent les situations de travail que cet individu prend en charge. »⁵⁵ L'auteur précise immédiatement que cette définition est valable pour les individus mais également pour les réseaux d'individus. C'est ce que nous appelons le *pouvoir d'agir* du salarié. La mise en œuvre de cette manière de travailler dans le collectif nécessite ainsi des ajustements, des discussions, des conflits, des arrangements et des concertations entre salariés *encapacités* pour que le travail puisse être mené à bien. Nous voyons là-dedans une forme de coordination par les pratiques professionnelles, nécessaire à la réalisation du travail et qui implique donc l'intervention, l'initiative, et la décision des salariés, créant ainsi pour eux finalement un pouvoir d'agir dans l'organisation du travail, qui pourrait être un pouvoir d'agir sur l'organisation du travail.

L'entreprise, en l'absence de revendications autour des compétences et du rôle important qu'elles impliquent pour le salarié dans l'exécution du travail, utilise ce modèle pour supprimer des couches de management, comme nous l'avons évoqué, en s'appuyant sur le pouvoir d'agir des salariés et sur la coordination pour la réalisation du travail.

Le *DH* favorise donc le développement de l'équipement individuel en capacités/compétences, qui contribue à la complexification du travail, qui développe quant à elle la nécessité de l'intervention de travailleurs *encapacités*. De tels collectifs de travailleurs, dans la pratique d'un travail plus complexe, produisent des comportements de coordination « par les pratiques professionnelles », nécessaires à la qualité du travail, que les entreprises encouragent⁵⁶, mais sous une forme contrôlée, et dans la droite ligne de leurs intérêts.⁵⁷

1.3.3. Identités professionnelles et pouvoir d'agir

La troisième hypothèse que nous faisons est celle d'un changement de modalités de construction de l'identité professionnelle qui serait vecteur de développement du *pouvoir d'agir*.

L'*identité professionnelle* désigne la « manière d'être » au travail, construite dans la vie dans l'entreprise, et dans le collectif de travail par le respect des règles communes ou encore par les interactions liées au

⁵⁵ Zarifian Philippe, *De la notion de qualification à celle de compétence*, site internet personnel.
<http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page143.htm>

⁵⁶ Le pouvoir d'agir est défini comme « prise d'initiative pour résoudre une situation de travail particulière et satisfaire aux missions, accompagnée d'un droit à l'erreur » dans le premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail, 27/09/2010

⁵⁷ Nous notons ici toute l'importance des concepts d'*engagement créatif*, et de *société de l'engagement créatif*, concepts sur lesquels nous reviendrons dans la suite de notre travail.

travail. Elle est en somme le résultat d'un processus de socialisation, d'identification des individus au collectif par l'intégration de normes, de règles, et de valeurs communes, sur lequel reposent les capacités de coopération et de coordination du collectif.

Nous tirons de nos premières observations dans l'entreprise, qu'il y aurait eu un changement à noter dans les modalités de construction de l'identité professionnelle, qui s'effectuerait par des processus d'intégration des salariés différents.

Nous relevons ainsi deux modèles, tirés des récits de salariés : Le modèle dit « bleue » d'identité « France télécom », dans lequel l'identité professionnelle était construite dans les collectifs de métier, dès la formation (lignards ; dessinateurs ; techniciens...) La construction passait par un esprit de convivialité, de partage, et par l'être ensemble (activités hors travail.) Le modèle dit « Orange », dans lequel l'intégration dans l'entreprise s'effectue par un passage par l'apprentissage et la précarité (passage par des périodes de chômage.) Les changements de postes sont rapides, tout est individualisé, changer de service revient à « changer d'entreprise ». Dans ce modèle, la construction de l'identité professionnelle se fait par la pratique du travail et dans l'équipe de travail, après un passage par la précarité. (« Le seul moyen de se retrouver c'est le travail » dit un salarié) Les salariés intégrés à l'entreprise par cette voie la n'ont en effet pas la possibilité de se construire « dans » un collectif et « en » collectif pendant la période d'apprentissage. Ce n'est que lors de leur intégration dans l'entreprise, suite à ce passage de l'apprentissage, qu'ils peuvent rester et se construire dans un collectif. La construction de l'identité professionnelle passe dès lors nécessairement par la pratique du travail, dans le collectif de travail.

Nous pouvons voir ici, avec Sainsaulieu, Osty et Uhalde, le passage d'un modèle « d'identité communautaire » à un modèle « d'identité de métier. » Le premier, selon les auteurs « concerne des populations inscrites dans des collectifs soudés par une même destinée et entretenus par de nombreux rites sociaux et professionnels. La communauté est structurée par la permanence d'un esprit maison, attaché à l'entreprise et son histoire, mais aussi par l'affirmation d'une identité de classe. »⁵⁸ Le deuxième, « repose quant à lui, sur des interactions interindividuelles et de groupes denses où se joue l'attribution de places symboliques en fonction des compétences démontrées face aux pairs. »⁵⁹ L'intérêt pour le métier porte sur « la découverte permanente de nouvelles facettes de leur métier. »⁶⁰ Cette identité la va au-delà du métier, c'est le contenu du travail qui la lie. « L'identité de métier se construit aussi par la confrontation directe à une matière de travail complexe et aléatoire qui suscite une réflexion permanente sur les pratiques professionnelles. Cette contrainte devient un objet de subjectivation, de désir

⁵⁸ Sainsaulieu Renaud, Osty Florence, Uhalde Marc, *les mondes sociaux de l'entreprise, penser le développement des organisations*, La découverte, Paris, 2007, p. 105

⁵⁹ *Ibid*, p. 115

⁶⁰ *Ibid*, p. 116

permanent d'apprendre et de découvrir. »⁶¹ Les rites au sein de l'équipe (pots, repas, café le matin, parrainages, anniversaires, épreuves professionnelles...) accentuent le sentiment d'appartenance à un « collectif de métier. » Le rôle important des « ajustements informels » est également souligné.

Nous nous posons dès lors la question de l'influence de ce passage du modèle « bleue » au modèle « Orange », sur le collectif de travail. La création de valeurs, de normes, de pratiques, de consensus, et de solidarités par le collectif de travail, pourrait influencer les manières de concevoir et d'exécuter le travail, et de se coordonner autour du but poursuivi par le travail. Nous faisons donc l'hypothèse, comme nous l'avons vu, qu'il pourrait exister une forme de coordination par les pratiques professionnelles, rendue possible entre autres par ce basculement d'un modèle d'identité à un autre, au sein duquel les individus auraient une tendance à se socialiser dans des collectifs, et se faisant à construire socialement ces collectifs vecteurs d'identité professionnelle basée sur la pratique du travail.

1.3.4. Périmètre du collectif de travail

La quatrième et dernière de nos hypothèses est la suivante : Le passage du réseau cuivre au réseau fibre change le périmètre du collectif de travail et transforme les relations entre les salariés d'Orange, et les sous-traitants.

Le passage du réseau cuivre au réseau fibre implique visiblement une reconfiguration du périmètre du collectif de travail : L'ensemble des salariés qui travaillent sur le réseau proviennent de différentes équipes/services, de différents sites et même de différentes entreprises, étant donné l'accentuation de la pratique de sous-traitance que nous avons évoquée. Il semblerait que l'on assiste à une déconstruction d'un collectif de travail (autour du réseau cuivre) et à une construction d'un nouveau collectif (autour du réseau fibre.) Nous souhaitons comprendre comment la collectivité de travail autour de la fibre se noue, quelles solidarités, s'il en est, sont créées ou transformées, et dans quel périmètre. Finalement est-ce qu'au périmètre du collectif correspondrait le périmètre de ce que nous appelons une « communauté de travail. » Le périmètre du collectif de travail est dessiné par la coordination entre salariés organisée par le management, autour du réseau. La communauté de travail quant à elle se dessinerait plutôt par la coordination par les pratiques professionnelles que nous avons évoqué dans l'explication de nos trois premières sous-hypothèses.

La communauté de travail représente pour nous un espace, dans lequel se nouent des solidarités autour de pratiques, de savoirs, de problématiques, de décisions à prendre, et de charges communes autour du

⁶¹ Sainsaulieu Renaud, Osty Florence, Uhalde Marc, *les mondes sociaux de l'entreprise, penser le développement des organisations*, La découverte, Paris, 2007, p.116

travail sur un objet commun (le réseau en l'occurrence.) Nous faisons l'hypothèse que la communauté de travail peut se dessiner et exister à travers une pratique commune aux salariés du collectif de « coordination par les pratiques professionnelles » (ajustements, discussions, conflits, arrangements et concertations entre les salariés pour mener à bien la réalisation du travail.) C'est par ces pratiques de coordination qui supposent initiative, intervention et décision, et donc finalement un « pouvoir d'agir » des salariés du collectif sur le travail autour de l'objet commun (réseau fibre), que nous entrevoyons la possibilité d'une création de liens de solidarité entre salariés d'Orange et de la sous-traitance, qui pourrait aller jusqu'à des identités professionnelles similaires construite dans le travail et par le travail. C'est dans cette dynamique que se dessine selon nous la communauté de travail.

La communauté de travail, par les éventuelles créations de solidarités - jusqu'alors disloquées par l'individualisation - qu'elle implique, pourrait consister à la fois en une base de revendications pour le contrôle du travail, et donc pour la démocratie économique, et en un nouveau périmètre de revendications autour du travail, des conditions de travail, des droits attachés aux travailleurs, ainsi que des revendications salariales, étant donné que la communauté de salariés serait le cadre, transcendant le périmètre de l'entreprise, et regroupant des salariés équipés en *pouvoir d'agir*, collectivement responsables de la bonne marche du travail par leurs interventions. L'action syndicale se trouve perdue devant la démultiplication des étages de décision - du aux phénomènes de sous-traitance en cascade - qui tendent à s'éloigner de ses bases de revendications, et se faisant, à compliquer son action. Claude Didry avance ici le concept d'Unité Economique et Sociale⁶² (UES), qui pourrait être un moyen juridique permettant de reconstituer la figure de l'employeur éclatée, pour lui conférer des obligations salariales et sociales, si l'existence d'un lien de subordination, d'une unité de direction, et d'une concentration des pouvoirs de direction peut être montrée.

Nous avons, le plus clairement possible, exposé nos hypothèses concernant le *pouvoir d'agir* et la *communauté de travail*, tout en montrant son lien avec le *DH*. Il nous semblerait à présent opportun d'aborder le concept de *conflit de régulation*, qui nous permettra de montrer la pertinence, selon nous, d'une analyse par le prisme d'un *structuralisme des passions*, et plus précisément de la *théorie spinoziste des corps*.

1.4. *Conflit de régulation* et « travail des subjectivités »

⁶² Claude Didry, Rémi Brouté, « 2. L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Héloïse Petit et al., *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La découverte « recherches », 2006, p. 47-70 - Citant l'enquête : INSEE *Première*, n°553, novembre 1997.

Nous exposerons tout d'abord le concept de *conflit de régulation*, et tâcherons de montrer le lien entre ce concept et l'hypothèse de la *communauté de travail*. Ceci nous mènera, comme nous allons le voir, à expliquer la réflexion de F. Lordon à propos d'une *métaphysique des luttes*, et d'une *théorie non subjectiviste de l'action individuée*

1.4.1. *Conflit de régulation et communauté de travail*

L'idée de communauté transcende pour nous le collectif de travail de l'entreprise, en définissant un périmètre d'analyse englobant salariés et sous-traitants, travaillant sur un même objet technique. L'entrée choisie de la communauté autour de la mutation de l'objet technique (transition du réseau cuivre au réseau fibre) nous permet de définir les individus qui entrent dans la *communauté de travail* autour de la fibre optique dans l'Unité d'intervention Languedoc-Roussillon d'Orange, afin d'observer la reconstitution du collectif de travailleur autour de cette mutation. Nous préciserons que la *communauté de travail*, comme vu précédemment, n'est pas une substance, elle vit en permanence à travers des échanges et des actions de coordination. Elle existe à travers sa dynamique.

L'exercice d'un travail équipé en compétences, ou *encapacité*, donc à niveau de qualification élevé, (cas du réseau fibre d'Orange) suppose de la coopération. L'augmentation du DH développe la nécessité croissante de coordination dans le travail, qui devient constitutive de l'organisation de travail. L'idée est ici que la coordination « par les pratiques professionnelles » nécessite plus l'intervention, l'avis et la décision des salariés. Deux modes de coordination, se trouveraient en quelque sorte en « co-développement », et en concurrence, celui par et pour l'entreprise, appliqué par le management, et celui que l'on essaie de mettre à jour : qui transcende les hiérarchies, par les temps informels qui permettent des pratiques de coordination. La *communauté de travail* est donc pour nous un cadre, que l'on regarde du point de vue de la transformation de l'objet technique, et dans ce cadre on observe le *pouvoir d'agir*, sous l'angle de l'équipement individuel en compétences, en *capacités*, le DH en fin de compte – qui, comme l'explique Michel, « conduit à des mises en valeur individuelles singulières historiquement dans la mesure où elles « retrecotent » la grammaire du collectif ou plus exactement des collectifs : le collectif de travail mais aussi le collectif faisant société. »⁶³

Dans l'organisation du travail classique la coordination est sous contrôle hiérarchique, sous prescription, même si des initiatives des travailleurs restent possibles, mais le plus souvent captées par l'entreprise. De

⁶³ Michel Sandrine, *Financement des dépenses sociales et sorties de crise en longue période : de la conditionnalité de la croissance au conflit de régulation ?* Forum de la Régulation, Paris, 1^{er} et 2 Décembre 2009, MSE et EHESS. P.24

l'autre côté on a une coordination, qui du fait du *DH* a tendance à échapper au contrôle hiérarchique et à passer sous contrôle des travailleurs, jusqu'au contrôle de son résultat (la fin souhaitée du travail.)

Une question importante peut être ici : Jusqu'où va la coordination dans le contrôle du travail ?

Une analyse en termes de conflit de régulation vient montrer comment le *DH*, à un certain stade de maturité, contribue à la crise du régime d'accumulation d'une part, et dessine un horizon de sortie de crise d'autre part. En effet, par la dualisation du rapport salarial qu'il implique, comme nous l'avons vu précédemment, le *DH* devient un élément moteur de la qualité du travail, d'abord utile, dans la phase de contra-cyclicité de son développement, pour renouveler l'organisation du rapport salarial – comme l'ordre de développement des dépenses permet de le constater –, et ainsi, permettre un retour à une phase de croissance. Ensuite, par intégration graduelle du rapport de production, le *DH* vient en soutien structurel de la croissance, en se développant de manière pro-cyclique, et s'installe donc pleinement comme condition de la croissance. Le *conflit de régulation* se noue donc lorsque le *DH* tend à faire basculer le régime de croissance de la productivité, c'est-à-dire quand aucun gain de productivité n'est possible sans croissance des dépenses pour *l'infrastructure sociale du développement humain*. Le mode de croissance de l'efficacité productive dans cette hypothèse serait donc fortement lié au progrès du *DH*, auquel le capital, pôle dominant du rapport de production ferait obstacle, en raison de l'affaiblissement de sa position dans cette configuration, provoquée, si l'on suit notre logique, par une socialisation – une confiscation du point de vue du capital - de la valeur croissante, pour le financement du *DH*, nécessaire au retour d'un processus d'accumulation du capital. C'est dans le cadre de ce nouveau mode de croissance de l'efficacité productive que le rapport salarial se trouverait éventuellement questionné, et renouvelé, étant donné la capacité, acquise historiquement par les travailleurs, de financer leur développement par socialisation de la valeur. De plus, nous pouvons ajouter ici, en citant Michel, que « la dualité de la composante humaine du rapport de production, en raison même de sa maturité fonctionnelle, permet également de révéler dans l'actuelle crise structurelle, de nouveaux besoins sociaux non satisfaits, sans doute déterminants pour une relance de la croissance de cette efficacité. »⁶⁴ L'autrice fait ici notamment référence aux questions de la formation et du partage de l'information dans le travail, ou encore aux éléments contribuant à la qualité de la vie sociale comme les pratiques culturelles ou associatives par exemple. De ce fait, le conflit de régulation serait amplifié, par la mise à jour, *par le processus du DH même*, de besoins sociaux non satisfaits, et dont la satisfaction consisterait en autant de possibilités *d'encapacitation*, mélioratives de la qualité du travail et de l'efficacité productive.

⁶⁴ Michel Sandrine, *Financement des dépenses sociales et sorties de crise en longue période : de la conditionnalité de la croissance au conflit de régulation ?* Forum de la Régulation, Paris, 1^{er} et 2 Décembre 2009, MSE et EHES. P.21

Ce phénomène a été accompagné historiquement de création d'institutions, issues de conflits ou de projets politiques – eux même issus de conflit d'ailleurs comme le suggère l'histoire de la sécurité sociale⁶⁵ - qui sont venues cristalliser ces conflits. C'est ainsi qu'une gestion paritaire – et intégrant ainsi le conflit capital-travail comme élément moteur - de la part de la valeur captée par *l'infrastructure du développement humain* a pu voir le jour. Néanmoins, ces institutions se voient aujourd'hui mises en cause, par des « mouvements de défense » du capital, qui cherche à réduire sa contribution au *développement humain*, pour lutter contre l'affaiblissement de sa position, ce qui pose la question du développement, de la régression ou du maintien de ces formes institutionnelles.

Nous voyons donc ici comment la maturité acquise par le *DH* dans le rapport de production mène à un conflit de régulation, qui remet en mouvement la conflictualité, et, consiste donc, en un potentiel déclencheur d'affrontements autour des différents compromis institutionnalisés, posant ainsi la question de leur maintien, de leur destruction, et de leur hypothétique remplacement. Le conflit de régulation permet donc de faire sortir la conflictualité dans les moments de crise, et donc de reconstruction des compromis institutionnalisés existants, en cela, il est « représentatif d'autant de potentialités contradictoires pour la sortie de crise. »⁶⁶

Néanmoins, il faut ici préciser, pour éviter de tomber dans toute forme de *wishful thinking*, que la théorie, bien qu'utile à la lecture du réel, qui ne parle pas de lui-même, ne vaut nullement vérité et anticipation des mouvements réels dans le monde social. Rien ne dit, en effet, que les « potentialités contradictoires » du conflit de régulation, aboutissent à des conflits sociaux dans la pratique. L'autrice évoque tout de même ici une piste pour l'analyse « renonçant [...] à l'existence d'une instance supérieure agissante et bienveillante ne s'en trouve pas pour autant dépourvue ou sans outil. »⁶⁷ Et l'outil proposé est celui de Frederic Lordon, qui propose, nous dit en substance Michel, de prendre en considération le « travail des subjectivités », en le déclinant immédiatement avec une « théorie de l'action », en tenant le *conatus*, « en tant que pôle singulier de puissance, comme principe individué d'action.

C'est dans cette optique qu'une réflexion sur un nouveau mode de coordination reposant sur l'intervention et l'initiative des salariés – sur leur puissance conative donc -, s'effectuant par les pratiques professionnelles et générateur d'une *communauté de travail*, paraît très intéressante. *In fine* cette réflexion pose la question de la remontée sur la ligne institutionnelle, par voie de conflit, de ce nouveau mode de coordination - qui donne vie à des *communautés de travail*, potentiellement porteuses de

⁶⁵ Perret Gilles, *La sociale*, Rouge productions, 2016

⁶⁶ Michel Sandrine, *Financement des dépenses sociales et sorties de crise en longue période : de la conditionnalité de la croissance au conflit de régulation ?* Forum de la Régulation, Paris, 1^{er} et 2 Décembre 2009, MSE et EHESS. P.24

⁶⁷ *Ibid.*

capacité conflictuelle -, et de sa cristallisation au sein de nouveaux compromis institutionnalisés, permettant ainsi un renouvellement, et une nouvelle centralité du rapport salarial dans une nouvelle forme de régime d'accumulation. Cette nouvelle centralité du rapport salarial Impliquerait - et c'est tout l'objet de la question qui nous intéresse dans ce travail - une démocratie économique « comme moyen d'action capable d'articuler une promotion des compétences de l'individu [...], une aptitude productive, individuelle et collective, de partage et de mise ne commun de capacités individuelles capables de questionner celle des moyens de production et de l'allocation du produit social. »⁶⁸ C'est précisément l'analyse de ce lien entre *DH* et démocratie économique – ou ré-commune chez Lordon – en passant par une prise en compte du travail des subjectivités, prises comme pôle de puissance, qui est l'objet de notre intérêt dans ce travail. Nous commençons ici à apercevoir le lien de cette réflexion avec l'hypothèse de la communauté de travail, que nous précisons ensuite évidemment. Dans cette optique, nous rappellerons ici, le lien proposé par Lordon, entre une macroéconomie régulationniste, et une *théorie non subjectiviste de l'action individualisée*, ce qui nous permettra d'évoluer vers le cœur de notre travail.

