

Intervista a Daniel Mercure

a cura di Lorenzo Migliorati

DOI: 10.82031/2281-2652-202529-11

Daniel Mercure est un très influent sociologue canadien qui travaille sur les questions du travail depuis de nombreuses années. Il est Membre de l'Académie des sciences sociales de la Société royale du Canada et professeur titulaire au Département de sociologie de l'Université Laval, dont il fut le directeur. Titulaire de l'Ordre de la pléiade et docteur *honoris causa* de l'université d'Aix-Marseille, il est président d'honneur de l'Association internationale des sociologues de langue française, après en avoir été le président en titre, fondateur du Comité international de sociologie du travail, gouverneur au Centre canadien d'étude et de coopération internationale et fondateur et directeur de la collection *Sociologie contemporaine* aux Presses de l'Université Laval. Il a été professeur invité dans une quinzaine d'universités.

Quelles sont les significations du travail et comment ont-elles évolué dans les sociétés occidentales avancées ?

Il faut bien comprendre que la signification du travail n'a cessé de se transformer sous le poids des impératifs techniques, culturels et démographiques. La signification du travail indique ce que représente le travail pour soi-même dans son rapport à l'activité : par exemple, un moyen d'être utile, une simple source de revenus, un lieu d'expression de soi, un espace de socialisation etc. Et toutes ces significations sont composites, interreliées. J'ajoute que pour une personne, le travail a toujours plusieurs significations, lesquelles sont néanmoins hiérarchisées. Une synthèse consiste donc à mettre en relief la signification dominante d'une période historique, et non l'ensemble des significations de cette période.

Le travail, que je définis comme l'usage de nos fonctions physiques et cognitives en vue de fabriquer des biens utiles et de dispenser des services, a longtemps été associé au début du 20^e siècle à une signification instrumentale, plutôt qu'expressive, à savoir un moyen pour acquérir un revenu afin de vivre une vie décente et confortable à l'extérieur du travail plutôt que lieu principal de réalisation de soi. Les significations expressives du travail étaient surtout réservées aux activités artisanales ou encore à ceux qui pouvaient exercer un pouvoir réel sur les finalités des activités de service et de production, ou encore aux classes dirigeantes. Bref, pour la majorité des travailleurs, ce n'était pas le travail en soi qui était significatif, mais plutôt ce qu'il permettait d'acquérir. Dans cette vision assez matérialiste, le travail fut surtout associé à celle de l'emploi, et cette dernière au salariat. Cette signi-

fiction tirait ses assises de la production standardisée selon le modèle que l'on dénomme tayloriste-fordiste, qui consiste à fabriquer des biens uniformes en série par la coordination de tâches parcellisées peu qualifiées et peu enrichissantes de ce fait, et dont la chaîne de montage et le travail routinier est l'exemple typique. Ce modèle s'est effrit à la fin des années 1960. Des visions beaucoup plus expressives sont apparues après ce que j'appelle « les révoltes du sens », soit celles qui ont marqué nos sociétés occidentales depuis la fin des années 1970 (les multiples « mai 68 ») jusqu'au premier choc pétrolier de 1973. Une culture de l'épanouissement s'est développée, de même qu'une quête d'autonomie et de développement de soi, phénomène fortement amplifié plus tard, après les années 2000.

À cela s'est amorcée au cours des années 1970 une quête de démocratie et participation au travail sur la base de trois forces : les changements culturels, surtout chez les jeunes de l'époque, de plus en plus instruits; le mouvement managérial des relations humaines (à la source de la fonction Gestion des ressources humaines en entreprise), et surtout les problèmes d'absentéisme, de baisse de productivité et de dysfonctions au travail jumelés aux fortes revendications syndicales et sociales fondées sur le droit des travailleurs à participer aux décisions, du moins celles qui relèvent de la tâche. Ce fut une sorte de tentative de révolution de l'organisation du travail, qui donna des résultats, mais pas à la hauteur des aspirations. Mais ce faisant, le travail se lisait désormais comme un potentiel lieu d'enrichissement humain et de possible voie vers plus de démocratie au travail, malgré les réticences de plusieurs milieux patronaux, mais pas tous. Cela augurait une lecture différente des rapports entre travail, vie quotidienne et société. Le travail comme source d'enrichissement humain devint une voie d'aspiration de la main-d'œuvre et une voie de croissance de la productivité à exploiter par les directions des ressources humaines.

