



Université du Québec
à Rimouski

La valeur du travail selon l'entraide anarchiste et le *care* éthique: une critique radicale du capitalisme managérial

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en éthique

en vue de l'obtention du grade de maître ès arts

PAR

© **GUILLAUME GAGNIER-MICHEL**

[Avril 2024]

Composition du jury :

Dany Rondeau, présidente du jury, UQAR

Bernard Gagnon, directeur de recherche, UQAR

Jonathan Durand-Folco, examinateur externe, Université Saint-Paul (Ottawa)

Dépôt initial le 15 janvier 2024

Dépôt final le 24 avril 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

RÉSUMÉ

L'anthropologue David Graber, la philosophe Sandra Laugier et la psychologue Pascale Molinier effectuent un constat similaire : les activités qui comptent le plus pour le maintien de notre vie quotidienne, qui impliquent prendre soin et se soucier d'autrui, sont ignorées, voir méprisées par les discours dominants, au profit d'un travail bureaucratique vide de sens. Ce mémoire présente une réflexion éthique sur le travail et sa valeur qui s'appuie sur des perspectives anthropologiques, philosophiques et sociologiques. L'objectif de ce mémoire est d'exposer la contradiction dans la valeur du travail, puis de présenter des alternatives crédibles à cette conception, telles que l'autogestion et le revenu minimum garanti. Le constat principal de la recherche est le suivant : la conception dominante du travail dévalorise ce qui compte le plus pour le fonctionnement des communautés humaines, soit les activités qui permettent de prendre soin les uns des autres. Le corollaire est que valoriser ces activités demande un changement radical de notre conception du travail et de ses institutions.

Mots clés : Care, valeur, travail, éthique, anarchisme

ABSTRACT

Anthropologist David Graber, philosopher Sandra Laugier and psychologist Pascale Molinier all make a similar observation: the activities that matter most for the maintenance of our daily lives, which involve caring for and caring for others, are ignored, even despised by dominant discourses, in favor of meaningless bureaucratic work. This dissertation presents an ethical reflection on work and its value that is based on anthropological, philosophical and sociological perspectives. The aim of this dissertation is to expose the contradiction in the value of work, and then to present credible alternatives to this conception. My research hypothesis is that the dominant conception of work devalues what matters most to the functioning of human communities: the activities that allow us to take care of each other. Valuing these activities requires a radical change in our conception of work and its institutions.

Keywords: value, work, ethics, care, anarchism

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	vii
RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT.....	xi
TABLE DES MATIÈRES.....	xiii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1.....	11
LA VALEUR DU TRAVAIL.....	11
1.1 INTRODUCTION.....	11
1.2 LA MONTÉE EN PUISSANCE DE L'IDÉOLOGIE MANAGÉRIALE.....	12
1.2.1 L'idéologie managériale.....	12
1.2.3 Le phénomène des <i>Bullshit jobs</i>	17
1.2.3 Le féodalisme managérial.....	20
1.2.4 Le travail comme gagne-pain.....	22
1.3 LA VALEUR SOCIALE DU TRAVAIL.....	25
1.3.1 L'entraide comme fondement de la société.....	25
1.3.2 Valeurs éthiques et valeur économique.....	28
1.3.3 Le paradoxe de la valeur sociale du travail.....	33
1.3.4 La valorisation de la souffrance.....	35
1.4 CONCLUSION.....	36
CHAPITRE 2.....	38
L'importance du travail du <i>care</i>	38
2.1 INTRODUCTION.....	38
2.2 LA DÉVALORISATION DU TRAVAIL DU <i>CARE</i>	38
2.2.1 La perspective du <i>care</i>	38
2.2.2 L'important c'est ce qui compte.....	40
2.2.3 Le langage de la démesure.....	41
2.2.4 La pandémie et le travail qui fait vivre la société.....	43
2.3 L'INSTRUMENTALISATION DU TRAVAIL GRATUIT.....	48
2.3.1 Le travail gratuit.....	48
2.3.2 Travail gratuit, travail du <i>care</i>	50
2.4 CONCLUSION.....	53
Chapitre 3.....	55
Anarchisme, <i>care</i> et utopies.....	55