1.4.2. Une théorie non subjectiviste de l'action individualisée

C'est ici que notre réflexion de départ, que nous avons présenté en introduction, vient prendre tout son sens. Pour Lordon, la théorie de la régulation est une théorie derrière laquelle il est possible de reconnaître une *métaphysique des luttes*, par sa nature même : c'est-à-dire celle d'une théorie qui cherche à penser la possibilité de la cohérence « sachant que cette cohérence d'éléments épars ou hétérogènes n'est jamais originellement donnée, qu'elle est toujours *a priori* problématique puisqu'à produire sur fond de forces centrifuges. »⁶⁹ Du point de vue d'une *métaphysique des luttes*, la *régulation*, c'est-à-dire la cohérence entre différentes formes institutionnelles, ne sont qu'une stabilisation, une unité temporaire de forces motrices contradictoires, qui peuvent dès lors repartir dans des directions conflictuelles et provoquer crise et changement institutionnel. La Théorie de la régulation conçoit donc la régulation sur fond de divergences, et garde à l'esprit la possibilité de la crise et du changement, étant donné qu'elle ne perd pas de vue les contradictions fondamentales inhérentes aux rapports sociaux capitalistes. « Or la contradiction opère concrètement par le conflit des agents...c'est-à-dire sous le travail des subjectivités »⁷⁰ nous dit Lordon, et c'est dans un but d'étude de ce travail des subjectivités qu'il propose l'utilisation d'un *structuralisme des passions* spinoziste, comme *théorie non subjectiviste de*

⁶⁸ Michel Sandrine, *Financement des dépenses sociales et sorties de crise en longue période : de la conditionnalité de la croissance au conflit de régulation ?* Forum de la Régulation, Paris, 1^{er} et 2 Décembre 2009, MSE et EHESS. P.24

⁶⁹ Lordon Frederic, *Métaphysique des luttes* : 23-54, in : Lordon (dir) *Conflits et pouvoir dans les institutions du capitalisme*, Paris : Presses de la fondation des sciences politiques, 2008. P.8

⁷⁰ *Ibid*, p. 9

l'action individuée, pour contribuer finalement à la construction d'une microéconomie adéquate à la Théorie de la régulation.

La base de cette théorie serait dès lors le *conatus*, que Spinoza définit dans la proposition suivante : « l'effort par lequel chaque chose s'efforce de persévérer dans son être, n'est rien en dehors de l'essence actuelle de cette chose. »⁷¹ Nous voyons donc ici que le *conatus* est un *effort*, générique et intransitif, auquel Spinoza ramène l'essence des choses, parmi lesquelles il comprend les individus. Il est une *puissance d'agir* fondamentale. Il nous apparaît ici la possibilité qu'un effort intransitif se transitive, ce qui est le précisément le principe de l'action chez Spinoza, le principe de toute motricité, de toute parole, et de toute réflexion. Nous agissons dans une direction particulière, emportés par des forces qui nous dépassent. Et ces forces sont pour Spinoza des affects. Des *affects* résultants d'*affections* par des choses extérieures, qui nous affectent d'une certaine manière, dans un certain sens, et qui conditionnent ainsi nos actions, en permettant à notre *conatus* de se transiter.

Nous avons ici toute conscience du caractère obscur de cette proposition de Spinoza, et rassurons le lecteur en précisant que nous expliquerons, et développerons toute cette théorie dans la suite toute proche de notre analyse. Mais avant cela, nous voulions simplement donner à voir très rapidement tout le rapport du *conatus* avec le concept de *pouvoir d'agir*. Nous avons vu en effet que le *conatus* est une *puissance d'agir* et obéit à une théorie de l'action et de l'efficacité spinoziste, que Lordon nous invite à suivre pour penser le « travail des subjectivités » à l'œuvre dans les contradictions dans la *régulation*. Or nous avons vu que le *conflit de régulation* met à jour les contradictions inhérentes au rapport salarial, dualisé par l'intégration du *DH* que nous avons montré. Ces contradictions s'incarneraient dans la figure du travailleur équipé en *pouvoir d'agir*, duquel découleraient le *mode de coordination* par les pratiques professionnelles, et la *communauté de travail*, par extension. L'idée d'une proposition d'une lecture spinoziste, en suivant la proposition de Lordon, et de Michel, de ces concepts nous vient ici, et recoupe une grande problématique de la philosophie de Spinoza : La problématique de l'*empuissantisation* des *corps*, c'est-à-dire la question de savoir « ce que peut un *corps* »⁷² et ce qu'il pourrait. Nous allons dès maintenant nous attacher à développer cette analyse, en commençant par nous poser la question, suivant la préconisation de Lordon vue en introduction, « ce qu'est un *corps*. »

⁷¹ Spinoza Baruch, *L'Éthique*, III, 7, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

⁷² *Ibid.*, III, 2, scolie

2. Structuralisme des passions : Du rapport de puissance des *corps*

Nous exposerons ici en premier lieu - afin de présenter notre outil théorique - la *théorie générale des corps* de Spinoza, en commençant par essayer de définir le concept de *corps*, pour répondre à notre question « l'ordonnée » de « ce qu'est un *corps* », puis en montrant les mouvements de ces *corps* en détaillant la théorie de l'action, puis la théorie de l'efficacité institutionnelle de Spinoza. (2.1) Nous poursuivrons ensuite notre réflexion en proposant une lecture – basée sur notre cadre de pensée spinoziste - de l'hypothèse de la *communauté de travail* présentée en première partie, ce qui nous permettra de tenir ces communautés comme « *communautés de passions*. » (2.2) Enfin nous examinerons le concept de *fortitudo*, qui nous mènera à l'idée des *communautés d'action* de Philippe Zarifian, dont nous tâcherons de montrer l'importance dans notre réflexion – à ce stade - sur : « ce que pourrait un corps. » (2.3)

2.1. Une théorie générale des *corps*

Nous nous attacherons à exposer toute la particularité et les implications d'une *théorie générale des corps* chez Spinoza, et de la place qu'elle occupe dans un *structuralisme des passions*, que nous détaillerons également. Ceci nous permettra de donner précisément à voir au lecteur notre outil théorique, et à définir le plus précisément « ce qu'est un corps », afin de pouvoir éclairer par la suite la question de « ce qu'il peut » sur laquelle sera basée la suite de notre analyse.

2.1.1. Le *corps* comme rapport

Spinoza nomme *modes finis* toute les choses qui sont finies. Dans sa philosophie, qui est introduite par une réflexion sur Dieu, tous les modes finis incarnent l'énergie divine, et par la même, la seule vérité concernant Dieu qu'il est permis à l'homme d'observer. Le refus de toute transcendance par Spinoza le mène donc à définir Dieu comme une *nature-naturante*, par cette énergie *conative*, qui fait que les modes « s'efforcent de persévérer dans leur être », et que le monde se reproduit et *fonctionne*. C'est de là le point de départ d'une réflexion sur les corps chez Spinoza, que nous venons de résumer ici très succinctement.

La *théorie générale des corps* chez Spinoza est une théorie générale, précisément par ce qu'elle permet de penser les corps de manière « désanthropomorphisée », en posant le concept de corps comme susceptible de servir à penser les corps individuels humains, comme les corps sociaux tels que l'Etat et les institutions. Mais il faut pour ce faire un concept de *corps* défini tout particulièrement, que Spinoza vient poser de la manière suivante : il définit le corps comme rapport plutôt que comme substance.

Pour Lui, le corps obéit à une *certa ratio*, c'est-à-dire à un certain rapport de mouvement et de repos que se communiquent les composantes du corps, qui sont déterminées à rester unies du fait même qu'elle se communiquent cette *certa ratio*. Nous le voyons dans cette définition de Spinoza : « Quand un certain nombre de corps, de même grandeur ou de grandeur différente [...] sont en mouvement, à la même vitesse ou à des vitesses différentes, qu'ils se communiquent les uns aux autres leurs mouvements selon un certain rapport précis, ces corps, nous les dirons unis entre eux, et nous dirons qu'ils composent tous ensemble un seul corps ou Individu, qui se distingue de tous les autres par cette union des corps. »⁷³ Nous noterons ici que chez Spinoza, le mouvement obéit à la logique des affections et des affects, générateurs de désirs de mouvements. Si les parties d'un corps se communiquent leurs mouvements, c'est donc par phénomènes d'*entr'affections* et d'*affects*, comme l'explique Lordon. Les corps chez Spinoza, sont donc en définitive des associations de puissance sous une *certa ratio*, et qui définit le rythme de vie du corps, la succession des mouvements et des repos, et donc finalement la « forme » du corps, nom que Spinoza vient donner à ce « rapport constitutif de l'essence d'un corps »⁷⁴ Ceci nous amène à évoquer le concept de *figure*, qui s'associe à celui de *forme*. Lordon explique à ce propos que la *forme* n'apparaît jamais concrètement que sous l'espèce d'une *figure*, c'est-à-dire sous la forme d'un certain rapport affectif entre ses parties. Il dit ainsi : « La loi de composition interne que constitue le rapport (la forme) peut se trouver (littéralement) *configurée*, mise en figures, de multiples manières, sous-réserve de demeurer dans les intervalles consignés que le rapport lui-même définit. »⁷⁵ Nous voyons donc ici toute la portée du concept de corps spinoziste, dans la mesure où ce dernier permet par sa définition générale et originale, de traiter le corps humain comme un cas particulier de corps, à côté des corps sociaux. Les corps humains sont en effet un rapport fonctionnel entre des parties – les organes, la psyché (que Spinoza ne différencie nullement du corps – et les corps sociaux, des rapports de convenance de parties semblables – les individus.

Si les différentes parties d'un corps font corps, elles ne s'efforcent à le faire que si – et seulement si – le corps parvient à tenir ses parties. Le corps peut, et doit donc ici être vu, en suivant l'explication de Lordon, comme un « rapport de souveraineté. »⁷⁶ Un corps ne peut « persévérer dans son être » que s'il est en capacité de maintenir sous son empire ses différentes parties, engagées dans le rapport qui les pousse à s'efforcer dans la direction nécessaire à la persévérance du corps. Le corps peut donc être compris comme une « fédération. » Nous en venons ici à l'*imperium*, concept central de la philosophie spinoziste, qui nécessitera quelques explications. L'*imperium* chez Spinoza est « ce droit que définit la

⁷³ Spinoza Baruch, *L'Éthique*, II, définition, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

⁷⁴ Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015, p. 141

⁷⁵ *Ibid* p. 141

⁷⁶ *Ibid* p. 139

puissance de la multitude. »⁷⁷ Chez Spinoza l'ensemble des puissances conatives d'un groupe de parties d'un corps s'autoaffecte, par le phénomène de l'*imperium*. En effet les corps, tiennent leur puissance d'affecter adéquatement leurs parties pour les faire demeurer dans leur rapport, de l'addition des puissances de leurs parties même. Cette addition de puissance, Spinoza la nomme *potentia multitudinis*, et pose le fait que l'*imperium* d'un corps, c'est-à-dire sa souveraineté sur ses parties, ne tient que tant que ce corps parvient à capter la puissance de ses parties, qui compose en fait la puissance même par laquelle il peut l'emporter sur eux, et les maintenir sous son rapport. Lordon cite ici Spinoza dans la lettre à Jelles : « Je n'accorde de droit au souverain sur les sujets que dans la mesure où, par la puissance, il l'emporte sur eux. »⁷⁸ Un corps ne tient donc que tant qu'il arrive à maintenir son *imperium*, nous dit l'auteur.

On pourrait penser ici qu'une partie d'un corps, et donc un individu si nous faisons référence aux corps sociaux, est exclusivement pris dans les rapports inhérents à son appartenance à ce corps. Lordon nous explique que les corps sont des *totalisations non totalitaires*, aux *clôtures poreuses*. En effet, il est tout à fait possible pour un individu, intégré dans les rapports d'un corps étatique et en suivant les mouvements et les repos, puisse dans le même temps faire *partie* d'autres corps, parmi lesquels fréquemment une entreprise, ou une institution religieuse par exemple. « La définition structurale du corps n'exige donc nullement « que toutes les activités des parties composantes se déduisent des lois du tout » et « leur intégration au tout n'étant jamais complète, elles peuvent aussi accomplir d'autres mouvements et les communiquer à d'autres parties ou à des corps extérieurs selon d'autres lois qui ne concerne pas le tout » nous dit Lordon citant Matheron, philosophe spinoziste.

Nous en savons un peu mieux maintenant sur ce qu'est un corps dans le vocabulaire spinoziste. Et conformément à la préconisation de Lordon, que nous citions en introduction, de chercher à savoir « ce que sont les corps » afin de pouvoir s'intéresser à « ce qu'ils peuvent », il nous faut maintenant évoquer la question de l'*ingenium*. Concept qui va trouver toute sa centralité dans notre analyse, en s'avérant fort utile pour nous. Nous verrons pourquoi.

L'*ingenium* chez Spinoza, c'est la « complexion affective » d'un corps, c'est-à-dire ses « habitudes » ou encore ses « manières. » On peut parler d'affectabilité pour éclairer cette notion. Il s'agit des plis du corps, c'est-à-dire des affections qu'il a subies, qui ont généré en lui des affects, et façonné ainsi ses façons d'être, son rapport, qui fait de lui un corps plus affectable par certaines choses que d'autres, et qui fait naître des affects différents d'une même affection par rapport à d'autres individus subissant la même affection. L'*ingenium* est une *figuration*, une *configuration* particulière du corps, qui détermine

⁷⁷ Spinoza Baruch, *Le traité politique*, II, 17, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1966.

⁷⁸ Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015, p. 140

donc son affectabilité, et ainsi ses affects, et en dernière analyse ses actions.⁷⁹ Nous ne manquerons pas d'observer, à la suite de Lordon, tout le rapport entre l'*ingenium* spinoziste et l'*habitus* bourdieusien, puisqu'il est bien ici question d'une construction effectuée dans les rapports sociaux, qui détermine par la suite les comportements et les pratiques individuelles. Spinoza ramène ainsi la question de ce que peut un *corps* à son *ingenium*, c'est-à-dire que pour le philosophe, c'est la largeur de l'affectabilité d'un *corps*, qui détermine l'amplitude de ses mouvements et de ses directions potentielles. Conformément à la définition des *corps*, cette proposition vaut autant pour les *corps* individuels -humains- que pour les *corps* collectifs, contrairement à l'*habitus* bourdieusien. Pour les *corps* collectifs, ou les politiques, si l'on comprend politique au sens d'une « composition de puissance » comme le suggère la vision du *corps* comme *rapport* (i.e. de puissance), c'est la forme figurée du *corps* qui incarnera son *ingenium*. « Ce que peut un *corps*, c'est son *ingenium* qui le dit. Mal plié, il le détermine parfois à pouvoir si peu que son impuissance est vécue sur le mode renversé d'une puissance particulière : il est assujéti, mais content de l'être, assujéti heureux, ce comble de l'impuissance qui conduit les hommes, selon le mot de spinoza, à « lutter pour leur servitude comme s'il s'agissait de leur salut. »⁸⁰ Nous verrons toute l'implication de cette dernière proposition pour le régime passionnel du rapport salarial.

Il apparaît maintenant plus clairement – nous l'espérons -, ce que Spinoza entend par *corps*, et le fonctionnement globale de sa *théorie générale des corps*. Nous allons maintenant développer les deux axes essentiels de la pensée spinoziste : la théorie de l'action et la théorie de l'efficacité, ou de la puissance institutionnelle, qui nous serviront à observer le jeu, en mouvement, des *corps*, dans leurs interactions concrètes.

2.1.2. Théories de l'action et de l'efficacité

Comme nous l'avons déjà évoqué, mais rappelons-le tout de même : la théorie spinoziste de l'action cherche à penser l'action sans acteurs libres, autodéterminés et rationnels. Pour Spinoza, les *corps* sont *conatus*, c'est-à-dire élan de puissance générique et intransitif, qui ne se transitive que d'avoir été affecté ; et par la d'avoir subie quelque affect, en fonction de l'affectabilité (*ingenium*) du *conatus*. Spinoza dit ici « *Différents hommes peuvent être affectés de façon différente par un seul et même objet, et le même homme peut aussi être affecté par un seul et même objet de façon différente dans des temps différents.* »⁸¹ Le terme d'*affections* fait référence à tous les contacts d'un *corps* d'avec son

⁷⁹ Conformément à la théorie spinoziste de l'action qui se résume au mécanisme suivant : affection -> affectabilité -> affect -> action.

⁸⁰ Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015, p. 156

⁸¹ Spinoza Baruch, *L'Ethique*, III, proposition 51, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

environnement, que ce soit – de manière non exhaustive - des paroles, des images, des sons, des senteurs ou encore des gestes ou d'autres corps – bien évidemment. Spinoza distingue les affects en trois grand types : les affects joyeux, les affects tristes, et les affects liés au désir. Dans sa philosophie, les affects joyeux augmentent plutôt la puissance du *conatus*, quand les affects tristes tendent plutôt à la diminuer. La théorie de l'action spinoziste voue donc les individus à l'exodétermination la plus complète, et réfute donc toutes capacités d'autodétermination, de libre arbitre, et de rationalité totale. « Les hommes se croient libre parce qu'ils sont conscients de leurs actions mais ignorants des causes qui les déterminent »⁸² nous dit Spinoza.

C'est par ce jeu d'affects, précisément qu'une entrée dans la question de la puissance institutionnelle nous apparaît. Saisir les institutions, comme des *corps*, c'est-à-dire comme des *rappports* en parties de ce corps, c'est finalement, pour se rendre à l'os de la question, poser la question de la formation et de la transformation de ces institutions, et donc de leur composition en tant que *corps*. Nous avons précédemment évoqué toute l'importance du concept d'*imperium*, dans la théorie générale des corps spinoziste. Nous savons donc, à cette étape, qu'un corps, et en l'occurrence un corps collectif, à savoir une institution, ne tient que tant qu'il peut conserver son *imperium*, c'est-à-dire tant qu'il peut capter la *potentia multitudinis* pour l'exercer en retour sur ses parties, en les affectant puissamment, de manière à faire naître un affect commun, qui les fait demeurer dans le rapport institutionnel – ou le corps défini comme rapport. Cet affect, Spinoza le nomme *obsequium*. Il s'agit d'un « affect de reconnaissance de l'autorité institutionnelle et d'obéissance à ses commandements »⁸³, sur le mode de la peur de l'institution, autant que sur le mode de la joie d'en faire *partie*. Et c'est du fait de ce que Spinoza nomme la *loi de mesure des puissances*, qu'un tel affect peut l'emporter sur les autres, et être celui qui conduira les conduites. L'idée de la *loi de mesure des puissances* est de poser le fait qu'un affect ne peut être vaincu, et archivé que par un affect plus puissant que lui. C'est ainsi que l'*obsequium* s'impose sur le terrain de la psyché, en dépassant par la puissance les affects contraires - qui dirigerait plutôt l'action des *conatus* vers la vie hors du rapport institutionnel, ou dans un rapport institutionnel transformé - étant donné toute la puissance de l'*imperium* (*potentia multitudinis*.) Néanmoins, pour ne laisser planer aucun doute ici sur une forme de fatalité, nous préciserons également très rapidement que les affects contraires à l'*obsequium* peuvent également le dépasser par la puissance, et provoquer au choix : la chute de l'institution – ou dislocation du *corps* – ou sa transformation - ou la transformation de la *forme figurée du corps*.