Et puis, surtout après la crise de 1979-1982 jusqu'à celle de 2008, s'est affirmées deux visions. D'abord, une vision organisationnelle marquée par la quête de flexibilité tous azimuts pour des fins de productivité et d'enrichissement du travail. Ensuite, et par une sorte de retour en arrière, à une vision « culturelle instrumentale » du travail d'un autre genre : l'épanouissement instrumental hors travail par le temps de travail : réduction de la durée du travail, aménagement flexible du temps de travail, nouveau rapport travail-famille, et enfin « liberté 55 ans » (avancement de l'âge de la retraite). Dans ce dernier cas, ce fut une relative utopie en raison des faibles gains de productivité et du vieillissement de la population, donc du nombre croissant d'inactifs qu'il faut soutenir avec une population d'actifs qui diminue et des gains de productivité insuffisants, dans un contexte d'inégalités de revenus croissant. Ce qui nous amène à aujourd'hui.

La pandémie a accentué ce qui était déjà en cours depuis les années 2010 : une

vision que je dénomme « égotéliste » (et non égoïste) du travail ou l'égo, le « Je », s'affirme grandement¹. La notion d'épanouissement se modifie : comme je l'ai montré empiriquement, le travail n'est plus, comme dans les années 1980, « le lieu de construction de son identité au travail, mais le lieu où on affirme son identité ». A cela s'ajoute la composante « harmoniste », c'est-à-dire la quête d'un équilibre de vie entre travail et vie privée. On peut ainsi parler d'un nouvel ethos « égoté-lis-harmoniste ». C'est un changement complet soutenu par une nouvelle forme d'individualisme : le travail doit s'adapter à ce que je suis et me permettre de bien vivre ma vie privée; il doit s'inscrire dans mon épanouissement, plutôt que moi dans la culture de l'entreprise. Comme l'indiquent mes travaux, nous assistons alors à de nouvelles formes de subjectivité au travail qui témoignent d'un véritable changement culturel de nos sociétés, qui modifie notre rapport au travail². Ce changement a de fortes conséquences sur les modèles de gestion des ressources humaines et les rapports entre travail et vie quotidienne qui doivent tenir compte de ces changements culturels, lesquels ont été accentués avec la pandémie et l'essor d'une nouvelle conception des liens entre travail et temps, ce que le télétravail a été une illustration.

En somme, l'individualisation des significations du travail est en cours, et l'identité spécifique des sujets centrée sur l'épanouissement individuel et l'affirmation de son identité au travail et de l'importance de sa vie hors travail impose de plus en plus aux entreprises à ajuster leurs formes d'identité collective aux identités des multiples collectivités de travail, ce dont l'EDI (politiques d'inclusions) n'est qu'une manifestation parmi tant d'autres.

Quelles différences et similitudes voyez-vous entre les significations sociales du travail en Amérique du Nord et en Europe ?