3.1 INTRODUCTION.....	55
3.2 L'ANARCHISME.....	56
3.2.1 L'éthique anarchiste.....	56
3.2.2 Un mouvement issu de l'expérience.....	63
3.3 SORTIR DU SALARIAT.....	66
3.3.1 Les activités autonomes pour remplacer l'emploi.....	67
3.3.2 Utopies réalistes.....	68
3.4 POSSIBILITÉS.....	70
3.4.1 Le revenu minimum garanti.....	70
3.4.2 L'autogestion.....	74
3.5 CONCLUSION.....	79
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	81
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	87

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Il existe deux types de travail : le premier consiste à déplacer une certaine quantité de matière se trouvant à la surface de la terre, ou dans le sol même ; le second, à dire à quelqu'un d'autre de le faire. Le premier type de travail est désagréable et mal payé ; le second est agréable et très bien payé.
-Bertrand Russel, *Éloge de l'oisiveté* (2005)

En 2020, le Québec, tout comme le reste du monde, a subi une grave crise sanitaire qui durera au moins deux ans. Le gouvernement déclare un arrêt des activités économiques et sociales et impose un confinement. Le télé-travail devient la norme. Justifiée par des discours paternalistes et martiaux, la mise en place des mesures sanitaires se traduit par une surveillance accrue des moindres faits et gestes des individus. En même temps, la persistance de la crise accentue les vulnérabilités individuelles (Nurock et Parizeau, 2022). Les travailleuses de la santé sont épuisées et le réseau se dégrade depuis des années ; dire qu'il manquait crucialement de ressources pour faire face à la pandémie relève de l'euphémisme. Les personnes qui occupent la pléthore de petits boulots qui font fonctionner la société au quotidien, tels les préposés, les caissières, les commis, les enseignantes, les chauffeurs ou les infirmières, se trouvent soudainement très à risque et forcées de travailler dans des conditions difficiles et incertaines. En résumé, la crise du COVID-19 a surtout exacerbé des problèmes connus, mais ignorés, causés notamment par des années de politiques d'austérité budgétaire (Nurock et Parizeau, 2022; voir aussi Deneault et al., 2015).

En parallèle, la pandémie du COVID-19 a entraîné une prise de conscience collective de nos interdépendances (Nurock et Parizeau, 2022). Le travail ordinaire, quotidien, s'est trouvé à l'avant-plan de l'actualité. D'invisibles, certaines personnes sont devenues du jour au lendemain des « anges gardiens », d'autres des « travailleuses essentielles ». Cependant, les discours publics ont exprimé une reconnaissance purement formelle qui ne s'accompagne pas d'une valorisation concrète de leur travail. En lieu d'action, le gouvernement se tourne désespérément vers des solutions techniques. Selon Parizeau (2022, p. 98), « il est clair que [...] les solutions gouvernementales ont penché du

côté du système technique, sous un mode le plus souvent autoritaire qui négligeait les réalités et les discussions sur le terrain ». Ce faisant, il élimine les solutions axées sur le *care* et contribue à invisibiliser davantage « la centralité de nos interdépendances » (2022, p. 101). Cette vision se confirme par le souhait obstiné d'un « retour à la normale », comme si le problème n'existait pas avant la pandémie. L'espoir de changement entrevu par la soudaine prise de conscience du travail qui fait réellement vivre la société s'éteint avec le retour en force du *business as usual*.