⁸² Spinoza Baruch, *L'Ethique*, III, proposition II, scolie, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

⁸³ Frederic Lordon, *La société des affects. Pour un structuralisme des passions*. Le seuil, 2013, p. 104

En nous rapprochant de Bourdieu, nous pourrions opérer ici un rapprochement théorique : les concepts d'*obsequium* et de *doxa* semblent avoir fortement à voir. *La doxa*, chez Bourdieu, désigne un ensemble de de sens commun, d'allants-de-soi. De la même manière que la *doxa*, s'intègre dans les *habitus*, à travers le phénomène de socialisation, l'*obsequium* participe à façonner l'*ingenium* (ou les *ingenia* pour les corps individuels), dès lors plus *affectables* par l'*imperium*. Nous soulignerons ici en suivant la définition de Bourdieu, que nous reproduirons ici, que le concept de violence symbolique a tout rapport avec notre analyse : « Pour que l'acte symbolique exerce, sans dépense d'énergie visible, cette sorte d'efficacité magique, il faut qu'un travail préalable, souvent invisible, et en tout cas oublié, refoulé, ait produit, chez ceux qui sont soumis à l'acte d'imposition, d'injonction, les dispositions nécessaires pour qu'ils aient le sentiment d'avoir à obéir sans même se poser la question de l'obéissance. La violence symbolique, c'est cette violence qui extorque des soumissions qui ne sont pas perçues comme telles en s'appuyant sur des "attentes collectives", des croyances socialement inculquées. »⁸⁴ Cette violence symbolique s'observe chez Bourdieu dans des *champs*, qui viennent découper la société en espaces distinctifs, avec leurs enjeux propres. Pour F.Lordon, proposer une lecture spinozistes des *champs*, revient à les considérer comme des zones d'enjeux pour les conatus « invités à s'investir dans les enjeux particuliers institués par le champ. »⁸⁵ La proposition du concept d'*illusio* par Bourdieu rejoint ici nos préoccupations spinozistes, en désignant le phénomène de poursuite des enjeux propres au *champ*, hiérarchisé et structuré par construction par le jeu social du *champ*, qui semble adéquat pour désigner l'investissement des conatus dans les différentes affections qu'il rencontre dans le champ, qui viennent le constituer et le déterminer, en d'autres termes, qui viennent construire son *ingenium*, un *ingenium* sensible aux enjeux du *champ*.

Dominer, dans notre cadre théorique, c'est faire prévaloir la norme des dominants en conduisant par les affects. F. Lordon rassemble ici Spinoza et Foucault autour d'un concept qu'ils ont en commun : l'*épithumogénie*. « Si la gouvernementalité est l'art de conduire les conduites, alors elle est fondamentalement de l'ordre d'une *épithumogénie*, puisque c'est en affectant les individus qu'on les détermine à se conduire d'une certaine manière. »⁸⁶ Nous définirons ici l'*épithumogénie* comme une certaine configuration d'un régime de désirs et d'affects, et nous noterons dans cette définition, toute la proximité avec le concept bourdieusien d'*illusio*. L'idée d'*épithumogénie* est une pièce importante dans notre raisonnement, et nous nous proposerons ici de l'observer pour ce qui concerne le rapport salarial, en suivant Lordon. L'auteur dégage, dans une perspective régulationniste des *régimes d'accumulation* stables du *capitalisme*, et s'intéresse par le fait à son histoire. Il propose, à partir de cette lecture purement « économique » du *capitalisme*, un travail de mise en évidence des régimes de

⁸⁴ Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*, Paris, le seuil, 1994.

⁸⁵ Frederic Lordon, *La société des affects. Pour un structuralisme des passions*. Le seuil, 2013, p.96

⁸⁶ *Ibid* p..246

désirs et d'affects – de *l'épithumogénie* dit autrement – qui suivrait l'évolution du – ou plutôt des – capitalismes. Il note plusieurs étapes. La première est celle de la fondation d'une économie marchande à travail divisé, qui vient priver les individus de leurs possibilités de reproduction autonome. Sur la même période, l'appropriation des moyens de production pousse les individus à devoir passer par l'emploi pour subvenir à leurs besoins, par l'accès à la monnaie. Ici *l'épithumogénie* est construite comme régime d'affects tristes, la mobilisation salariale se fait par la peur de ne pas pouvoir subvenir à ses besoins. L'étape suivante est le *régime d'accumulation* fordien, basé sur la convergence entre production et consommation de masse, permettant ainsi l'accès à la consommation élargie, et au confort matériel. Lordon voit ici l'introduction d'affects joyeux dans *l'épithumogénie*. Dans le vocabulaire spinozien nous pourrions dire que les conatus sont mobilisés dans le rapport salarial par la joie de l'accès au confort de la vie matérielle. Ces affects sont dit extrinsèques, car l'objet du désir – la consommation – est ici extérieur à l'investissement dans le rapport salarial. Le *régime d'accumulation* fordien s'essouffle et entre en crise à ce moment-ci, du fait de la baisse du niveau de production dû à celle de la consommation : l'industrie passe de fournisseur de premier bien avec élargissement de la consommation à industrie de remplacement de biens usagés. Pour le *régime d'accumulation* actuel, qualifié par Lordon de *régime d'accumulation* néolibéral, ou « de déréglementation générale à dominante financière », la constitution de *l'épithumogénie* dans ce régime, porte une tendance à l'introduction d'affects joyeux, intrinsèques cette fois-ci, dans le sens où on cherche à faire naître le désir de l'activité pour elle-même. Nous voyons en effet dans la littérature managériale toute la place faite aux discours d'épanouissement, de réalisation de soi, de bien-être et de bonheur dans le travail. Nous ramènerons ici une citation du travail de Danièle Linhart : « Le management moderne [...] ne veut avoir à faire qu'à des hommes et des femmes, à des êtres humains avec leurs affects, leurs émotions, leur capacité d'adaptation, leur réactivité, leurs aspirations, leurs faiblesses aussi, leurs rêves. [...] Pierre Gattaz, au cours des négociations sur le dialogue social, confiait qu'il n'était pas pour le « donnant-donnant » car les entreprises « apportaient de la reconnaissance et de l'estime. »⁸⁷

Après avoir avancé des réponses – très théoriques et conceptuelles – aux questions de « ce qu'est un corps » et de « ce qu'il peut », en exposant la *théorie générale des corps* de Spinoza, et en montrant en quoi son anthropologie consistait en une théorie de l'action et de la puissance institutionnelle, dont nous avons montré les principaux principes de fonctionnement, il nous semble que nous disposons d'un outil théorique à même de nous aider à proposer une lecture spinoziste de l'hypothèse de la *communauté de travail* que nous avons présenté en première partie.

⁸⁷ Danièle Linhart, « *Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades.* » connexions 2015/1 (n°103), p.49-60

2.2. Des communautés de passions ?

Saisir cette hypothèse par le prisme d'un *structuralisme des passions*, n'est-ce pas finalement tenter d'observer les phénomènes d'*empuissantisation* et d'*impuissantisation* des corps dans le travail salarié – et donc dans le rapport salarial – et regarder la place que peut occuper le *DH*, et par extension ses implications réelles supposées que sont les hypothèses du développement d'un *pouvoir d'agir* – tenu comme *conatus* - et de *communautés de travail* ? Il nous semble que ces problématiques ont fort à voir, et nous allons tenter de le montrer. Nous analyserons en premier lieu les phénomènes d'impuissantisation des corps dans le travail, puis nous proposerons une lecture spinoziste de l'hypothèse de la communauté de travail. Ceci nous permettra de clarifier les éléments de notre réflexion, avant de pouvoir la poursuivre en exposant les premiers éléments d'une *empuissantisation des corps*.

2.2.1. Impuissantisation des corps : Des devenirs colinéaires

Danièle Linhart qualifie le travail d'« aliénation consentie » : « l'aliénation dont il s'agit correspond à un certain type de dépossession de soi au profit d'un tout général et abstrait, la société. C'est ce qu'analyse Durkheim dans son ouvrage *de la division du travail social* (1893). Le travail rémunéré représente une mise en dialogue de chacun avec la société, la prise de conscience d'une interdépendance qui se décline dans les termes d'une socialisation positive. Comme l'écrit Yves Clot reprenant Bakhtine. Le surdestinataire du travail est en effet la société dans son ensemble, ce qui confère au travail une dimension structurellement impersonnelle. »⁸⁸

Le travail serait donc une sorte de « passerelle » de l'individu vers le collectif, et vers la société. Un moyen pour les individus d'entrer en discussion, en interaction, avec le monde social, et dans un rapport de co-construction avec ce dernier. C'est ici que le concept d'identité professionnelle peut paraître très intéressant, puisque ce dernier traduit une négociation sur le terrain de la psyché entre une identité pour soi et une identité pour les autres (collectif de travail, et plus largement société donc.)

Linhart va jusqu'à évoquer un « besoin d'aliénation », une acceptation et même une certaine revendication de l'idée d'abandon de soi au bénéfice de l'idée de société : « accepter de subir cette

⁸⁸ Danièle Linhart, « subjectivité collective et travail », in Yves Clot et al., *Travail et santé*, ERES « Clinique du travail », 2010 (), p.115-124.

épreuve commune, ce renoncement collectif confirme la société et place chacun en son sein. »⁸⁹ C'est dans le secteur public, note-t-elle, que le lien travail-société apparaît le plus clairement et fortement exprimé, et « affleure en permanence à la conscience professionnelle. »⁹⁰ L'existence de la société, ainsi que sa pérennité sont inscrites dans la définition du service public et placent clairement l'enjeu du travail. (Cette analyse fait clairement écho à la distinction faite chez Orange entre les salariés « Oranges » (agents contractuels) et les « bleus » (agents fonctionnaires.)

Partant de cette idée, Danièle Linhart pose la modernisation managériale comme agissant au détriment de la société, en l'analysant sous l'angle d'une volonté de « désincarcération du travail. » Le travail est ainsi « arraché » à la société pour devenir une affaire d'individus et d'entreprises plus qu'une affaire de société. Le management moderne vise, pour l'autrice, à absorber au seul profit de l'entreprise, des orientations jusqu'alors bien plus larges qui englobent les rapports à la société et à ses valeurs avec la promesse que chacun puisse tirer un bénéfice personnel, une satisfaction psychologique voir narcissique de son engagement envers l'entreprise.

Pour Linhart la modernisation managériale s'axe autour de plusieurs concepts : la *précarisation subjective* et *objective*, la decollectivisation du travail (ou individualisation des carrières, des horaires, des primes, des salaires, des contrats, une personnalisation des objectifs, des formations et des évaluations, et polyvalence) accompagnés d'une politique de changement permanent, de restructuration fréquentes, de réorganisations de services et d'organisation du travail, ainsi que d'une mise en concurrence des salariés, des services et des établissements au sein de l'entreprise. Cette stratégie vise à plonger les salariés dans une situation d'incertitude permanente, de *précarité subjective*. « D'un côté le management affaiblit, précarise les subjectivités, de l'autre il tend la perche à outils censé apporter solutions et ressources. »⁹¹ L'idée ici est que chaque salarié se fait le « garant d'une seconde vie au taylorisme », qu'il s'auto-applique les temps et les méthodes de l'organisation du travail souhaitée. Le travail devient une épreuve personnelle, individuelle, dans laquelle les salariés déstabilisés et précarisés se voient contraints à faire seuls leurs preuves et à se faire valider en permanence. Ces politiques de changement permanent et de précarisation subjective affectent de surcroît la constance de l'identité professionnelle des salariés, en déconstruisant les collectifs dans lesquels elle se construit, et en procédant d'une attaque en règle des métiers et de l'expérience. Derrière les discours d'humanisation, de « remise de l'humain au centre » Linhart voit un management qui « ne veut avoir à faire qu'à des hommes et des femmes, des êtres humains avec affects ; émotions ;

⁸⁹ Danièle Linhart, « subjectivité collective et travail », in Yves Clot et al., Travail et santé, ERES « Clinique du travail », 2010 (), p.115-124.

⁹⁰ Ibid.

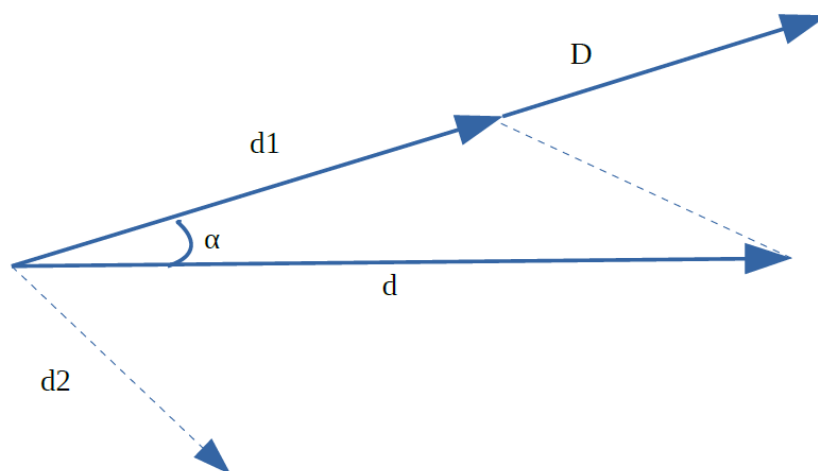
⁹¹ Danièle Linhart, « *Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades.* » connexions 2015/1 (n°103), p.49-60.

capacité d'adaptation ; réactivité ; aspirations ; faiblesses ; rêves » sensibles aux sollicitations narcissiques de la quête de performance, de dépassement de soi et d'excellence.

Nous ne manquerons pas d'évoquer ici toute la proximité avec les travaux de Lordon sur les *affects joyeux intrinsèques*. Nous proposerons néanmoins une lecture différente de ce que Linhart appelle un « besoin d'aliénation. » En effet en suivant notre cadre théorique, les *conatus* étant voués à l'exodétermination, l'aliénation, qu'il faudrait appeler l'aliénation passionnelle, est sans dehors, et ne se ramène donc nullement à un besoin, mais bien plutôt à la vie affective d'un *conatus* dans une *épithumogénie*. Et ce que remarque la sociologue à travers ses travaux empiriques, Lordon, appuyé sur Spinoza le voit dans ses travaux théoriques.

Il nous semble dès lors opportun d'exposer la théorie de l'angle alpha de Lordon :

Cette théorie consiste à schématiser le rapport du conatus à un désir maître : le conatus du patron, propriétaire des moyens de production, qui capte des puissances tierces (les salariés) pour assouvir ses désirs personnels. Nous reproduisons ici le schéma de cet *angle alpha* :



Explications : Soit : D le désir maître et d le conatus enrôlé.

1. Si d tend à l'alignement avec D, on obtient alors d1 : soit la colinéarité parfaite et l'alignement intégral. Le désir enrôlé vit intégralement pour le désir maître.
2. Les deux efforts sont perpendiculaires, l'angle que font d et D tend à être un angle droit : le conatus se dé-fixe du désir maître, et ne lui laisse plus aucune possibilité de capture.

Nous laisserons pour l'instant la possibilité n°2 de côté, et nous intéresserons à la première. Nous voyons comment l'enrôlement du *conatus* s'opère, et pouvons ainsi rapprocher ce mécanisme de la réalité empirique rapportée par Linhart, à propos du fonctionnement du management moderne, basé aujourd'hui beaucoup plus sur un mode affectif, et sur des « sollicitations narcissiques » - qui ne seront pas sans nous rappeler le travail épithumogénique foucauldien, et l'*illusio* bourdieusien. Le concept de *précarisation subjective* que propose la sociologue nous fait dire qu'en plus de s'essayer à la production d'affects joyeux intrinsèques, les entreprises gouvernent également aux affects tristes, en produisant des affects de peur par l'insécurisation qu'elles produisent chez les travailleurs – cela dans le but d'ailleurs de les faire obéir à la *certa ratio* de leurs *corps*, qui nécessite des travailleurs dûment affectés à être des « garant d'une seconde vie au taylorisme. A propos de la notion de « désincarcération du travail », et le travail décrit par Linhart comme « arraché à la société », nous dirons à plusieurs choses : Les *corps* comme *totalisations non totalitaires* n'interdisent nullement que leurs parties composent d'autres *corps* comme nous l'avons expliqué précédemment. Le *corps* stato-national notamment, mais également d'autres types de *corps*. Néanmoins un *corps* qui s'efforcerait à capter *totalemment* la puissance de ses parties, peut du même fait diminuer leurs efforts dans leurs contributions aux efforts d'autres *corps*. Cela ne semble pas sans rapport avec la qualification que Lordon donne au projet néolibéral : celui d'un projet totalitaire de captation. « Bien sûr, la pratique totalitaire du refaçonnage néolibéral des âmes voudrait idéalement n'être que transitionnelle et rejoindre au plus vite son horizon (oxymorique) des libres arbitre définitivement conformes (« consentants ») – et la norme parachevée-engrammée, pouvoir retirer l'échafaudage normalisateur. Que « de leur propre mouvement » et sans qu'il soit plus besoin de les colinéariser activement, les salariés s'efforcent dans la direction de l'organisation, qu'ils apportent sans réserve leur puissance d'agir. »⁹² Nous voyons donc ici le mécanisme essentiel de *l'impuissantisation*, à savoir la fixation du désir, et du déploiement de la puissance, dans une direction restreinte, voir exclusive, restreignant par-là la largeur du spectre des affectabilité, et de la puissance. Or, nous dit Spinoza : « celui dont le corps est apte à un plus grand nombre de choses, une plus grande part de son âme est éternelle. »⁹³

2.2.2. Communautés de travail : des communautés de passions ?

⁹² Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010, p. 159

⁹³ Il faut comprendre ici, que cet individu, « apte à un plus grand nombre de choses, agit plus – au sens très large de l'action chez Spinoza – et affecte ainsi un plus grand nombre de choses, faisant naître des affects en elles, voués à se répandre par émulation et isomorphisme. C'est en ce sens qu'il faut comprendre l'éternité chez Spinoza, qui rappelle le récuse toute transcendance.

L'activité de travail est bien souvent l'objet d'une analyse par le biais de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Pour Yves Clot, il semble nécessaire de dépasser cette distinction pour aller au-delà. L'auteur explique la chose suivante : « il n'existe pas d'un côté la prescription et de l'autre l'activité réelle ; d'un côté la tâche, de l'autre l'activité ; ou encore d'un côté l'organisation sociale du travail et de l'autre l'activité personnelle. Il existe, entre l'organisation du travail et le sujet lui-même, un travail de réorganisation de la tâche par les collectifs professionnels, une recréation de l'organisation du travail par le travail d'organisation du collectif. »⁹⁴ Il y a donc, à l'intersection du prescrit et du réel, un niveau intermédiaire que l'auteur nomme le *genre professionnel*, ou *genre social du métier*. C'est par ce collectif que les individus au travail parviennent à travailler « souvent malgré tout ou parfois malgré l'organisation prescrite du travail. » C'est cette organisation collective qui se crée dans et par l'activité qui permet pour l'auteur d'éviter un dérèglement de l'activité individuelle et une perte d'efficacité de l'organisation du travail et du travail lui-même. Clot entend donc par *genre professionnel*, le « répondant générique du métier », l'histoire, et donc la construction des pratiques sociales qui entourent ce dernier. Il s'agit, pour reprendre les propos du psychologue de « la totalité des voix qui continuent, venues du passé, à parler dans le présent, même de manière anonyme, pour dire ce qui est juste, « déplacé » ou inaccompli. C'est « le métier qui parle » [...] il le fait par contamination des langages, des techniques du corps et de l'esprit, des mots et des choses. »⁹⁵ Il s'agit donc d'un collectif abstrait, en mutation perpétuelle suivant la dynamique du travail collectif, chargé de variantes et de nuances, entre dissensus et consensus temporaires, et évolution du réel de l'activité de travail. Le collectif de travail existe ainsi dans les individus qui le font exister. Nous retrouvons ici le principe de migration fonctionnelle repéré par Vygotski, que nous évoquons plus haut : « un fonctionnement naît une première fois entre des sujets (son origine est interpsychologique) et une deuxième fois dans le sujet en changeant de statut (son développement est intrapsychologique.) Il y a donc une migration de la fonction du collectif. D'abord source sociale de l'activité personnelle, il se transforme en ressource personnelle de l'activité sociale. »⁹⁶ Le *genre professionnel*, paraît ainsi lié au concept d'*identité professionnelle*, que nous avons évoqué plus haut, en tant qu'il constitue une base de référence en termes de pratiques, de représentations, et de savoirs, permettant à l'individu, en dialogue avec cette base, de construire sa « manière d'être au travail. »

Tout ceci nous fait évidemment penser à la théorie spinoziste. Car ce genre professionnel, qui s'exprime dans les individus, par le principe de migration fonctionnel, relève éminemment de ce que

⁹⁴ Yves Clot, « 8, Le développement du collectif : entre l'individu et l'organisation du travail » in Philippe Lorino et al., *Entre reconnaissance et organisation : l'activité collective*, La découverte « Recherches », 2005 (), p.187-199.