Je dirais que les différences séculières, par exemple celles liées à l'ethos protestant du travail (valeur attachée au travail acharné et à une consommation non ostentatoire) à l'ethos vocationnel (sens du devoir) etc., tendent à s'atténuer. De fait, signalons que les deux continents s'avèrent de plus en plus déstabilisés dans le jeu de la mondialisation, qui a tant marqué la grande reprise économique des années 1980. Toutefois, l'Amérique du Nord se réindustrialise rapidement alors que l'Europe est aux prises avec des problèmes d'énergie, surtout l'Allemagne. Et dans les deux continents, la question de l'immigration déstabilise nos sociétés et alimente

1. Voir *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail*, Québec, Paris : PUL et Herman, 2013.
 2. Voir les trois ouvrages que j'ai édité sur la question : *Travail et subjectivité. Transformations contemporaines*, Québec, Paris : PUL et Hermann, 2022; *Les transformations contemporaines du rapport au travail*, Québec, Paris : Pul et Hermann, 2020; *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*, Québec, Paris : PUL et Hermann, 2017.

des courants populistes et souverainistes. Mais je crois que ce sont les suites de la pandémie qui ont eu le plus d'incidence sur les transformations des significations du travail. Elles ont conduit sur les deux continents à une remise en question de la dichotomie travail-vie privée, et modifié le rapport au travail. Mais les différences fondamentales entre l'Amérique du Nord, surtout aux USA, et l'Europe demeurent. À mon sens, la principale différence repose sur une forte aspiration au temps libre et aux loisirs en Europe en regard d'une quête matérielle (pour diverses raisons, dont la sécurité sociale peu assurée par l'État) et de niveau de vie en Amérique du Nord dont le temps de travail est d'environ 15% supérieur à la moyenne européenne. En somme la vision postmatérialiste est plus élevée en Europe qu'en Amérique du Nord, et les écarts entre vision matérialiste et postmatérialiste sont plus polarisés en Amérique du Nord entre les classes sociales.

La Constitution italienne stipule dans son premier article que « l'Italie est une République démocratique fondée sur le travail ». Comment pouvons-nous encore aujourd'hui donner de la force à cette valeur fondatrice ?

Je ne suis pas juriste et je n'ai pas la compétence historique pour me prononcer sur les conditions qui, après le fascisme et la victoire des Alliés, ont façonné la constitution italienne entrée en vigueur en janvier 1948, constitution issue d'un évident compromis politique depuis la gauche socialiste jusqu'à l'humanisme chrétien en passant par le point rassembleur qu'est l'esprit républicain.

Toutefois, s'agissant du thème du travail, présent dans les quatre premiers articles de la constitution, il appert que celle-ci, selon moi, va au-delà de la simple pensée moderne et politique, au sens historique : ces articles sont plutôt arrimés à la période contemporaine et hautement d'avant-garde et pertinents. Pourquoi ?

Parce que, au-delà des principes de liberté et de dignité inscrits dans un état de droit, cette constitution s'appuie, dès ses premiers articles, d'une part sur les droits économiques et sociaux, plutôt que de se limiter aux droits politiques, et d'autre part et plus fondamentalement encore, sur la notion plus ou moins explicite de démocratie au travail. C'est tout à fait dans la visée de ce qui est en voie de s'édifier au cours des 30 prochaines années. C'est la conséquence logique des tendances culturelles que j'ai évoquées dans ma réponse à la question précédente.

De fait, le premier article de la constitution trace un lien direct : il soutient que la démocratie de la république est fondée sur le travail, et que c'est au peuple d'assumer cette souveraineté. Donc, il est pour le moins contradictoire de penser le travail selon une perspective non démocratique, car on ne voit pas comment un monde du travail non démocratique soutiendrait la démocratie si celle-ci est fondée sur le travail. En outre, comme le spécifie l'article suivant, la solidarité déborde

le champ politique et vise ceux d'ordre économique et social. Puis, l'article 3 affirme l'importance d'éliminer les obstacles économiques et sociaux qui limitent la liberté et l'égalité des citoyens et « entravent la participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du pays ». De nouveau, la logique démocratique, sous le thème de la participation, ne peut être rangée au vestiaire à l'entrée du bureau ou de l'usine. Elle doit non seulement participer à la vie du monde du travail, mais en plus les éventuels obstacles à un tel dessein doivent être surmontés. Reste, nous dira-t-on, que cette relation entre démocratie et travail peut être remise en question s'il n'y a pas de droit au travail : et c'est l'article 4 qui balise ce terrain glissant, article selon lequel la constitution reconnaît à tous les citoyens le droit au travail, voire la quasi-obligation socioconstitutionnelle « de mettre en place les conditions qui rendent ce droit effectif »...