⁹⁵ Ibid

⁹⁶ Ibid

nous avons vu : un *ingenium* – ou plutôt des *ingenia* – en travail perpétuel de reconstruction au grès des affections rencontrées, et l'*illusio*, qui pousse les individus à s'investir dans les enjeux propres au champ dans lequel ils sont plongés, et nous pourrions même dire plus précisément dans le *corps* pour lequel ils s'efforcent, dans une *certa ratio*. Car les entreprises sont des *corps*, et dans ces *corps*, il y a une multitude de parties – de *corps* captés – qui s'investissent dans la *certa ratio* de ce *corps*, tout en en définissant également la *figure*. Et en transformant potentiellement la *figure*. Les parties des *corps*, bien qu'elles s'associent à son effort, peuvent aussi lutter pour sa transformation – de différents degrés : du changement minime de la *forme figurée*, à la *mort*⁹⁷ du *corps*.

Ceci précisé, nous pouvons développer : *L'identité professionnelle* peut donc être ramenée au processus de constitution de l'*ingenium* des salariés, qui cristallise les rencontres affectives du *conatus*, en l'occurrence dans sa vie professionnelle. Et si ces rencontres peuvent être celles de l'*épithumogénie* néolibérale, elles sont également celles du *champ* professionnel à proprement parler, et donc de ce que Yves Clot nomme le *genre professionnel*, qui fonctionne comme un système d'entr'actions – de *migrations fonctionnelles* -, dans l'activité de travail, constitutives des *ingenia* des travailleurs. Nous voyons ici ce que Lordon nomme le phénomène d'isomorphisme affectif, qui provoque par mimétisme autour de pratiques communes, des structures affectives similaires. C'est la construction de la *doxa*. C'est par ce phénomène qu'un *corps* fait tenir ces parties : par des affects communs et notamment l'*obsequium*.

C'est en ce sens que l'on peut considérer que l'*infrastructure sociale du Développement Humain* pourrait participer d'une *empuissantisation* des *corps*, en s'installant comme une base de financement croissants d'un ensemble de composantes, qui contribueraient à l'*encapacitation* des individus, par les dynamiques d'éducation et de formation, et de protection contre les risques de santé et de vieillesse, qui peuvent se ramener à autant d'affections joyeuses⁹⁸, qui tendent à transformer l'*ingenium*. En effet la sécurité sociale, qui couvre les risques liés à la santé et à la vieillesse des individus les affectera plutôt joyeusement (affect de joie de se savoir, et de savoir ses proches en sécurité), au même titre que la formation et l'éducation *peuvent*⁹⁹ affecter joyeusement (joie d'apprendre, de savoir, de savoir faire, satisfaction de la tâche accomplie, joie d'acquérir de nouvelles capacités) qui sont autant de joies qui participent à l'*empuissantisation* des individus, par les actions auxquels elles les déterminent, et par l'affectabilité – *ingenia* – qu'elle crée chez eux. Or, nous le rappellerons, pour F. Lordon, c'est

⁹⁷ La *mort* pour Spinoza, désigne un changement plus important du *corps* que ce que la *certa ratio* ne peut tolérer. Le rapport qui définit le *corps*, est alors suffisamment modifié pour que l'on puisse parler d'une *mort* du *corps*.

⁹⁸ Dont nous avons vu qu'il y a lieu de se méfier.

⁹⁹ Nous ferons ici attention au fait que si elles *peuvent* effectivement affecter joyeusement, elles peuvent aussi être des institutions normalisatrices, vectrices de l'*épithumogénie néolibérale*.

l'*ingenium* d'un *corps* qui définit ce qu'il *peut*. Et nous voyons ici toute la proximité avec une lecture du *pouvoir d'agir* comme celle que nous avons proposé, et lié au *DH*, dans la construction de nos hypothèses de terrain. Car si ce *pouvoir d'agir*, se développe dans des pratiques de « coordination par les pratiques professionnelles », et s'il s'observe par une mutation dans la construction de l'identité professionnelle, et par un développement de « l'équipement individuel en compétences », ou plus largement en *capacités*, il y a lieu de penser, en conséquence, que ce *pouvoir d'agir* peut-être appelé *conatus*, énergie vitale des corps, structurée d'une certaine manière, dans son *ingenium*, qui connaît – par hypothèse - des transformations de cet *ingenium*, du fait du *DH*. A partir d'ici nous pouvons dérouler la lecture que nous proposons : ces changements supposés dans la structure des corps, changent également leurs « manières d'être au travail » (identités professionnelles), et ainsi leurs entr'actions, ce qui bouscule la *certa ratio* de l'entreprise dûment lue comme *corps* (coordination par les pratiques professionnelles entre en conflit avec la coordination managériale.) La *forme figurée*, de l'entreprise ainsi transformée - toujours hypothétiquement - comporte une *certa ratio* favorisant ce mode d'entr'actions (et donc de coordination), et installant donc finalement les *conatus* dans un *champ* aux enjeux différents, les invitant à s'investir, par le refaçonnement de leurs *ingenia*, dans des objets de désirs différents. Objets qu'ils poursuivront, vers lesquels ils s'efforceront, fidèlement à ce que Bourdieu voyait avec son concept d'*illusio*. Nous rappellerons que les différentes actions que rencontrent les *conatus* dans le *champ* viennent les constituer et les déterminer, en d'autres termes, viennent construire son *ingenium*, un *ingenium* sensible aux enjeux du *champ*. Le champ est ainsi hiérarchisé et structuré par construction par le jeu social qu'il implique.

Nous reprendrons alors l'hypothèse à notre compte et dans notre cadre théorique :

Le jeu d'entr'actions des *corps* individuels humains (coordination par les pratiques professionnelles), dans la *certa ratio* du *corps* (entreprise) qu'ils composent, *empuissantise* les *conatus*, par façonnement de leur *ingenium* (*pouvoir d'agir capacités et identités professionnelles*), et produit ainsi un *corps* politique (*communauté de travail*) dans le *corps* d'entreprise, susceptible de refaçonner, par le conflit, la *certa ratio* de ce dernier.

Nous voyons ici très nettement la problématique vers laquelle nous conduit cette hypothèse reformulée, qui mène elle-même à deux problèmes théoriques : penser la *communauté de travail* comme un *corps* tout d'abord. Car il faut être rigoureux dans l'emploi des concepts, et à ce stade – rappelons-le – nous n'évoquons la *communauté de travail* comme *corps que par hypothèse*. Hypothèse dont il va nous falloir discuter, et à laquelle il va falloir poser des conditions de possibilité, avant de pouvoir l'avancer sérieusement. Le deuxième problème tient à l'idée de penser un *corps* (si tel peut être le cas) dans un *corps*, susceptible de le modifier, par voie de conflit. Poser cette question revient

à se demander « ce que peut un corps » – question qu’il nous semble avoir renseigné – « et ce qu’il pourrait », mais un *corps* collectif cette fois.

Pour pouvoir penser les *communautés de travail* comme des *corps*, nous commencerons donc par en proposer une lecture en termes de *communautés de passions*, c’est-à-dire, comme nous venons de nous attacher à le montrer, en termes de collectif se mouvant par un jeu d’entr’affections des corps. Car si la qualification de *corps* nécessite pour être valable que le groupement de partie maintienne son *imperium* sur ses parties, c’est-à-dire parvienne à capter la puissance des parties, et avec la totalisation de cette puissance, à les affecter adéquatement pour qu’elles suivent les directions constitutives de la *certa ratio*, le concept de communauté n’implique nullement cela. Il nous permet donc simplement de désigner un groupe d’individus ayant des rapports affectifs, dans l’activité de travail autour de la fibre optique, qu’ils soient salariés d’Orange ou de la sous-traitance. Il est un moyen théorique permettant de tenir ce groupe d’individus ensemble¹⁰⁰ que désigne le concept de *communautés de travail*, tout en insistant, pour suivre le prisme d’analyse que nous avons choisi, sur la composante passionnelle d’une telle communauté.

2.3. *Fortitudo* : la possibilité de l’action ?

Nous partirons ici d’une intuition de Philippe Zarifian : « Pour penser les communautés d’action, il ne faut pas seulement se pencher sur les grands mouvements sociaux. Il faut aussi considérer ce qui se produit dans le travail quotidien, au sein même des rapports de production, dans la production communautaire de l’existence. Nous avons l’intuition, mais nous ne saurions le démontrer, que la qualité de cette vie communautaire « au quotidien » sous-tend la manifestation et le mode d’existence des mouvements sociaux conflictuels. »¹⁰¹

Nous verrons, à la lumière des travaux de Philippe Zarifian et de Lordon, que les communautés de travail, comprises comme des communautés des passions cultivent en elles le potentiel de l’*action*, au sens du régime d’affects actifs de Spinoza, et nous essaierons ainsi d’éclairer cette intuition de Zarifian. Nous procéderons en expliquant en premier ce qu’est l’affect actif de *fortitudo* chez Spinoza. Ce qui nous mènera à traiter de la notion de communautés d’action, chez Zarifian.

¹⁰⁰ Par l’étymologie du mot communauté, du latin *cummunis*, issu de « *cum* » : avec, ensemble, et « *munus* » : charge, dette. Charge partagée, obligations commune (le réseau pour ce qui nous concerne.)

¹⁰¹ Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d’action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.

2.3.1. *Fortitudo* : de la passion à l'action

Commençons par dire ici que Spinoza distingue affects actifs et affects passifs. Nous citerons Zarifian, citant lui-même Spinoza : « une affection qui est une passion cesse d'être une passion, sitôt que nous en formons une idée claire et distincte. »¹⁰² Nous voyons ici, que Spinoza distingue rigoureusement *passion* et *action*. Pour lui, l'action revient toujours à un mécanisme passionnel, mais dont nous serions conscients, et dont nous aurions une idée « claire et distincte. » Il dit ici : « Je dis que nous agissons quand il se fait en nous ou en-dehors de nous quelque chose qui peut se comprendre clairement et distinctement par elle seule. Je dis au contraire que nous pâtissons, quand il se fait en nous quelque chose, ou quand de notre nature il suit quelque chose, dont nous ne sommes la cause que partielle. Par affect, j'entends les affections du corps, qui augmentent ou diminuent, aident ou contrarient la puissance d'agir de ce corps, et en même temps les idées de ces affections. Si donc nous pouvons être cause adéquate d'une de ces affections, alors par affect j'entends une action ; autrement, une passion. »¹⁰³ Et nous notons la toute la difficulté d'être cause « adéquat des affections », difficulté que décrit Spinoza dans la partie V de *l'Ethique*, ou il décrit le chemin vers la « vraie vie de l'âme », et le « régime de la raison », dont il précise bien combien le chemin est escarpé. Car il faudrait avoir une conscience totale des dynamiques affectives à l'œuvre, qui nous conditionnent et nous déterminent, pour pouvoir, par la raison, devenir « cause adéquat » de nos affections et ainsi de nos affects, de manière à pouvoir vivre selon notre propre complexion – dont il faudrait donc avoir une connaissance totale. Spinoza ne manque pas de noter ici à quel point cet horizon est inatteignable pour la multitude, et ne peut concerner que quelques individus, d'autant plus à l'époque où Spinoza écrit.

Néanmoins il existe un chemin, dont Spinoza a discrètement tracé la trajectoire dans *l'Ethique*. Il s'agit de l'affect de *fortitudo*. La servitude passionnelle, s'oppose dans la philosophie spinoziste à l'affect de *fortitudo*, que l'on pourrait traduire comme le propose Chantal Jacquet par « force d'âme. »¹⁰⁴ La *fortitudo* chez Spinoza, est le moyen d'opérer un basculement vers l'*action*, tout en restant au sein du régime des affects. Il s'agit « d'une véritable stratégie du passage de la passion à l'action [...] : le développement des passions joyeuses d'amour et d'amitié nous rapproche de cet affect actif et ce dernier constitue, en quelque sorte, la voie de passage - la transition - vers le régime de la raison, donc de la liberté. »¹⁰⁵ Il semble ici nécessaire de nous arrêter sur cet affect de *fortitudo*, qui peut visiblement représenter un potentiel d'*empuissantisation* des corps.

¹⁰² Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d'action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.

¹⁰³ Spinoza Baruch, *L'Ethique*, III, définitions, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

¹⁰⁴ Jacquet Chantal, *Fortitude et servitude, Lectures de l'Ethique IV*, Paris, Kimé, 2003, p. 293-304.

¹⁰⁵ Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d'action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.

On ne trouve pas grand développement chez Spinoza de cet affect, mais Chantal Jacquet, nous explique tout de même son fonctionnement, à travers son travail de relecture et d'analyse. Jacquet montre tout d'abord que l'affect de *fortitudo*, sert en quelque sorte dans la philosophie spinoziste à désigner l'essence de l'homme, c'est-à-dire son conatus – son effort – « à faire les choses qui affectent son esprit en tant qu'il comprend », et donc à agir dans le sens de ses inclinations passionnelles bien comprises. La *fortitudo*, explique Jacquet, peut donc ainsi « englober toutes les *actions* humaines », au sens strict de l'action chez Spinoza. Elle se compose de deux affects distincts : l'*Animositas* d'une part, que l'on peut traduire selon l'auteur par « fermeté », et que Jacquet citant Spinoza¹⁰⁶ définit comme suit : « l'*animositas* est le désir par lequel chacun s'efforce de conserver son être sous le seul commandement de la raison. » Et la *générositas*, traductible par « générosité », défini comme « Le désir par lequel chacun, sous le seul commandement de la raison, s'efforce d'aider tous les autres hommes, et de se les lier d'amitié. »

Nous allons observer plus précisément ici ces affects d'*animositas* et de *générositas*, toujours avec l'aide de Jacquet. Ce dernier explique que ces deux affects se divisent en espèces. Concernant l'*animositas*, il dégage la présence d'esprit, la frugalité, et la sobriété. Pour les deux dernières, il s'agit respectivement de conserver son esprit « sous la dictée de la raison » concernant la nourriture et la boisson. Pour la présence d'esprit, il s'agit plutôt d'appliquer l'*animositas* à tout ce qui peut être « cause de mal, c'est-à-dire de tristesse, de haine, de discorde. »¹⁰⁷ Nous voyons ici que cet affect de « fermeté » peut être ramené à la notion de courage, de résistance face aux affections par la raison. Pour ce qui est de la *générositas*, les espèces dégagées sont au nombre de deux : « la modestie ou humanité, désir de faire ce qui plait aux hommes et de s'abstenir en ce qui leur déplaît, et la clémence, puissance par laquelle l'homme modère colère et vengeance, qui s'oppose à la cruauté. »¹⁰⁸

Nous voyons donc comment, par force de désir de l'*animositas* et de la *générositas*, qui incarnent la force d'âme, peut se traduire un comportement *actif*, à la fois *ferme* et *généreux*, c'est-à-dire à la fois pour la défense individuelle contre des affections qui chercheraient à éloigner le *conatus* de la « seule dictée de sa raison », et la composition de puissance avec autrui poussée par ce « désir de s'efforcer d'aider tous les autres hommes et de se les lier d'amitié. » La *fortitudo* peut ainsi être lue comme un affect particulièrement sensible au phénomène d'isomorphisme, du fait de ses composantes, qui poussent les hommes à s'associer dans une forme de rationalité pour la défense de leur liberté.

¹⁰⁶ Jacquet Chantal, *Fortitude et servitude, Lectures de l'Éthique IV*, Paris, Kimé, 2003, p. 293-304.

¹⁰⁷ Spinoza Baruch, *L'Éthique*, IV, LXIX, scolie, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.

¹⁰⁸ Jacquet Chantal, *Fortitude et servitude, Lectures de l'Éthique IV*, Paris, Kimé, 2003, p. 293-304.

2.3.2. Des communautés d'action

Philippe Zarifian voit ici une forme de rationalité, qui « n'a été théorisée, ni par Durkheim, ni pas Max Weber, ni par Habermas », puisque, dit-il, il ne s'agit « ni d'une rationalité en finalité, ni d'une rationalité en valeurs, ni d'une rationalité communicationnelle, et moins encore du respect réfléchi de normes morales. » C'est en appui sur ce nouveau type de rationalité que représente pour lui la *fortitudo*, que l'auteur construit son concept de *communauté d'action*, qu'il définit comme une collection d'individus basculant du régime des affects passifs, ceux de l'aliénation passionnelle que nous avons présentée, et notamment l'*obsequium* de l'institution, à un régime d'affects actif, par la *fortitudo* : *générositas* et *animositas*, qui poussent les individus à poursuivre, à désirer, nous dit Zarifian, « la connaissance de ce qu'il y a de commun aux individualités qui composent la multitude et donc aussi à la connaissance adéquate de la puissance qui lui est associée (la puissance de la coopération généreuse et de la fermeté de résistance à l'oppression.) »¹⁰⁹

Autrement dit, la communauté d'action est une *potentia multitudinis*, qui tend à dépasser par l'accès à la raison – c'est-à-dire à la connaissance adéquate de sa situation (de dominée) et de sa puissance (collective) - l'*épithumogénie* du *corps*, par lequel elle se trouve affectée, et donc aliénée passionnellement. Zarifian nous précise que ce n'est jamais la totalité de la *potentia multitudinis* qui se trouve engagée dans l'action, mais seulement, « un groupe, plus avancé dans l'émancipation que le reste du mouvement, qui prend le leadership et entraîne les autres. » Mais cette idée, dans la pensée spinoziste n'est pas si étrange, puisque c'est simplement la partie la plus puissante d'un corps qui l'emporte sur les autres par la puissance. Ainsi d'ailleurs du cas de l'Etat dans sa forme contemporaine que Lordon qualifie « d'Etat moderne bourgeois », dans lequel c'est une minorité des parties qui impose (affectivement d'entend) ses normes de fonctionnement à la multitude, en l'affectant adéquatement.

Pour revenir à ce qui nous concerne plus immédiatement, Zarifian prend un exemple de mouvement social, dans lequel il voit la cristallisation de ce qu'il entend par *communauté d'action*. Il s'agit du conflit de la sidérurgie en France en 1979, auquel le sociologue explique avoir participé. Il note une grande particularité dans ce conflit, tenant au fait que l'organisation de la lutte ne s'est pas faite de manière descendante depuis les confédérations syndicales, mais bien au contraire « auto-animée » et « auto-conduite » par des mouvements locaux. Le sociologue explique ensuite qu'il s'est mis en place une organisation au niveau de la fédération CGT de la métallurgie, « un collectif fonctionnant en réseau, qui regroupait tous ceux, qu'ils agissent au niveau local, régional, ou national, qui partageaient la

¹⁰⁹ Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d'action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.

même analyse des causes du conflit, [et] qui avaient la même orientation quant aux solutions à y apporter. »¹¹⁰ Zarifian remarque ici qu'au-delà de ça, ce groupe évaluait en permanence le degré d'unité, et donc le niveau de mobilisation des forces engagées d'une part (*générositas*), mais aussi le rapport de force avec les directions auxquels il s'opposait (*animositas*.) Nous observerons ici la rationalité au sens de la *fortitudo*, mise en œuvre dans un mouvement collectif.

Zarifian précise une dernière chose, et non des moindre à propos de la *communauté d'action*, en empruntant à Deleuze ses concepts d'*évènement* et de *contre-effectuation*. L'hypothèse que fait le sociologue à propos de ces *communautés*, est qu'elles tendent à entrer en action face à un évènement qu'elles cherchent à contre-effectuer. Ces évènements « [...] polarisent, condensent une tension, une conflictualité, au sein du complexe de rapports sociaux – tension qui atteint à un certain niveau de vibration et donne impulsion au mouvement pour engager et orienter sa puissance. » C'est face à eux que les communautés d'action prennent parti et se constituent en force de conflit, dans une logique de transformation de leurs devenirs : « c'est la prise de parti et le tracé de la perspective nouvelle qui fait communauté. »¹¹¹ Ces communautés d'action sont donc constitutivement des forces de conflit social et de transformation institutionnelle. Et il y a lieu pensons nous de les désigner comme des *corps*, bien qu'éphémères peut-être. Car ces *communautés d'action*, on en plus des « simples » *communautés de passions* les deux conditions que donne Lordon, pour pouvoir qualifier de *corps* un rassemblement de parties : Un *imperium* et une *certa ratio*. Un *imperium*, car comme nous l'avons évoqué, un groupe mû par l'affect de *fortitudo* vient à entraîner le mouvement des parties, ce qu'il fait... En affectant à son tour, c'est-à-dire en captant la puissance de ses parties, et en les faisant s'efforcer dans sa direction, en définissant donc la *certa ratio* du corps, ou sa *forme figurée*.

Zarifian nous invite, comme nous l'avons précisé en introduction de cette sous-partie, à ne pas nous concentrer exclusivement sur les mouvements sociaux pour penser de telles communautés, mais à regarder également le quotidien de l'activité de travail. Le sociologue du travail nous explique ici, à travers le cas de ce qu'il nomme une « communauté de ligne » à la SNCF, en la définissant comme un réseau existant en permanence, d'interactions par et dans les pratiques de travail, qu'elles soient formelles (qu'il décrit comme plutôt faibles) ou informelles (qu'il décrit comme pléthoriques.) Et c'est par ces relations informelles que se lient des liens, des solidarités, des manières, des habitudes... Finalement des affections – et précisément l'affect actif de *générositas* -, qui compose cette *communauté de ligne*, comme *communauté de passions*. Et c'est ici que Zarifian nous livre son intuition qu'il nous dit ne pas pouvoir démontrer : « la qualité de cette vie communautaire « au quotidien »

¹¹⁰ Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d'action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.

¹¹¹ Ibid

sous-tend la manifestation et le mode d'existence des mouvements sociaux conflictuels »¹¹² Nous ne manquerons pas ici de remarquer toute la proximité de ces « communautés de ligne » avec les *communautés de travail* qui nous intéressent. Et l'intuition de Zarifian nous est ici utile.

Reprenons notre hypothèse :

Le jeu d'entr'actions des *corps* individuels humains (coordination par les pratiques professionnelles), dans la *certa ratio* du *corps* (entreprise) qu'ils composent, *empuissantise* les *conatus*, par façonnement de leur *ingenium* (*pouvoir d'agir* et donc *capacités et indentités professionnelles*), et produit ainsi un *corps* politique (*communauté de travail*) dans le *corps* d'entreprise, susceptible de refaçonné, par le conflit, la *certa ratio* de ce dernier.

Nous voyons ici que Lordon nous apporte ce qu'il nous semble manquer chez Zarifian : Puisque c'est par ce jeu d'entr'actions des parties dans le *corps*, et par le façonnement de *ingenium* (*des ingenia*), que l'on peut opérer théoriquement un lien entre cette « vie communautaire » et la possibilité de la *communauté d'action*. Car, rappelons-le, l'*ingenium* désigne l'affectabilité des *corps*, et elle se façonne dans les rapports sociaux. Ce qui implique que l'affectabilité peut évoluer dans le sens d'une plus grande sensibilité à la *générositas*, et l'*animositas*, et donc à la *fortitudo*.

Nous avançons donc sur notre hypothèse théorique : La communauté de travail peut devenir un *corps*, à proprement parler, dès lors qu'elle se *structure* pour elle-même. C'est-à-dire dès lors qu'elle se met à disposer du moyen d'affecter largement les individus, en imposant son *épithumogénie* – son régime de désirs et d'affects, le plus largement possible, en lieu et place *des épithumogénies* - et tout le problème réside dans l'emploi du pluriel¹¹³ - *des corps* qu'elle compose elle-même comme partie. En d'autres termes la communauté de travail, tenue par comme *communauté de passions*, peut véritablement devenir un *corps politique*, en devenant une *communauté d'action*, qui sitôt dissoute – et si dissoute -, laissera ses parties – transformées de quelque manière probablement – aller ; ou retourner composer d'autres *corps*.

Néanmoins, affecter adéquatement n'est jamais que capter une partie de la puissance de la multitude. En revanche toutes les captations ne se valent pas, et certaines restreignent plus que d'autres les possibilités des *corps*. De la même manière, tout mouvement social ne peut s'apparenter à une communauté d'action, avec toute la rigueur d'emploi du terme d'action comme *concept* chez Spinoza. A vrai dire, les mouvements sociaux peuvent connaître diverses formes de mise en mouvement, qui ne se valent pas toutes, et surtout qui ne se maintiennent pas toutes, passé la mise en mouvement et

¹¹² Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d'action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.

¹¹³ Nous verrons ensuite pourquoi

la recherche de production d'effets. Car certains évènements peuvent produire des affects communs qui mettent la multitude en mouvement dans un *corps*. Ces évènements sont ceux qui rendent mécontent, qui indignent. Si une institution se rend trop odieuse avec ses sujets, de manière à produire un affect plus puissant que l'*obsequium*, alors les parties du *corps* entrent en conflit avec lui, et tentent d'en changer la figure, potentiellement jusqu'à en provoquer la *mort*.

Nous avons jusqu'ici tenté au mieux de répondre à la question de « ce qu'est un corps », par l'exposition de l'outillage conceptuel spinozien, et tenté d'observer l'hypothèse de la communauté de travail, - dont nous avons montré la construction, entre le *DH* et les observations empiriques que nous avons évoquées – par le prisme d'un structuralisme des passions. La relecture de cette hypothèse nous a conduit à évoquer les possibilités d'*empuissantisation* du *DH*, par les affections qu'il implique, et les mouvements de *corps* que le *conflit de régulation* est susceptible de développer dans le social, précisément par cette hypothèse de la *communauté de travail*. Nous avons ainsi posé la question de la qualification de cette *communauté* comme *corps*, ce qui nous a conduit à interroger les concepts de *communautés de passions*, et de *communautés d'action* chez Zarifian, nous permettant ainsi de voir en partie les conditions de possibilité d'une telle qualification, ainsi que son aspect potentiellement éphémère.

La question de la remontée sur la ligne institutionnelle de la communauté de travail comprise comme dynamique de coordination par les pratiques professionnelles ; ou dit autrement la question de ce que peut une *communauté de passions*, comprise comme dynamique d'entr' affections renouvelées du fait du renouvellement des *ingenia* - duquel participe pour nous le *DH* - se pose maintenant dans des termes plus clairs. Il nous semble que nous en savons plus à ce stade sur « ce que sont les corps », sur « ce qu'ils peuvent », reste à poser la question plus normative de « ce qu'ils pourraient », c'est-à-dire *in fine* la question de l'émancipation.

3. De la *démédiatisation* : les problématiques de l'*empuissantisation* des corps

Et cette question pour être traitée, va nécessiter plusieurs temps de développement. Nous montrerons d'abord le retour, bien qu'à nuancer, d'une *figure dialectique* de l'auto-dépassement du capitalisme du fait de ses propres contradictions, à travers l'analyse de la figure de l'artiste, que nous rapprocherons d'une acception du concept de *pouvoir d'agir*, dont nous montreront toute la problématique. (3.1) L'analyse de cette problématique, qui tend à rendre obsolète la notion de *pouvoir d'agir*, nous mènera à considérer la question de la *démédiatisation*, et d'observer ses effets et conditions, en lien avec nos analyses précédentes (3.2) Pour finir, nous évoquerons la pratique plus normative de l'*empuissantisation*, souvent connue sous la dénomination d'*empowerment*, et nous étudierons les possibilités de cet *empowerment*, notamment pour la pratique syndicale. (3.3)

3.1. Le retour d'une *figure dialectique*

Nous nous attacherons donc ici à montrer, ce que Zarifian et Lordon notamment, expliquent dans leurs travaux : Nous assisterions à un retour d'une forme de dialectique, de l'auto-dépassement du capitalisme du fait de ses propres contradictions. Mais d'un genre particulier, que le *structuralisme* des passions permet particulièrement de mettre en valeur.

3.1.1. La figure de l'artiste.

Philippe Zarifian nous dit la chose suivante, qui nous servira de base de départ : « Dans le rapport capital-travail [...], l'enjeu se définit pour le capital comme appropriation des forces productives. Au sein de ces « forces productives », l'enjeu central pour le capital est d'y associer l'appropriation de la plus-value engendrée par la force de travail des salariés. Pour le second protagoniste, le salarié, l'enjeu n'est pas celui-là. Il se définit dans l'expression et la libération de sa compétence professionnelle. Les autres ressources productives, telles que la technologie, le collectif de travail, peuvent y apparaître comme des associés, des alliés qu'il faut connaître et respecter, et qui donc conditionnent et orientent l'expression de cette compétence (que Yves Clot qualifie de « pouvoir d'agir »). »¹¹⁴ Nous voyons ici une opposition entre capital et travail dans le sens à donner au travail, et la nécessité pour le capital

¹¹⁴ Zarifian Philippe, *le devenir des individus au travail*, Entretien par Xavier Baron, sur le site metis europe. Lien : http://www.metiseurope.eu/philippe-zarifian-le-devenir-des-individus-au-travail_fr_70_art_29551.html

de capturer la valeur créée par le salarié, et c'est précisément dans la capture de cette valeur, que réside notre interrogation. Car si l'on en suit la théorie du *DH*, et le *conflit de régulation*, le *capitalisme* actuel se retrouve dans une configuration dans laquelle l'accumulation n'est plus possible sans dépenses supplémentaires dans *l'infrastructure sociale du développement humain*. Le travail nécessite l'intervention de salariés *encapacités*, et donc détenteurs de « propriétés personnelles stratégiques à l'entreprise et notamment la « créativité », et dont la mobilisation supposerait par essence des conditions de très grande autonomie et de très faible directivité. »¹¹⁵

Nous établirons ici un parallèle avec un texte de Zarifian, dans lequel il traite de ce qu'il nomme le *contrôle d'engagement* :

Zarifian part dans ce texte d'une idée de Gilles Deleuze, à propos de l'œuvre de Michel Foucault. Michel Foucault dans *Surveiller et Punir*, par d'une étude du panoptique, dans le cas des prisons d'abord, afin de développer l'idée de *société disciplinaire* selon laquelle la société serait divisée en milieux d'enfermements, en référence à autant d'institutions *disciplinaires*, c'est-à-dire vouées à tracer la vie de l'individu, disciplinarisé à travers son parcours dans ces institutions. Foucault dit : « la prison ressemble aux usines, aux écoles, aux casernes, aux hôpitaux, qui tous ressemblent aux prisons. »¹¹⁶ Nous verrons ici l'investissement des *conatus* dans diverses institutions, passant d'*obsequium en obsequium*, et voyant ainsi leur *ingenium* dûment façonné - disciplinarisé. Deleuze dans les années 90, part de l'œuvre Foucauldienne, pour en penser le prolongement, en avançant l'idée, que Foucault avait déjà suggérée, de la fin de la société disciplinaire, mais aussi celle de la forme qui lui succède : la société de contrôle. Deleuze dit ainsi : « dans la société disciplinaire, on arrêta pas de recommencer (de l'école à la caserne, de la caserne à l'usine), tandis que dans les sociétés de contrôle on n'en finit jamais avec rien. »¹¹⁷ Le philosophe illustre son idée avec quelques exemples dans cet article, parmi lesquels : la formation permanente, ou la transformation du travail, avec le passage de l'usine à l'atelier, l'individualisation ou encore les gains d'autonomie et de responsabilité. Zarifian reprend l'idée à son compte, en exposant ce qu'il nomme le « contrôle d'engagement. »¹¹⁸ Il faut repartir ici très rapidement de l'idée de zarifian concernant les modèles de qualification : le modèle du poste de travail et de modèle de la compétence. Dans le premier modèle, la qualification est au poste de travail, l'individu qui l'occupe doit donc appliquer strictement les fiches de postes et les procédures. Dans le second modèle, la qualification est à la personne, c'est-à-dire à dire que c'est elle qui prend les initiatives et intervient sur le travail. C'est ce qu'entend Zarifian par le « contrôle d'engagement », qu'il

¹¹⁵ Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010. P. 160

¹¹⁶ Foucault Michel, *Surveiller et punir, naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.

¹¹⁷ Deleuze Gilles, *post scriptum sur les sociétés de contrôle*, l'autre journal, n°1, mai 1990

¹¹⁸ Zarifian Phillipe, *contrôle des engagements et productivité sociale*, Site revue Multitudes. Lien : <http://1libertaire.free.fr/Zarifian05.html>

illustre par une métaphore : le contrôle à l'élastique. L'individu, dans ce modèle peut se mouvoir librement dans son activité de travail, mettre en œuvre toutes ses capacités en faisant preuve d'initiative. Il dispose néanmoins d'une échéance à laquelle « l'élastique se retend », et annonce par là qu'il faudra rendre des comptes, à un supérieur qui verra lui-même son « élastique se tendre. » Néanmoins il ne faudrait pas penser que pendant la phase de liberté de mouvement permise par l'élastique le salarié est hors de tout contrôle. Il s'auto-contrôle, par quelque affect de peur de l'échec, du conflit, ou du licenciement. Le salarié est pour Zarifian : « associé à un micro-capital, chargé lui-même de se valoriser économiquement et de justifier le maintien de son emploi. »¹¹⁹ Mais l'auteur note également une ambivalence : Si d'un côté cette situation peut être perçue comme une domination, elle peut également l'être comme une mutation des aspirations des individus, car nous dit-il : « Ce n'est pas la liberté qui résiste à la domination, mais la domination qui vise à contenir et bloquer l'expression de la liberté. »¹²⁰ En effet le modèle de la compétence a pu se développer en rupture avec le modèle du poste de travail, en raison de son effondrement, qui, à la suite de la crise du modèle taylorien, est devenu socialement inacceptable, par sa caractéristique de négation du désir d'autonomie montant à partir de la fin des années 60, dans tous les domaines de la vie sociale ainsi que contreproductif, puisque trop rigide face aux évolutions de la production (innovation, montée en variété des produits et services...), et en décalage de plus en plus important avec les mutations du travail : son intellectualisation, sa complexification, son aspect imprévisible.

Et ce sont bien les aspirations des individus – leurs affects -, avec leurs caractéristiques – leur *ingenium* – modifié par le développement de l'*infrastructure sociale du développement humain*, et tout ce qui en découle en termes de complexification, et d'intellectualisation du travail, et de modification de ses pratiques qui nous intéresse ici. Et ce que note Zarifian mérite une lecture approfondie.

Car les entreprises comme *corps* tiennent les salariés sous leurs rapports, c'est entendu. Mais lorsque la satisfaction des requisits de leurs complexions – l'accumulation - nécessitent l'intervention, l'initiative et la créativité des salariés, et finalement l'élargissement de leur *ingenium*, elles se voient obligées de « laisser faire », condition *sine qua non* de l'expression de cette créativité : c'est ce que Lordon nomme la figure de l'artiste. Il dit à ce propos « L'artiste n'est-il pas la figure même de la « volonté libre » et de l'engagement de soi sans réserve et plus exactement, ne témoigne-t-il pas par excellence que le second est le corrélat de la première ? Aussi l'artiste tire-t-il sa productivité propre de l'alliance entre sa compétence spécifique et la coïncidence à son propre désir. »¹²¹ Nous voyons ici

¹¹⁹ Zarifian Phillipe, *contrôle des engagements et productivité sociale*, Site revue Multitudes. Lien : <http://1libertaire.free.fr/Zarifian05.html>

¹²⁰ Ibid

¹²¹ Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010. P. 161

toute l'ambiguïté de la chose : le travailleur-artiste, *forme-figurée* du salarié « engagé » rêvé du capitalisme, pour peu que son *angle alpha* se trouve complètement colinéarisé, pourrait également être une figure d'émancipation. Positivement cette figure de l'artiste semble se construire entre autres par le *DH*, qui contribue à l'émergence des *ingenia* d'artistes. Nous noterons également que les préoccupations du capitalisme cognitif, qui cherchent à penser le travailleur cognitif et le travailleur néo-taylorien, faisant passer le travail de *douleia*¹²² pour ce dernier, à *ergos*¹²³ pour le premier, rejoignent ces ainsi ces préoccupations par leurs catégories, situées entre la « servitude » et l'« œuvre. »

3.1.2. Dépasser Clot par son spinozisme ?

Nous allons maintenant tâcher d'observer la théorie du *pouvoir d'agir* que propose Yves Clot, psychologue du travail. Nous verrons en quoi l'approche de Clot, bien que spinoziste, peut être poussée plus loin dans son spinozisme, pratique qui nous permettra de questionner ses préconisations pour le développement du *pouvoir d'agir*.

Chez Yves Clot, le pouvoir d'agir se définit comme « la réalisation effective de l'élargissement du champ des actions. »¹²⁴ Pour l'auteur, le développement du pouvoir d'agir est le développement du « rayon d'action de l'activité des sujets dans leur milieu professionnel. »¹²⁵ Le sujet, dans la théorie de Clot, n'est pas simple produit de l'activité, il n'est pas seulement déterminé par les ressources et contraintes de son activité, mais cherche à les déterminer, en *se déterminant*. Le sujet cherche en permanence à créer (ou recréer) son milieu professionnel « en l'habitant par son histoire propre. » Le sujet est donc conçu ici comme une instance qui cherche en permanence à organiser ou réorganiser son activité, en se déplaçant entre différents registres d'expérience (acquis avec les autres, ou déjà à sa disposition) – corporels, cognitifs et affectifs – en les mesurant aux épreuves de l'activité réelle. Vygotski¹²⁶ nomme ce mouvement « *migration fonctionnelle* » : Il se pratique selon Clot avec plus ou moins de latitude personnelle, en fonction de l'âge et de l'expérience, et permet au sujet d'affirmer sa subjectivité : « le sujet est d'autant plus sujet qu'il se livre à ce mouvement de « migration fonctionnelle. »¹²⁷ Plus le sujet, ou l'individu, est capable d'être affecté de multiples manières par l'activité, plus il dispose de

¹²² Douleia en grec signifie travail dans le sens de « servitude »

¹²³ Ergos en grec signifie travail dans le sens « d'œuvre »

¹²⁴ Yves Clot, Pascal Simonet, « Pouvoir d'agir et marges de manœuvre », le travail humain 2015/1 (vol.78), p.31-52.

¹²⁵ Ibid.

¹²⁶ Vygotski, L. « Conscience, inconscient, émotions. Paris, La dispute. 2003

¹²⁷ Yves Clot, Pascal Simonet, « Pouvoir d'agir et marges de manœuvre », le travail humain 2015/1 (vol.78), p.31-52.

marges de manœuvre personnelles sur lesquelles il peut jouer, et plus il est sujet (plus il peut engager sa subjectivité dans son travail.)

Pour Clot, « chaque fonction psychique supérieure apparaît deux fois au cours du développement, d'abord comme activité collective, sociale et donc comme fonction inter-psychique, puis la deuxième fois comme activité individuelle, comme propriété intérieure de la pensée, comme fonction intra-psychique. »¹²⁸ l'individu reconstruit pour lui, sur le plan intérieur, ce qui s'est produit avec les autres.

Le pouvoir d'agir, compris ici comme « rayonnement de l'activité », s'entend donc comme un rapport entre imagination et réalisation, entre sens et efficience. L'auteur montre ici que le développement du pouvoir d'agir n'est pas un phénomène linéaire, mais qu'il se situe plutôt dans un aller-retour permanent entre sens et efficience. Le pouvoir d'agir peut se développer quand l'action dépasse les résultats attendus au travers des buts accomplis, et mène à la découverte d'un nouveau but possible ignoré jusqu'ici, « la reconnaissance d'autre chose qui serait réalisable au travers et au-delà de ce qui vient de se réaliser ; l'identification de possibilités insoupçonnées dans le réel dont l'activité peut se saisir. On juge ce qu'on fait en fonction de ce qu'on aurait pu faire.

Le sens, c'est le rapport de valeur que le sujet instaure entre l'action et ses autres actions possibles. »¹²⁹ Nous voyons néanmoins ici que cette « quête de sens » porte l'activité à un niveau d'intensité supérieur, qui pourrait donc potentiellement ne pas être réalisable, ce qui entraînerait une dissipation de la « vitalité conquise ». C'est ici qu'intervient donc le rôle de l'efficience dans le développement du pouvoir d'agir, entendu comme « rayon d'action de l'activité des sujets. » En effet, l'économie des moyens que le renouvellement des techniques de travail (organisation, techniques du corps...) permet, rend possible la découverte, et la réalisation de buts nouveaux, en libérant de la disponibilité pour imaginer autre chose et le réaliser. Nous voyons ici, comment les buts laissés sans moyens de réalisation, ou encore les prescriptions strictes, qui empêchent d'une certaine manière le développement de marges de manœuvre et donc de recherche de sens et d'efficience, peut provoquer une amputation du pouvoir d'agir dans et sur l'activité, et « une chute de vitalité et une désaffectation de l'activité si dangereuses pour la santé. » Il devient impossible à l'individu de se reconnaître dans son activité (sens) et d'être reconnu pour son activité (efficience d'une certaine manière.)