Alors ma réponse à la question est simple : toutes les aspirations depuis un quart de siècle vont dans le sens d'une plus grande démocratie au travail et du travail, et c'est précisément ce qui est au cœur de la constitution italienne, laquelle s'avère avant-gardiste. Elle trace un lien clair entre démocratie au travail et démocratie politique et sociale. Dans mon esprit, sur le seul point ici soulevé, soit celui du travail, il ne faut pas ajuster la constitution à la réalité, mais la réalité à la constitution italienne. Cette constitution, du moins dans ses premiers articles, me semble d'une pertinence historique remarquable.

Comment voyez-vous l'évolution du travail dans les prochaines générations ? Quel sera l'impact des développements technologiques tels que l'essor de l'intelligence artificielle ?

Je pense qu'à l'occasion de la crise de la pandémie nous avons vécu le plus grand changement dans le monde du travail depuis l'après Seconde Guerre mondiale. Ce n'est pas l'invention de nouvelles techniques qui est en cause, mais l'actualisation et la généralisation de techniques existantes qui ont modifié le monde du travail. Tout le potentiel technique s'est généralisé sous forme de technologies, celle-ci novatrices, à grande échelle dans les milieux de travail, lesquels ont été profondément modifiés (télétravail, espace collectif de travail, modèle de communication etc.), ainsi que dans nos vies quotidiennes.

À cela s'ajoute une prise de conscience des fondamentaux de la vie, soit les métiers des services de base (alimentation, petits métiers, santé etc.). Autre point central : le rééquilibrage des secteurs de l'économie de manière à éviter de trop grandes dépendances envers les lignes d'approvisionnement internationales, ce qui signifie le retour des politiques industrielles et d'un meilleur équilibre des secteurs de production dans une même société : donc une réduction progressive de la division internationale du travail... mais aussi le risque du retour en force du protec-

tionnisme. Autre élément central : les avancées de l'intelligence artificielle qui modifieront grandement les emplois et la nature des emplois, surtout dans les secteurs tertiaires et quaternaires, qui seront à leur tour hautement rationalisés. Nous vivrons des effets aussi importants que ceux engendrés par la mondialisation, soit une grande mutation des emplois (minimalement 35% selon les différentes études prédictives) et une forte transformation des qualifications, le tout étalé sur une courte période de dix ans.

La tendance de fond de nos sociétés correspond ainsi à ce que les sociologues ont envisagé il y a une dizaine d'années, soit l'essor d'une économie cognitive aujourd'hui en pleine progression. Mais celle-ci emprunte une voie plus radicale que prévu : elle est marquée par une forte réduction des tâches standardisées de collecte d'information, d'analyse et de communication en raison des outils de l'intelligence artificielle, de même qu'une transformation majeure des modes de contrôle. L'individualisation des services sera aussi nettement accrue à l'aide du traitement de plus en plus sophistiqué du *big data*. Et parallèlement, comme déjà signalé, les fines technologies qui élargissent le pouvoir des techniques s'accompagnent déjà d'une revalorisation des métiers de première nécessité liés à la reproduction quotidienne de la vie.

Au total, l'individualisation culturelle de type « égotéliste » fondée sur l'affirmation de soi et l'épanouissement de soi au travail de même que la quête d'harmonie entre vie privée et vie de travail est en voie de s'arrimer aux formes novatrices d'individualisation des données que permet l'intelligence artificielle dans un contexte de forte modification des qualifications et des emplois. Nous entrons assez rapidement dans un nouveau monde du travail.