Ce que Clot nomme *Pouvoir d'agir*, c'est donc finalement l'affectabilité - l'ingenium. Et il fait reposer la « vitalité » ou la capacité d'épanouissement dans le travail, sur la capacité d'être affectable, et donc multiples affecté dans les situations de travail, de manière à développer son champs d'actions

¹²⁸ Yves Clot, Pascal Simonet, « Pouvoir d'agir et marges de manœuvre », le travail humain 2015/1 (vol.78), p.31-52.

¹²⁹ Ibid.

possibles – ses possibilités d’effectuations de puissance. Mais il nous semble, d’où le titre de cette partie, que cette définition, bien qu’adéquate, omet un élément chez Clot, que Lordon nous apporte, en partant de la définition de Clot : « il entre [...] dans la puissance, et de plein droit, de s’être rendue sensible à une grande variété d’affections et d’avoir ouvert large le champ de ses affectabilités. [...] L’aliénation, c’est la fixation, indigentes sollicitations du corps, spectre étriqué des choses offertes au désir, répertoire de joies à peine ouverte, obsessions et monomanies qui retiennent la puissance en un seul lieu et empêchent ses déploiements. [...] C’est cela l’aliénation, non pas la perte, mais la fermeture et le rétrécissement. Et le devenir orthogonal est ré-élargissement par commencement de la défixation. »¹³⁰ Nous voyons donc ici que la proposition de « l’institution du conflit » chez Clot, qui propose de créer dans les entreprises un lieu, et des temps institués autour de la dispute sur la qualité du travail, bien qu’ils puissent être vecteur d’une « qualité de vie de la communauté », ne pourront participer d’un élargissement des *latitudes de désirer*, pour reprendre le mot de Lordon, que dans une moindre mesure.

Et ceci nous ramène à notre question de la figure de l’artiste, car c’est précisément en tension entre devenir colinéaire et orthogonal qu’elle se trouve tout particulièrement, et si l’intuition de sa généralisation – à long terme s’entend -, du fait du *DH* et du *conflit de régulation*, venait à se confirmer, alors les corps pourraient d’avantage qu’ils ne peuvent : ils *s’impuissantiseraient*. Lordon demande à ce moment-là : « Le capitalisme ne chemine-t-il pas, et de sa propre tendance... vers la libre association des travailleurs ? »¹³¹ Il faut néanmoins garder à l’esprit, bien que certaines tendances soient visibles, que la frange salariale concernée par la *figure* de l’artiste reste minime, ce qui n’empêche certes pas.

Voilà donc un début de réponse à la question de ce que « pourrait un corps. » Nous ajouterons ici également, et pour terminer là-dessus que la figure de l’artiste semble lié à la *fortitudo*, par la « volonté libre » que décrit Lordon, qui nous semble s’approcher de l’affect de *d’animositas*... Associé à la *générositas* générée dans « la qualité de la vie de la communauté » de passions, nous pouvons voir là, un socle adéquat à la *communauté d’action*.

Nous allons maintenant, tout en continuant à suivre le fil de notre pensée, venir observer les mécanismes de la *démédiatisation*, ou de la défixation chez spinoza, en proposant ainsi une lecture des possibilités d’émancipations dans notre cadre théorique.

¹³⁰ Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010. P. 185

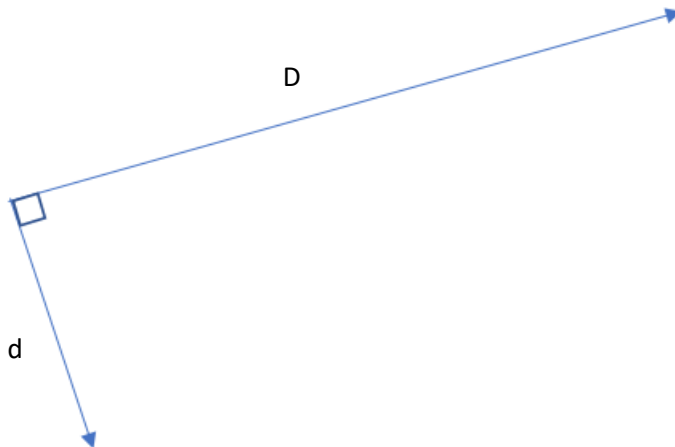
¹³¹ Ibid. P. 162

3.2. Devenirs perpendiculaires et orthogonaux : La *démédiatisation*

Nous commencerons ici par faire un retour sur *l'angle alpha*, dont nous n'avions présenté qu'une partie des possibilités. Ceci nous permettra de voir ce que Spinoza entend par émancipation, et d'observer les conditions de possibilités de l'utilisation d'un tel concept dans sa philosophie.

3.2.1. Angle α et *défixation*

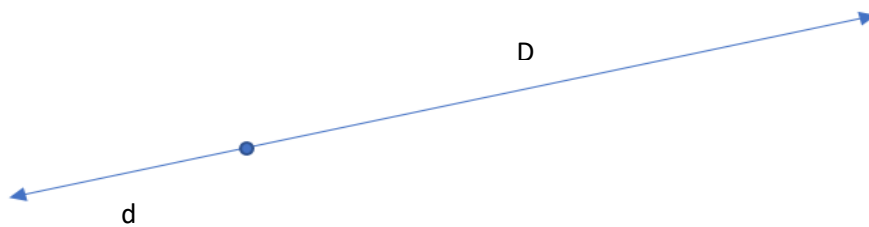
Nous retrouvons ici cette figure géométrique de la philosophie de Spinoza, symbolisant l'aliénation passionnelle, et la liaison d'une partie à un *corps*. Nous avons vu précédemment l'hypothèse de *l'angle alpha* qui évoquait la possibilité des devenirs colinéaires, c'est-à-dire de *conatus* pleinement investis dans la poursuite des désirs du désir maître. Néanmoins la théorie de Lordon, de *l'angle alpha* permet également la formulation de deux autres hypothèses. Ces deux hypothèses reposent sur un cas de figure : la sédition. La sédition relève d'un affect d'indignation chez Spinoza, que produit l'institution en se montrant trop odieuse avec ses sujets. C'est le mécontentement, que Lordon pose comme une force motrice de l'histoire. « Indignation est le nom générique de la dynamique passionnelle qui d'un coup rouvre l'angle α et désaligne les vecteurs *conatus d* d'avec le vecteur maître *D* »¹³² : Nous expliquerons ici deux cas de figures de l'indignation en reproduisant les figures¹³³ :



¹³² Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010. P. 180

¹³³ Ibid P. 181

Soit D le désir maître, et d le conatus enrôlé. Ici le conatus enrôlé est dans un devenir dit « perpendiculaire », c'est-à-dire qu'il n'offre plus aucune partie de sa puissance à la capture. Et ce mouvement peut même se poursuivre : par l'ouverture totale de l'angle, c'est-à-dire par un mouvement qui ne consiste plus à retirer au désir maître le potentiel de capture de puissance, mais en s'efforçant dans la direction opposée à son effort, et ainsi en « ôtant de sa traction à D » : Voici le schéma d'une telle réouverture de l'angle α en sens opposé :



Et fidèlement à la *théorie générale des corps*, cette théorie ne vaut pas que pour les corps humains, mais également pour les corps collectifs. Ce sont les *conatus* qui sont ici désignés, cet « l'effort par lequel chaque chose s'efforce de persévérer dans son être. » Or chez Spinoza, les *corps* sont littéralement des choses, avec leur « effort » qui est une composition d'efforts de ses parties. Et la *fortitudo*, comme rationalité particulière menant à des *contre-effectuations* d'évènements, basée sur la *générositas* et l'*animositas*, qui cristallisent les *communautés d'action*, semble avoir à voir avec une certaine affectabilité de la *communauté*, une sensibilité à l'affect d'*indignation*, en tant qu'une communauté d'action se définit par un mouvement enraciné dans un régime d'*affect actifs*, rappelons-le, qui implique à la fois la compréhension et la connaissance des forces du groupe, ainsi que le courage de s'efforcer rationnellement pour se conserver « sous le seul commandement de la raison. » Il y a bien là une invitation, à l'usage de ceux qui voudraient penser l'émancipation, à penser la *fortitudo* comme principe structurant d'une force de transformation institutionnelle, ou de transformation des *corps*. Mais vers quoi peut tendre cette transformation des *corps* ? C'est à cette question que nous allons maintenant nous attacher, dans la droite ligne de notre interrogation générale sur « *ce que pourrait un corps ?* »

3.2.2. La démédiatisation

Les parties d'un *corps*, ou sa *potentia multitudinis*, ne peuvent chez Spinoza souffrir d'aucune privation, ou séparation de leur puissance. Penser le mouvement des corps – ou l'absence de mouvement – sur le mode d'une puissance ou d'un pouvoir qui aurait disparu, et qui réapparaîtrait tout à coup est un non-sens. Spinoza récuse toute transcendance, et toute forme de puissance, invisible, cachée, ou en attente de réapparition. Car si les choses sont essentiellement effort, c'est-à-dire puissance, il est *ipso facto* impensable qu'elles ne soient séparées de cette puissance.

La raison de la domination et de l'aliénation passionnelle est donc plus à chercher dans les captations de cette puissance. Si la *potentia multitudinis* d'un corps « agence son corps en soumettant le plus grand nombre de ses parties à la domination du plus petit »¹³⁴, ce n'est pas le fait de disparition de sa puissance, mais une effectuation « déséquilibrante et dysharmonieuse », puisque seule la plus petite partie est réjouie (dans un régime d'affects joyeux, qui augmente la puissance du conatus.) Spinoza distingue ici deux types de régimes d'affects joyeux : la *titillatio* et l'*hilaritas*. Partons du corps humain. La *Titillatio* pour un corps humain, c'est l'alcoolique qui ne réjouit que son gosier dit Lordon en substance. L'*hilaritas* au contraire, c'est un *corps* humain qui tâche de réjouir au maximum l'ensemble des parties de son corps. L'analogie pour un corps politique se fait immédiatement : la *titillatio* est un régime de réjouissance de quelques parties du corps, voire d'une seule, et au contraire, l'*hilaritas* est la réjouissance de toutes. Lordon nous dit ici « ce qu'elle [la *potentia multitudinis*] fait quand elle s'abandonne à la *titillatio institutionnelle* », c'est qu'elle « prive de nombreuses parties d'occasions d'effectuer leurs puissances à elles, et de mieux contribuer à celle du tout. »¹³⁵ Ce qui se ramène à l'*ingenium*, diminué par la fixation au désir maître.

La *fortitudo* semble être un pont évident vers l'*hilaritas*. En effet la *générositas* n'invite-t-elle pas à « s'efforcer d'aider tous les hommes, et de se les lier d'amitié » ? Et l'*animositas* ne commande-t-elle pas à chaque partie de « s'efforcer de conserver son être sous le seul commandement de la raison » - raison qui est chez Spinoza la chose qu'on désire tant pour soi que pour les autres ? Un lien se dessine donc ici entre les *communautés de passions*, et l'*hilaritas*. Les premières serait une passerelle, dessinée par Spinoza dans son *Ethique*, vers la deuxième.

Mais sur quel mode pourrait se penser théoriquement cette transition ? Lordon nous indique une voie concrète ici : celle de la *démédiatisation*.

¹³⁴ Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015, p. 325

¹³⁵ *Ibid*, p. 324

La *démédiatisation*, c'est ce phénomène que nous avons observé dans les hypothèses d'émancipation de l'*angle alpha*. C'est lorsque la *potentia multitudinis* se détache de la structure du *corps*, « qu'elle ne s'active plus à déployer de nouvelles effectuations de puissance mais à reproduire et faire fonctionner les instruments institutionnels de sa propre normalisation. La *démédiatisation*, donc, comme antidote à la capture, mais surtout en définitive à la diminution de puissance du corps collectif – pour qu'il alloue son énergie moins à obéir qu'à créer. »¹³⁶

Le jeu de la *démédiatisation* consiste donc, au-delà de la dé-fixation, à de la recréation institutionnelle. Pour un Etat, se doter d'une constitution et d'institution se rapprochant autant que possible de la plus forte subsidiarité, et de pouvoirs locaux, conditions d'une démocratie la plus totale, et la plus *empuissantisante* possible. Pour une entreprise, instaurer la démocratie économique, et donc donner aux salariés pouvoirs d'avis et de décision, et d'organisation, sur un mode le plus démocratique possible. C'est l'*hilaritas* du corps que nous désignons ici, et Lordon nous offre un concept permettant de traduire l'*hilaritas* dans l'entreprise : la *récommune*.

Récommune comme « la *res communa* décalquée de la *res publica*, chose simplement commune puisqu'elle est plus étroite en nombre et en finalité que la chose publique, mais enclave de la vie partagée susceptible comme telle d'être organisée selon le même principe que la république idéale : démocratie radicale. »¹³⁷ Le concept de *récommune* incarne l'*hilaritas* réalisée pour une entreprise comme corps. Il s'agit d'un concept permettant d'affirmer, comme le dit en substance Lordon, que ce qui affecte tous doit être de la responsabilité de tous. Et il nous semble que des sortes de *récommunes* existent : Les SCOP. En effet le statut de SCOP, par le principe d'une personne = 1 voix, la limitation de la lucrativité par les obligations de partage des bénéfices peut être perçu comme une réalisation du principe de *récommune*.

Néanmoins, le concept de *récommune* ne va pas sans poser problème. Car la *récommune* instaurée et installée dans l'entreprise, ne résoudra pas d'elle-même le problème des structures globales de l'Etat et de la division du travail capitaliste. « C'est la division du travail, explique Marx, qui secrète endogènement du pouvoir, et ceci du seul fait de réserver à certaines de ses places les tâches particulières de la coordination ou de la synthèse totalisation d'informations dont les autres producteurs n'ont qu'une vue parcellaire – et le pouvoir naît de ces asymétries fonctionnelles et informationnelles. »¹³⁸ Concernant les structures globales de l'Etat nous citerons l'exemple de LIP, qui d'une certaine manière, a basculé dans une forme de *récommune*, mais qui a dû subir toutes les forces de la normalisation étatique, ou nous évoquerons également les comportements économiques parfois

¹³⁶ Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015, p. 327

¹³⁷ Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010. P. 169

¹³⁸ Ibid, p.192

très éloignés des valeurs coopératives de certaines sociétés exposées aux grands vents de la concurrence, et nous ajouterons également le problème de la capture dans des perspectives que l'on peut qualifier de « communicationnelles » de modèles économiques issus de l'économie sociale et solidaire par le capitalisme, comme peuvent être lues les démarches de responsabilité sociale de l'entreprise notamment.

Il reviendrait alors à un mouvement d'une plus grande ampleur que le seul corps de l'entreprise de se constituer en force de transformation institutionnelle. De manière à pouvoir faire basculer les structures dans un fonctionnement totalement différent. Il ne nous échappera pas ici que le *conflit de régulation*, propose ici quelques pistes à suivre : à savoir poursuivre le processus historique d'appropriation de la valeur par les travailleurs, pour financer *l'infrastructure sociale du développement humain*. Nous pourrions dans cette optique suivre Friot, qui à propos d'une histoire de la sécurité sociale comme conquête des travailleurs, dessine une voie pouvant être suivie par le militantisme : La socialisation totale de la valeur économique, et la reversion par une caisse, sous forme d'un salaire à vie, pour tous. Le mécanisme de financement de l'économie, dans ce modèle est également remplacé, en passant de celui de prêt – remboursement, à celui de cotisations-subventions, mécanisme déjà en place pour la sécurité sociale. Les institutions que Friot imagine ici fonctionnent collectivement, sur un mode démocratique. Si tel est en tout cas le cas nous pourrions avancer que la pensée de Friot, bien qu'elle ne soit pas dépourvue de problèmes, d'un point de vue spinoziste¹³⁹, s'apparente finalement à une *hilaritas*, du corps stato-national.

Nous voyons donc ici que si à l'échelle microéconomique l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) est pourvoyeuse de concepts, de pratiques, de valeurs et de statuts juridiques, qui tendent effectivement vers *l'hilaritas* des *corps* d'entreprise, il lui faut, dans notre cadre d'analyse, sortir de son « microéconomisme », pour penser et œuvrer à la construction de tout un agencement de structures (financière notamment) permettant d'en faire une véritable alternative au capitalisme.

3.3. Empuissantiser

Nous arriverons ici à l'aboutissement de notre réflexion. Ce dernier axe de notre pensée fera intervenir la notion d'*empowerment*, qui, bien que « terme valise », dispose selon nous, pour peu qu'il reçoive une définition convenable, d'un fort potentiel d'émancipation, et, comme le voudrait une traduction littérale, d'*empuissantisation*. Nous observerons donc dans l'ordre : la genèse du concept d'*empowerment*, en observant ses origines et son cheminement, ce qui nous mènera à questionner sa

¹³⁹ Débat Frederic Lordon et Bernard Friot à la librairie tropique : <https://www.youtube.com/watch?v=E6-x5IJD8K4>

polysémie, et à tenter d'en proposer une relecture, à la lumière de notre cadre d'analyse, mais pas si éloigné nous le verrons, d'une de ses acceptions. Nous verrons ensuite à quel usage pourrait être employé cette notion, et il faudrait dire plus – cette pratique.

3.3.1. Empowerment et encapacitation

Jerôme Vidal¹⁴⁰ amène l'idée d'une difficulté d'émergence de la notion d'empowerment en France, à cause de la prégnance des sociologies de l'aliénation et de la domination, dans les conceptions du monde social, qui laisseraient peu de place aux capacités d'action des individus. L'auteur fait ici référence à la forte influence des courants structuralistes, niant l'existence de toute action. La relecture du structuralisme par F. Lordon, à la lumière des théories de l'action et de l'efficacité spinoziste, paraît ici pouvoir apporter un certain renouveau. Nous avons pu voir en effet, comment le structuralisme des passions, permet de voir des actions individuelles, mais conditionnées par voie d'affects. L'action est donc remise en avant mais dans une certaine suite logique. Spinoza nous dit ici : « nous nous efforçons de promouvoir l'avènement de tout ce dont nous imaginons que cela conduit à la joie, mais nous nous efforçons d'éloigner tout ce qui s'y oppose, c'est à dire tout ce dont nous imaginons que cela conduit à la tristesse. »¹⁴¹ Nous voyons bien là une *action* mais subordonnée aux affections, elles-même subordonnées à l'affectabilité du sujet, ou *ingenium*. Cette lecture nous permettrait donc de reconnaître l'*agency*, que Vidal concevait comme difficilement considérable par un structuralisme. MH. Bacqué et C. Biewener viennent définir ce terme de la manière suivante : « Le terme d'*agency* décrit la capacité des agents sociaux à agir, à prendre des décisions de façon indépendante, à faire des choix. On peut le traduire par pouvoir d'action, pouvoir d'agir ou puissance d'agir. »¹⁴² Le rapprochement avec le concept de *conatus*, nous apparaît dès lors immédiatement, ce qui pourrait nous permettre une lecture spinoziste de l'*empowerment* comme processus conducteur de la puissance d'agir, qui nous semble ainsi avoir fort à voir avec le mécanisme central de la théorie de l'action spinoziste : Affections – Affects – Actions. Il apparaîtrait dès intéressant de réfléchir et de documenter ces notions d'*agency* et d'*empowerment*, au regard de notre intérêt pour le concept de *pouvoir d'agir*. Nous allons donc tâcher – précisions de vocabulaire faites - de proposer une synthèse de la construction et du parcours de la notion.

Le terme *empowerment*, trouve ses racines en Grande-Bretagne, dans le milieu du XVIIe siècle avec l'apparition du verbe *to empower*, servant à désigner un pouvoir accordé par une puissance supérieur.

¹⁴⁰ J. Vidal, *La fabrique de l'impuissance. La gauche, les intellectuels, et le libéralisme sécuritaire*, Editions Amsterdam, Paris, 2008

¹⁴¹ Baruch Spinoza, *Ethique, III, proposition 28*

¹⁴² MH. Bacque, Carole Biewener, *L'empowerment une pratique émancipatrice*, Paris, La découverte, 2013, p. 7

Au milieu du XIXe siècle, le terme *empowerment* fait son apparition pour venir désigner l'action de donner du pouvoir. Ce n'est qu'à partir des années 1970, que le terme vient à être réemployé dans la société civile, dans des contextes très différents, allant des mouvements d'éducation populaire aux militantismes féministes, en passant par les mouvements politiques revendicatifs de représentation politique des noirs aux États-Unis, et les mouvements des femmes battues. Nous pouvons remarquer ici que le terme est conçu à cette époque comme un appel à la conscientisation sociale et critique, de manière à développer des capacités d'action, et un pouvoir d'agir, aussi bien personnel que collectif. La notion participe notamment à cette époque, à une réflexion sur les relations entre structures et *agency*. La perspective de l'*empowerment* dans ces mouvements est celle d'un changement social. Bacqué et Biewener nous font remarquer ici qu'à cette époque le terme se rapproche du *self-help*, concept issu de la tradition anglo-saxonne, impliquant l'autodétermination et la prise en charge par elle-même d'une communauté. Les auteurs montrent ici toute la différence du sens du terme, avec son sens premier qui était plus proche d'une délégation de pouvoir verticale, que d'une prise de pouvoir. C'est donc dans ce sens que la notion se répand à de nombreux domaines : travail social et développement international notamment. Ce mouvement nous mène donc aux années 90, au cours desquels la notion a pu être reprise par de nombreuses institutions internationales : l'Union-Européenne, avec le projet « Equal » notamment, financé par le Fond social Européen, qui fait partie de la stratégie européenne pour l'emploi, que nous avons abordé en introduction, et qui vise à trouver des moyens de lutte contre les inégalités sur le marché de l'emploi. La banque Mondiale ou l'ONU se mettent également à employer la notion. Il est à noter que dans de telles institutions dominées par les idées néolibérales, le concept se voit dépouillé de sa perspective de changement social, et de son aspect radical. Nous voyons donc qu'entre les années 1970 et 2000, le terme a été employé dans des perspectives très diverses, ce qui nous mène à penser qu'il s'agit d'une notion très polysémique, qui renvoi donc à des idées, pratiques et interprétations très différentes.

Arrêtons-nous justement sur cette conception néolibérale de l'*empowerment*, en effectuant quelques rappels. Le discours néolibéral – sa métaphysique -, et la logique installée par ce dernier, va dans le sens d'une autonomisation et d'une responsabilisation des individus, face aux problèmes sociaux. L'individu dans cette logique est posé comme responsable de sa situation (de chômage, d'exclusion, de pauvreté ou au contraire de « réussite » avec la figure quasi héroïque du *self-made man*.) Nous pouvons noter ici un déplacement par rapport à ce que nous avons pu voir dans les années 60-70, au cours desquelles le système économique était tenu responsable de ces situations, raison pour laquelle l'État social intervenait en faveur des individus. Cette logique est remise en question par les mouvements transformateurs des politiques sociales que nous connaissons, d'objectifs de rentabilité ou d'évaluation de l'efficacité, amenées par le courant du *New public management*, consistant à

transposer les méthodes de management du secteur privé au secteur public ou parapublic. C'est dans cette optique de responsabilité individuelle que l'*empowerment* est employé. Bourdieu et Wacquant, pour évoquer ce genre de « confiscations » de termes, évoquent une « ruse de l'impérialisme » servant à imposer une « philosophie de l'individu et de l'organisation sociale », par la diffusion de « termes isolés d'apparence techniques »¹⁴³ En effet, si nous concevons que l'exercice de la pensée s'opère par les mots, alors les glissements sémantiques, opérés par les différentes formes de pouvoir – politique ou médiatique par exemple - peuvent avoir une capacité de « confiscation de concepts », menant à des confiscations de catégories de pensée. C'est par ce phénomène de confiscations, que le concept d'*empowerment* se trouve être un concept hautement polysémique. Les travaux de Bacqué et Biewener nous permettent ici d'apporter un éclairage sur les différentes acceptions de ce terme, que les auteurs déclinent en trois « modèles. »

Il paraît tout d'abord important de préciser que l'étude du *pouvoir d'agir*, paraît nécessiter l'appui d'une théorie de l'action et d'une théorie de l'efficacité (au sens de « produire des effets. ») Nous allons voir d'ailleurs, dans la présentation des différents « modèles d'empowerment », que le sens donné au concept paraît dépendre assez largement d'une théorie de l'action implicite. Bacqué et Biewener dégagent donc dans leurs travaux trois « modèles » d'*empowerment* existant à ce jour, sorte de « cartographie d'emploi » de cette notion. Les auteurs relèvent tout d'abord un modèle plutôt radical, nourri par des théories et idées de transformations sociales. Cet emploi de la notion se retrouve plutôt dans les mouvements sociaux, tout particulièrement les luttes féministes, qui en sont plus ou moins à l'origine, mais également les mouvements communautaires, ou de l'éducation populaire. L'idée dans ce modèle est de viser à l'émancipation individuelle et collective, dans une optique de changement social. Dans les théories les plus radicales de ce modèle, c'est l'affranchissement des rapports sociaux capitalistes qui est visé. Il s'agit donc ici clairement d'une pratique d'émancipation, de conscientisation et d'exercice de pouvoir « par le bas. » Le deuxième modèle, est un modèle que l'on pourrait nommer « social libéral », c'est à dire assez proche des idées keynésiennes. Dans cette conception, l'intervention étatique est importante, puisque vouée à venir pallier¹⁴⁴ les aléas du marché. L'État social doit donc lutter contre les inégalités sociales et économiques dans ce modèle. La notion d'*empowerment* y est donc employé dans un sens « d'égalité, d'opportunités, de bonne gouvernance, d'autonomisation et de capacité de choix. »¹⁴⁵ Le troisième et dernier modèle, enfin, est le modèle néolibéral, qui va nous intéresser tout particulièrement, étant donné qu'il s'agit du courant de pensée qui imprègne actuellement la société – de la droite

¹⁴³ P. Bourdieu, L. Wacquant, *sur les ruses de la raison impérialiste*, Actes de la recherche en sciences sociales, vol 121-122, 1998, p. 109-118

¹⁴⁴ Du latin *palliare*, signifiant couvrir d'un *pallium*, c'est à dire d'un manteau qui cache, qui dissimule.

¹⁴⁵ MH. Bacqué, Carole Biewener, *L'empowerment une pratique émancipatrice*, Paris, La découverte, 2013, p.16

conservatrice à la gauche dite moderniste - comme nous avons pu le voir. Dans ce modèle, le marché est mis au premier plan, et l'État est placé dans une logique que nous pourrions qualifier d'entrepreneuriale. Le concept d'*empowerment* est mobilisé dans ce cadre pour permettre aux individus une prise de décision rationnelle dans une économie de marché. L'*agency* dans ce contexte renvoi aux capacités de responsabilité, d'autonomie et d'entreprise de soi, face au marché du travail et de la consommation. Nous voyons bien ici à quel point les notions de justice sociale et de lutte contre les inégalités sociales peuvent être étrangères à ce modèle. Les individus, dans une logique très cartésienne, sont posés comme responsable de leur situation, résultat d'un ensemble de décisions rationnelles. En termes spinozistes, le développement de la puissance d'agir est ici fruit du travail épithumogénique néolibéral, à l'*obsequium* qualifiable du même adjectif, tendant à la colinéarisation généralisé des conatus au désir maître. Autrement dit, l'*empowerment* dans son utilisation néoclassique peut être considéré comme une traduction de ce que Spinoza nomme *imperium*, cette capacité de l'institution à affecter la multitude, par voie de capture (la multitude s'autoaffecte comme nous l'avons vu), en produisant l'*obsequium* : « affect de reconnaissance de l'autorité institutionnelle et d'obéissance à ses commandements »¹⁴⁶

Dans une perspective plus spinoziste, nous donnerions au concept d'*empowerment* la signification de « machine affectante. » En effet « développer la puissance d'agir », c'est-à-dire le *conatus*, réside dans l'orientation que l'on donne à sa puissance. De le faire s'efforcer dans certaines directions produit sur lui certains affects, qui augmentent ou diminuent sa puissance d'agir. De fait, une démarche d'*empowerment* va-t-elle, dans une acception spinoziste, une démarche d'affection. Mais toutes ne se valent pas, étant donné que toutes les affections ne produisent pas les mêmes effets. Par exemple l'*empowerment* auquel il est fréquemment fait référence dans les entreprises, et dans la littérature managériale, est un *empowerment* visant à affecter dans le sens de l'*obsequium*, et de l'épithumogénie néolibérale. Par contre un *empowerment* dans une pratique plus radicale, et à visée émancipatrice, affectera plutôt dans le sens de la *fortitudo*, par des pratiques de conscientisation et d'éducation populaire, en cherchant à faire prendre conscience à un groupe d'individus de sa position de dominé, et donc des dominations qui s'exercent sur lui, et lui faire prendre conscience également, de sa puissance collective pour lutter pour cette émancipation. Nous voyons ici le programme d'une telle pratique de l'*empowerment* - lue et restituée dans un vocabulaire plus spinozien - : contribuer activement à faire émerger les affects actifs de *générositas* et d'*animositas*, dans le but donc d'œuvrer à la *fortitudo* d'un groupe.

¹⁴⁶ F. Lordon, *La société des affects. Pour un structuralisme des passions*. Le seuil, 2013, p. 104

Nous nous posons dès lors la question de l'*empowerment* dans le travail, en centrant notre analyse sur l'exemple de la formation, qui nous permettra d'interpréter les éléments de terrain vus en première partie. L'*empowerment* nous apparaît ici comme une *affection* s'apparentant à une injonction d'employabilité et d'adhésion et d'adaptation à la coordination managériale. Une affection suffisamment forte pour que l'affect qu'elle crée l'emporte sur les autres affects – rappelons-nous la « loi de mesure des puissances. » La formation permanente comme un élément important du travail épithumogénique de l'*imperium*, et ainsi comme une force d'entretien de l'*obsequium*. Le lien avec l'*empowerment*, conçu comme affection, fait apparaître ici une relation : La formation professionnelle continue (FPC) est à la fois un objet vers lequel dirige le discours de l'*empowerment* néolibéral, de responsabilité, d'autonomie et d'entreprise de soi, et donc d'entretien de l'employabilité, accompagné des affects joyeux intrinsèques que Lordon analyse, mais également un outil de production de ces affects. Philippe Fritsch, dans une enquête réalisée auprès de formateurs, analyse ces derniers comme des « agents de diffusion d'une représentation du monde, et de l'homme nouveau »¹⁴⁷, se donnant pour mission à travers la formation, d'épanouir les gens dans leur travail, et de les aider à favoriser une dynamique de dialogue et de compréhension, permettant d'apaiser les tensions au travail. Christian de Montlibert, quant à lui se pose la question de l'inégalité d'accès à la FPC, en fonction de l'appartenance sociale. Il remarque, comme nous pouvons le voir avec Dubar¹⁴⁸, que la formation vise globalement plus les classes moyennes que les classes populaires. Le sociologue voit là-dedans une formation orientée en direction du contrôle social des classes moyennes, servant « à unifier idéologiquement cette petite et moyenne bourgeoisie, en lui apportant le rêve d'une société ouverte sans rupture ni division, ou le savoir, l'effort, l'acharnement au travail, l'individualisme, la concurrence sont autant de mots-clés, de mots de passe permettant de se déplacer le long d'une échelle continue et d'ouvrir les portes de la réussite. »¹⁴⁹ Nous voyons ici qu'*empowerment* et *lifelong learning*, dans l'analyse que nous en faisons, participent d'un même mouvement pleinement inscrit dans un régime de désirs et d'affects. Nous préciserons qu'il est surtout fait référence dans les travaux de Fritsch et de Montlibert, et de la même manière dans notre réflexion, aux formations courtes, réalisées dans l'entreprise pour la plupart, qui sont nettement majoritaires comme nous pouvons le constater dans les travaux statistiques de Claude Dubar¹⁵⁰. Les formations plus longues, visant l'accès à un métier – une certification -, souvent effectuées dans le cadre d'une réorientation, ou d'une logique de

¹⁴⁷ Doray Pierre, *Formation et mobilisation, le cas d'aluminium Pechiney*, Presses universitaires du septentrion, 1989, p.37

¹⁴⁸ Dubar Claude, *La formation professionnelle continue, sixième édition*, Paris, la découverte, 2015

¹⁴⁹ Montlibert (de) Claude, *L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes*, Sociologie du travail, n°3, 1977

¹⁵⁰ Dubar construit d'ailleurs une distinction entre deux catégories de formation : adaptative (instrumentale) et innovante. Voir Dubar Claude, *La formation professionnelle continue, sixième édition*, Paris, la découverte, 2015

promotion, peuvent être orientées différemment, et faire fonction de réceptacle de devenirs séditieux, ou en tout cas exprimés comme tels.

Nous reviendrons ici aux observations de terrain que nous avons pu faire en première partie de ce travail. Nous avons vu, à travers l'entretien collectif effectué avec les salariés syndicalistes d'Orange, plusieurs faits intéressants à propos de cette question de la formation appréhendé très largement comme « construction des savoirs et savoirs faire. » Le premier fait est la distinction très claire et répétée, que font les salariés/syndicalistes entre « dans le travail » d'une part et « hors du travail » lorsqu'ils évoquent l'action syndicale dans son rapport au travail et aux conditions de travail. Les temps collectifs se situent pour eux sur des temps hors travail. Le second fait est la question de l'apprentissage. Les salariés/syndicalistes nous expliquaient en effet que l'entreprise a recours très largement à l'apprentissage, pour la transmission des savoirs techniques, et des « valeurs corporate » (un apprenti coûte moitié moins qu'un salarié.) Les derniers faits sont les deux modèles d'identité professionnelle déclinés par les salariés (Orange et bleus), et l'utilisation des groupes de travail par l'entreprise comme moyen de « squizer les IRP » (délégué du personnel participant à un groupe de travail comme « simple salarié » et pourtant associé à la décision du groupe comme délégué du personnel.)

Nous voyons ici que le *conflit de régulation* se matérialise dans l'entreprise par certains de ces faits. En effet la direction tend à réduire ses dépenses dans *l'infrastructure sociale du développement humain*, en réduisant ses dépenses de formation, et plus globalement de masse salariale en ayant recours massivement à l'apprentissage comme l'expliquent les salariés, et comme le montrent les bilans sociaux de l'UILR. Les collectifs de travail sont « cassés » par le management, mais, comme nous l'explique le plus jeune des syndicalistes, des formes de solidarités et de collectifs se recréent dans et par la pratique du travail, qu'il nous expose comme « seul moyen de se retrouver. » Nous pouvons voir ici comment se noue une tension entre une exigence d'*encapacitation* des salariés pour le travail, permise en partie par l'apprentissage, et la transmission des savoirs, et une exigence de diminution des dépenses dans l'ISHD (de formation notamment, par le recours à l'apprentissage en remplacement de salariés, en faisant assurer la formation par les salariés en poste, c'est-à-dire en faisant circuler des compétences générées par le DH) des directions, dans la droite ligne du comportement économique du capital au niveau macroéconomique. L'efficacité productive, et la qualité du travail peuvent donc ici être lues comme le fruit d'un « retricotage de la grammaire du collectif » par le DH, qui permet la transmission des savoirs et savoirs faire, et donc *l'encapacitation* des apprentis par la coordination par les pratiques professionnelles, et qui permet également une économie financière pour l'entreprise par la suppression de couches de management que permet

cette coordination. Il y a ici une forme de dialectique, entre la stratégie des directions, et le fonctionnement de l'efficacité productive métamorphosé par le processus du DH, qui viendra abonder dans le sens de ce que nous avançons concernant la figure du salarié artiste.

Face à cette observation que nous permet l'analyse de deux faits relevés sur notre terrain, nous nous étonnerons des deux autres faits : la distinction dans et hors travail que font les syndicalistes à propos de l'action syndicale, et l'utilisation faite de cette distinction par la direction pour les instrumentaliser dans des groupes de réflexions sur des questions liées au travail. Car nous voyons ici que la stratégie de réduction des dépenses dans l'ISHD de la direction tend à ouvrir un champ de possibilité pour l'action syndicale, sur la question du travail, de son organisation, de la coordination par les pratiques professionnelles. Néanmoins il semble que les syndicats restent relativement éloignés de ces questions, ce qui peut consister en une curiosité stratégique étant donné que l'*empowerment* managérial, dans sa définition spinozienne que nous avons proposée précédemment tend visiblement à diminuer son effort – et donc son travail *épithumogénique* - (suppression de couche de management, stratégie de financement de la formation et de la main d'œuvre moins coûteuse par le recours à l'apprentissage, sortie des travailleurs de l'entreprise par le phénomène de sous-traitance), en comptant sur la colinéarisation des salariés et sur le travail épithumogénique passé.

Il semble donc y avoir un espace – laissé relativement vide – pour l'action syndicale, qui pourrait pratiquer un *empowerment* à visée d'émancipation, c'est-à-dire travailler à la construction d'une « machine affectante » susceptible de cultiver la *fortitudo*, et d'œuvrer à la réalisation de la *communauté de travail* comme *communauté d'action*.

3.3.2. Une pratique d'*empuissantisation* ?

L'*empowerment* doit, s'il se conçoit comme un projet de transformation sociale et d'émancipation, être compris dans un questionnement sur la construction des savoirs et savoir-faire, et de l'organisation de leur mise en œuvre dans une société. Nos travaux nous ont montré jusque-là plusieurs mécanismes de formation et de transformation des *ingenia*. L'idée nous vient donc d'un *empowerment*, et donc d'une machine affectante, cherchant à produire des affects émancipateurs dans le domaine du travail. Paulo Freire, un théoricien notable de l'*empowerment* s'est particulièrement intéressé à la conscientisation, en développant sa « pédagogie des opprimés. » La réflexion de Freire est la suivante : Il part du constat que les groupes dominés – en prenant l'exemple des illettrés -, dans les sociétés, intériorisent leur domination – ce que Bourdieu appelle *violence symbolique*. Il explique ici que « La réalité oppressive, constituant pour ainsi dire un mécanisme

d'absorption de ceux qui la subissent, fonctionne comme une force d'immersion des consciences. »¹⁵¹ Nous voyons la tout le rapprochement avec le travail épithumogénique dans le structuralisme des passions. Le premier moyen d'émancipation dans l'idée de Freire consiste donc en un travail éducatif de prise de conscience du groupe d'opprimés. Le groupe peut ainsi saisir la domination qu'il subit, et voir la nécessité de s'organiser pour changer les structures de la société. Cette théorie de la « pédagogie des opprimés » est venue largement influencer les mouvements d'éducation populaire en Amérique du sud. L'idée paraît intéressante : produire par l'éducation des affects émancipateurs. L'éducation populaire nous apparaît donc ici comme un outil d'émancipation important, dans sa capacité de conscientisation. Nous soulignerons néanmoins toutes les difficultés de ce mouvement à s'imposer en France, étant donné la frilosité des pouvoirs publics à son égard. L'éducation populaire, au sens d'éducation politique des adultes, a en effet eu sa direction en France, au sein du ministère de l'éducation nationale, fidèlement au projet de Condorcet d'éducation tout au long de la vie. Condorcet voyait en effet deux nécessités dans l'enseignement : l'instruction publique des enfants et l'éducation politique des adultes. Le philosophe voyait déjà au XVIIIème siècle que l'instruction sans l'éducation politique mènerait à des « inégalités fondées sur les savoirs. »¹⁵² L'idée était ici que les pratiques démocratiques et républicaines ne sont pas innées et doivent donc être enseignées, aux adultes uniquement puisque dotés de capacités de réflexion critique. La direction de l'éducation populaire a rapidement été fusionnée avec la direction générale de la jeunesse et des sports, ce qui a provoqué son déclin précipité. Aujourd'hui l'acceptation du terme d'éducation populaire s'est éloignée d'une définition comme éducation politique.

Bacqué et Biewener relèvent trois dimensions de la pratique de l'*empowerment* comme outil d'émancipation : individuelle, collective et politique. La première relève d'un processus de conscientisation, d'acquisition de connaissances et de compétences, permettant de développer une conscience critique individuelle, une compréhension de l'environnement permise par un regard critique et distancié. La seconde dimension est celle du développement d'une conscience de la capacité « d'agir avec ou d'agir sur. »¹⁵³ Il s'agit de la conscience d'une nécessaire construction d'une dynamique collective. La troisième et dernière dimension, politique et sociale, donne une orientation à cette action collective en amenant l'idée de la transformation des structures sociales par le mouvement. Et nous voyons bien ici tout le rapport avec le développement de l'affect de *fortitudo* entre la *générositas* et l'*animositas* (prendre conscience, agir avec et agir sur.) Cette pratique permettrait d'affecter les

¹⁵¹ P. Freire, *Pedagogy of the oppressed*, Herder and Herder, New York, 1970, p. 29

¹⁵² Franck Lepage, *inculture(s) 2, l'éducation populaire Monsieur, ils n'en ont pas voulu, Théâtre le grand parquet*, Paris, scop le pave, 2011

¹⁵³ MH. Bacque, Carole Biewener, *L'empowerment une pratique émancipatrice*, Paris, La découverte, 2013, p.40

travailleurs, et de favoriser chez eux des devenirs plutôt orthogonaux (défixation et démédiatisation), ou pour le moins, de limiter de trop grandes colinéarisations.

Les mouvements de conscientisation et d'éducation populaire, pourraient donc faire naître un affect d'émancipation. Il nous faut ici nous référer à la loi de mesure des puissances, par laquelle Spinoza explique qu'« Un affect ne peut être réprimé ni supprimé si ce n'est par un affect contraire et plus fort que l'affect à réprimer. »¹⁵⁴ Dès lors, nous voyons là l'idée d'un affrontement sur le terrain de la psyché des individus, qui verrait chez Spinoza l'*obsequium* l'emporter. Les raisons en sont multiples : d'abord le mouvement de conscientisation ne paraît pas matériellement pouvoir affecter la multitude. Seules les institutions ont ce pouvoir. Ensuite, la puissance d'affection des institutions, au-delà du fait qu'elles affectent la multitude, tient au fait que l'*imperium* institutionnel, *tire sa puissance de la multitude*. Se dessine donc sous nos yeux toute la difficulté de viser l'émancipation par la production d'affects contraires à l'*obsequium*, par l'affection que serait l'*empowerment*. Il faudrait en effet que la source de cet *empowerment*, ait la capacité d'affecter la multitude, avec la puissance de la multitude. Ceci peut paraître complexe, étant donné qu'à cette échelle, seul l'état nation dispose d'une telle puissance d'affecter. Frederic Lordon remarque tout de même – comme nous l'avons déjà évoqué - une « porte de sortie. » Ce dernier nous explique que les individus peuvent se détourner du rapport institutionnel si ce dernier se rend trop odieux avec eux, faisant ainsi naître l'indignation, et les devenirs orthogonaux, si et seulement si l'affect d'indignation l'emporte sur l'*obsequium*. Et c'est à ce niveau que l'*empowerment* peut apparaître intéressant, dans son rôle de créateur d'affects séditieux, par la conscientisation et l'éducation populaire. Nous voyons là une idée très importante, qui apparaît dans les trois dimensions de l'*empowerment* : individuelle, collective et... *politique*. C'est cette troisième idée qui apparaît particulièrement importante, dans le sens où, comme le structuralisme des passions nous le met en évidence, seule une force politique se donnant les moyens d'engendrer des changements des formes institutionnelles, et des structures passionnelles, pourrait en effet arriver à développer une puissance de la multitude à visée émancipatrice et réellement démocratique. En effet F.Lordon nous dit « L'aliénation est sans dehors puisque nous sommes voués à l'exodétermination, c'est entendu, mais toutes ses formes ne se valent pas. Certaines parmi elles rendent les individus à de plus grandes latitudes de désirer et de jouir, en les déliant des idées fixes de désirs-mâtres sous lesquelles d'autres les forcent à vivre. [...] Si l'idée de progrès à un sens, il ne peut être que l'enrichissement de la vie en affects joyeux. »¹⁵⁵ L'idée d'émancipation est donc bien présente dans le structuralisme des passions, mais soumise à la constitution d'une force politique de transformation des structures et institutions. Et comme nous l'avons assez longuement exposé au fil de ce travail, cela

¹⁵⁴ Baruch Spinoza, *Ethique, IV, proposition 7*

¹⁵⁵ Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, La fabrique, 2010, p. 202-203

peut s'effectuer par un affect d'indignation et de sédition, ou bien par l'affect de *fortitudo*. Une démarche d'*empowerment* qui fonderait sa pratique sur une conception spinozienne pourrait cultiver l'un et l'autre.

Le syndicalisme nous semble relativement absent de réflexions en ce sens, bien que ça n'ait pas toujours été le cas. Le film de Tancrède Ramonet¹⁵⁶, notamment, nous montre l'époque des bourses du travail, dans lesquelles étaient inventées et mises en œuvre les pratiques d'éducation populaire et donc d'*empowerment*, par l'accès à des conférences, à des ateliers de réflexion sur le travail, à des pièces de théâtre, et à toute sortes de pratiques intellectuelles et culturelles, qui favorisaient là encore, l'émergence des affects actifs de *générositas* et d'*animositas*, et permettaient la *fortitudo*, c'est-à-dire finalement, au regard de ce que ce travail nous a permis d'observer, l'affect le plus à même de provoquer des mouvements dans les *corps*, de les *empuissantiser*, afin de ramener « ce qu'ils pourraient », à ce qu'ils « peuvent. »

Nous nous étonnons donc d'un double mouvement : D'une part celui de la renaissance de l'éducation populaire politique sous forme de SCOP avec des sociétés comme « le pavé » ou « l'ardeur » notamment, qui inventent des outils et des pratiques comme les ateliers de désintoxication à la langue de bois¹⁵⁷ ou les conférences gesticulées¹⁵⁸ par exemple, dont les membres fondateurs expliquent l'utilité comme suit, sur l'exemple du travail : « la SCOP fabrique l'espace et le temps pour que les gens puissent prendre des décisions et s'engager sur des chemins qu'ils ne mesuraient pas ou même qu'ils n'imaginaient pas jusque-là. [Elle sert à construire des] espaces pour redéfinir nos métiers, remettre des mots sur ce que nous faisons dans nos métiers. »¹⁵⁹ Et d'autre part celui de la disparition des pratiques d'éducation populaire politique dans les syndicats, qui ont pourtant historiquement été des institutions qui ont porté et construit ce mouvement et ces pratiques.

Nous citerons ici Longuevent Lordon en conclusion de cette réflexion sur l'*empuissantisation* : « Un mot nous met au cœur des enjeux de puissance du corps collectif : « habitude. » C'est par le remaniement de ses habitudes que le corps politique accède à un régime supérieur de puissance. Et ce sont les habitudes « fâcheuses » de la déférence, du remerciement pour ce qui n'est qu'un dû

¹⁵⁶ Ramonet Tancrède, *Ni dieu ni maître, une histoire de l'anarchisme*. Paris, Temps noires, France.

¹⁵⁷ Animer un atelier de désintoxication à la langue de bois, SCOP le pavé, <https://www.youtube.com/watch?v=8oSlq5mxhv8>

¹⁵⁸ Les conférences gesticulées, quand l'éducation populaire réinvestit la culture, SCOP le pavé <https://www.youtube.com/watch?v=6Z4t2tj6oNc>

¹⁵⁹ Ibid

politique élémentaire, avec lesquelles il faut rompre, habitudes de la servitude jugée « normale », pli de la dépossession incorporée – et l'on jugera d'ailleurs de la puissance de modification de l'évènement insurrectionnel à la vitesse avec laquelle ce pli, pourtant invétéré, a été défroissé. Passer dans une autre habitude, celle de la majorité, refaire un autre pli, celui de l'égalité, voilà où se joue la transition du corps politique vers un régime de puissance augmentée. Le devenir-majeur, voilà la ligne d'une nouvelle habitude, d'une habitude *empuissantisante*. Car si conceptuellement parlant, la multitude ne peut pas être séparée de sa propre puissance, pragmatiquement parlant, les individus (et même les plus nombreux) sont bel et bien, eux, séparés du pouvoir, par l'effet même de la capture institutionnelle. La dépossession est un pâtir triste. Le pâtir de la réduction à minorité. Et d'une réduction à réduire. »¹⁶⁰

A propos des perspectives d'émancipation nous pourrions dire ici qu'elles dépassent probablement les champs du travail et de l'entreprise. Car la théorie générale des *corps* s'applique également aux Etats, dont F. Lordon donne la *forme figurée* contemporaine : l'Etat moderne bourgeois. Et c'est bien dans ses liens historiques avec ce dernier que le Capital – en tant que groupe social - a pu asseoir une telle domination. En appui sur l'Etat, captateur en dernière instance de toute la *potentia multitudinis*, et par la « détenteur de tous les instruments de la domination. »

¹⁶⁰ Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015, p. 328-329.

Conclusion

Notre travail s'est trouvé guidé par un questionnement à propos des possibilités d'*empuissantisation* des corps dans la théorie du *développement humain*, et des perspectives de transformations institutionnelles, à partir de cette question de l'*empuissantisation*, dans le cadre d'une *théorie spinoziste des corps*.

Nous avons procédé, pour apporter un éclairage à cette question en plusieurs temps. D'abord, nous avons présenté la théorie du *développement humain*, par le prisme de laquelle nous avons pu observer l'approche de terrain que nous avons effectué, avec le collectif de travail du projet IRES sur le pouvoir d'agir. Nous avons ressorti de cette approche de terrain, croisé au *DH*, plusieurs hypothèses se rapportant à une seule : l'hypothèse de la *communauté de travail*.

La suite de notre réflexion a donc consisté à exposer et expliciter le *structuralisme des passions spinoziste*, en nous arrêtant plus particulièrement sur sa *théorie des corps*, ce qui nous a permis de proposer une relecture de l'hypothèse de la *communauté de travail*, en termes spinozistes, que nous ramenons ici :

Le jeu d'entr'actions des *corps* individuels humains (coordination par les pratiques professionnelles), dans la *certa ratio* du *corps* (entreprise) qu'ils composent, *empuissantise* les *conatus*, par façonnement de leur *ingenium* (*pouvoir d'agir capacités et indentités professionnelles*), et produit ainsi un *corps* politique (*communauté de travail*) dans le *corps* d'entreprise, susceptible de refaçonner, par le conflit, la *certa ratio* de ce dernier.

Cette relecture d'hypothèse nous a permis de poser la *communauté de travail* comme *communauté de passion*, puis d'observer les conditions de possibilités de sa constitution comme *corps*, par l'éclairage que nous avons apporté sur le concept de *fortitudo*, et par extension de *communautés d'action*.

C'est à partir de là que nous avons pu nous poser, une fois correctement défini – nous l'espérons – « ce que sont les corps » et « ce qu'ils peuvent », la question de « ce qu'ils pourraient. » Nous avons ainsi abordé la question de la *défixation* et de la *démédiatisation*, en parallèle de l'idée d'un retour d'une figure dialectique du capitalisme, se dépassant du fait de ses propres contradictions.

Nous espérons ainsi avoir éclairé tant que faire se peut la question des perspectives de transformations institutionnelles, dans le cadre d'une théorie générale des corps, pour des corps empuissantisés par les affections découlant du *DH*.

Comme nous avons pu le voir avec Sandrine Michel, le *développement humain* « conduit à des mises en valeur individuelles singulières historiquement dans la mesure où elles « retricotent » la grammaire du collectif ou plus exactement des collectifs : le collectif de travail mais aussi le collectif faisant société », c'est ce que nous avons tâché d'observer dans ce travail par un prisme bien particulier, permettant selon nous de voir précisément jusqu'où peut aller ce « retricotage » dans le monde social, et ce qu'il peut produire. Nous en sortons avec une meilleure compréhension des phénomènes qui peuvent et qui pourraient se jouer. Néanmoins, ce travail laisse nombre de questions en suspens et de problèmes encore inachevés.

Nous concluons en conséquence, en évoquant une piste de pensée qui nous apparaît. Nous avons avancé tout au long de notre réflexion des concepts comme celui de *récommune*, lié à *l'hilaritas*, nous laissant penser comme le dit Lordon que « ce qui affecte tous doit être la responsabilité de tous. » Il nous vient ici à l'esprit que, comme nous l'avons évoqué, des sortes de *récommunes* existent : les coopératives. Il pourrait dès lors être très intéressant pour nous, d'approfondir la réflexion que nous avons pu produire sur ce genre de *corps* particuliers : « ce qu'ils sont », « ce qu'ils peuvent » et « ce qu'ils pourraient », dans le cadre d'une *théorie générale des corps*. Lordon nous ouvre d'ores et déjà une piste pouvant servir de point de départ à une telle réflexion à savoir la question de *l'économie de la joie intrinsèque et extrinsèque*, concepts permettant de questionner les problématiques de *l'hilaritas* dans les entreprises collectives.

Bibliographie

Bibliographie ouvrages :

- Boyer Robert, *La théorie de la régulation : Une analyse critique*, La Découverte, 1986
- Dubar Claude, *La formation professionnelle continue, sixième édition*, Paris, la découverte, 2015
- Foucault Michel, *Surveiller et punir, naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.
- Freire Paulo, *Pedagogy of the oppressed*, Herder and Herder, New York, 1970
- Jacquet Chantal, *Fortitude et servitude, Lectures de l'Éthique IV*, Paris, Kimé, 2003
- Lordon Frederic, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La fabrique, 2010.
- Lordon Frederic, *Imperium, structures et affects des corps politiques*, Paris, La fabrique, 2015
- Lordon Frederic, *Jusqu'à quand ? Pour en finir avec les crises financières*, Paris, Raisons d'agir éditions, 2008, Epilogue
- Lordon Frederic, *La société des affects, pour un structuralisme des passions*, Paris, le seuil, 2013.
- Marx Karl, *contribution à la critique de la philosophie du droit de Hegel*, in Philosophie, Karl Marx, Maximilien Rubel, Gallimard, coll « folio » 1982
- Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*, Paris, le seuil, 1994.
- Proudhon Pierre-Joseph, *Les Confessions d'un révolutionnaire, pour servir à l'histoire de la révolution de février*, 1849, in Justice et liberté, PUF, 1974, p. 93.
- Robert Boyer et Yves Saillard (dir.), *théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, la découverte & Syros, 2002
- Sainsaulieu Renaud, Osty Florence, Uhalde Marc, *les mondes sociaux de l'entreprise, penser le développement des organisations*, La découverte, Paris, 2007
- Spinoza Baruch, *L'Éthique*, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1965.
- Spinoza Baruch, *Le traité politique*, Traduction et notes par Charles Appuhn, Flammarion, Paris, 1966
- Vidal J., *La fabrique de l'impuissance. La gauche, les intellectuels, et le libéralisme sécuritaire*, Editions Amsterdam, Paris, 2008
- Vygotski, L. « Conscience, inconscient, émotions. Paris, La dispute. 2003

Bibliographie articles scientifiques :

- Bourdieu Pierre, Wacquant Loïc, *sur les ruses de la raison impérialiste*, Actes de la recherche en sciences sociales, vol 121-122, 1998, p. 109-118
- Claude Didry, Rémi Brouté, « 2. L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », in Héloïse Petit et al., *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La découverte « recherches », 2006, p. 47-70 - Citant l'enquête : INSEE *Première*, n°553, novembre 1997.
- Danièle Linhart, « *Quand l'humanisation du travail rend les salariés malades.* » connexions 2015/1 (n°103), p.49-60
- Danièle Linhart, *subjectivité collective et travail*, in Yves Clot et al., Travail et santé, ERES « clinique du travail » 2010 (), p. 115-124.
- Deleuze Gilles, *post scriptum sur les sociétés de contrôle*, l'autre journal, n°1, mai 1990
- Doray Pierre, *Formation et mobilisation, le cas d'aluminium Pechiney*, Presses universitaire du septentrion, 1989
- Michel Sandrine, *Financement des dépenses sociales et sorties de crise en longue période : de la conditionnalité de la croissance au conflit de régulation ?* Forum de la Régulation, Paris, 1^{er} et 2 Décembre 2009, MSE et EHESS.
- Michel Sandrine, Vallade Delphine, *Financement des dépenses sociales : les apports d'une approche de long terme*, in Economie appliquée, tome LXIII, 2010, n°3
- Montlibert (de) Claude, *L'éducation permanente et la promotion des classes moyennes*, Sociologie du travail, n°3, 1977
- Pierre Bourdieu, *La double vérité du travail*, Actes de la recherche en sciences sociales, 1996, Volume 114, n°1, p. 89-90.
- Yves Clot, « 8, Le développement du collectif : entre l'individu et l'organisation du travail » in Philippe Lorino et al., *Entre reconnaissance et organisation : l'activité collective*, La découverte « Recherches », 2005 ()
- Yves Clot, Pascal Simonet, « Pouvoir d'agir et marges de manœuvre », le travail humain 2015/1 (vol.78), p.31-52.
- Zarifian Philippe, *Puissance et communautés d'action, à partir de Spinoza*, intervention lors du colloque : « Spinoza et les sciences sociales », 9 avril 2005.
- Zarifian Phillipe, *le devenir des individus au travail*, Entretien par Xavier Baron, sur le site metis europe. Lien : http://www.metiseurope.eu/philippe-zarifian-le-devenir-des-individus-au-travail_fr_70_art_29551.html

Bibliographie articles internet :

- Zarifian Philippe, *De la notion de qualification à celle de compétence*, site internet personnel.
<http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page143.htm>
- Zarifian Phillippe, *contrôle des engagements et productivité sociale*, Site revue Multitudes. Lien :
<http://1libertaire.free.fr/Zafirian05.html>

Bibliographie vidéo :

- Animer un atelier de désintoxication à la langue de bois, SCOP le pavé,
<https://www.youtube.com/watch?v=8oSlq5mxhv8>
- Bodet Patricia, *Orange amère*, MAT films / ADAV, Paris, 2011.
- Débat Frederic Lordon et Bernard Friot à la librairie tropique : <https://www.youtube.com/watch?v=E6-x5IJD8K4>
- Lepage Franck, *inculture(s) 2, l'éducation populaire Monsieur, ils n'en ont pas voulu*, Théâtre le grand parquet, Paris, scop le pave, 2011
- Les conférences gesticulées, quand l'éducation populaire réinvestit la culture, SCOP le pavé
<https://www.youtube.com/watch?v=6Z4t2tj6oNc>
- Lordon Frederic, *La révolution n'est pas un pique-nique. Analyse du dégrisement*, colloque penser l'émancipation, Université Paris-ouest-Nanterre, France, 19 février 2014
- Meissonier Martin, *Le bonheur au travail*, Arte France, Productions Campagne Première, 2014
- MH. Bacque, Carole Biewener, *L'empowerment une pratique émancipatrice*, Paris, La decouverte, 2013
- Perret Gilles, *La sociale*, Rouge productions, 2016
- Rabaté François, *Guerre dans les télécoms, les quatre couleurs du capitalisme*. 2016, 70'
- Ramonet Tancrede, *Ni dieu ni maître, une histoire de l'anarchisme*. Paris, Temps noires, France.

Bibliographie documents Orange-CGT :

- Accord portant sur les modalités liées à l'arrivée du FTTH au sein des activités back office PPC et GTC. 18/10/2013. Accord portant sur la mise en œuvre de la politique de promotion au niveau local. 21/09/2015
- *Bulletins des syndiqués*, Section CGT Croix d'argent, document interne, septembre 2009 à Octobre 2014

- *Construire le code du travail du XXIème siècle – les propositions de la CGT*, 51^{ème} congrès de la CGT, Marseille, 18-22/04/2016.
- Les ateliers CGT de la recherche, *Transformation du travail et émancipation*, Synthèse et restitution des travaux, Lille, Aix-en-provence, Nantes, 07/12/2012
- *Les déchaînés*, Journal de la section CGT-UILR. 2011-2015
- Orange, Unité d'Intervention Languedoc-Roussillon, Bilan social 2013
- Premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail, 27/09/2010
- Premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail, 27/09/2010
- Premier accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, 05/03/2010
- *Prenons la parole*, Journal de la section CGT du site croix d'argent. Toutes publications de Décembre 2009 à Février 2015.
- *Transformer le travail et la CGT – Journées d'été 2014*, *Options* n°599, Septembre 2014.
- *Un espace de confiance pour agir*, Bilan et documents d'orientation du 5^{ème} congrès UFICT CGT mines énergies, *Options* n°608, Juin 2015

Quatrième de couverture

La croissance et la modification dans la structure des dépenses pour l'infrastructure sociale du développement humain en longue période, vient intégrer, graduellement, le rapport salarial, et par le fait, devient une composante essentielle de la croissance, par sa contribution au développement de la composante humaine du rapport salarial. La crise du régime d'accumulation se ramène ainsi à un blocage : nul retour du processus d'accumulation sans dépenses pour l'infrastructure sociale du développement humain.

La question des effets sur les corps, de cette théorie du développement humain nous paraît centrale.

Et le concept de corps reçoit une théorie générale chez Spinoza.

C'est à l'aide de cette théorie que penser adéquatement les corps, c'est-à-dire « ce qu'ils sont », « ce qu'ils peuvent » et « ce qu'ils pourraient », nous est permis, et nous permet en retour de lier la question des mouvements possibles et potentiels dans le monde social à celle qu'une lecture de la théorie du développement humain peut susciter : Quelles perspectives de transformation institutionnelle ?