PROBLÉMATIQUE ET PLAN DES CHAPITRES

D'aucuns y verraient un truisme : plus un travail est utile à la société dans son ensemble, plus il devrait être reconnu et valorisé. Or, l'existence des *bullshits jobs*, ce phénomène théorisé par l'anthropologue anarchiste David Graeber, expose un paradoxe : la plupart des emplois essentiels au fonctionnement de la société sont moins valorisés que des boulots bureaucratiques inutiles. Au sein des éthiques du *care*, la philosophe Sandra Laugier et la psychologue Pascale Molinier partent d'un constat similaire : les activités qui comptent le plus pour le maintien de notre vie quotidienne, qui impliquent prendre soin et se soucier d'autrui, sont ignorées, voire méprisées par les discours dominants. Ce paradoxe constitue le point de départ de la réflexion développée dans ce mémoire. Ces deux perspectives constituent le sujet du premier et du deuxième chapitre respectivement. Le troisième chapitre explore les possibilités qui répondent à cette critique.

À travers une recherche documentaire et l'analyse de textes, ce mémoire présente une réflexion éthique sur le travail et sa valeur qui s'appuie sur des perspectives anthropologiques, philosophiques et sociologiques. Il s'inscrit principalement dans les développements récents des courants anticapitalistes, féministes et anarchistes. L'objectif de ce mémoire est d'exposer la contradiction dans la valeur du travail, puis de présenter des alternatives crédibles à cette conception, telles que l'autogestion et le revenu minimum garanti. Le constat principal de la recherche se présente comme suit: la conception dominante du travail dévalorise ce qui compte le plus pour le fonctionnement des communautés humaines, soit les activités qui permettent de prendre soin les uns des autres. L'objectif secondaire est de montrer que la valorisation de ces activités demande un changement radical de notre conception du travail et de ses institutions.

Le premier chapitre expose la contradiction dans la conception dominante du travail qui valorise des boulots inutiles, mais dévalorise les activités les plus importantes au maintien des communautés humaines, principalement à travers les travaux anthropologiques de David Graeber. La première partie critique la conception du travail qui accompagne la montée en puissance de l'idéologie managériale depuis les 50 dernières années (1.2.1). L'analyse des *bullshit jobs* montre que cette idéologie engendre un travail bureaucratique inutile (1.2.2) dans lequel le respect des normes et de la hiérarchie importe davantage que le sens de l'activité. Cette bureaucratie diminue les ressources disponibles pour le travail qui aide autrui (1.2.3). La valorisation de la productivité et des procédures en elles-mêmes s'accompagne d'une absence de réflexion sur le sens de ce que l'on fait collectivement (1.2.4). La deuxième partie présente l'idée selon laquelle notre conception du travail tend à réduire les relations basées sur l'entraide à des relations économiques dans le fonctionnement des communautés humaines (1.3.1). Graeber apporte un cadre d'analyse intéressant en distinguant la valeur économique, une valeur utilitaire qui permet de comparer des biens entre eux, et les valeurs éthiques, telles que la liberté, l'amour, l'équité, qui sont irréductibles et incomparables, voire incommensurables. On exprime la dimension incalculable du travail (souvent effectuée gratuitement) par des valeurs éthiques plutôt que par la valeur marchande (1.3.2). Dans le monde du travail, cette opposition de valeurs prend la forme d'un paradoxe : les emplois les plus utiles à la société, qui assurent son fonctionnement, sont aussi les moins valorisés (1.3.3).

Le deuxième chapitre explore les enjeux de la dévalorisation du travail du *care*. Selon la philosophe Sandra Laugier, en partant de l'expérience des individus, de ce qui compte le plus dans leur vie ordinaire, les éthiques du *care* mettent en évidence que la logique économique et managériale, omniprésente dans les discours des décideurs politique, est incapable de saisir l'important dans le travail du *care* (2.2.1). Ce travail se trouve systématiquement ignoré et dévalorisé, car il ne se traduit pas dans leur langage (2.2.2). La deuxième section s'attarde sur la centralité du *care* dans le fonctionnement de la société, notamment à la lumière de la pandémie (2.3.1). Laugier insiste sur la difficulté de rendre visible le *care* au sein d'un système patriarcal (2.3.2). La dernière partie traite de la notion de travail gratuit, que la sociologue Maud Simonet définit comme un travail non

reconnu, parce que valorisé comme autre chose, comme l'amour, la passion, l'engagement, etc. Elle soutient que l'État instrumentalise le travail gratuit dans les sociétés patriarcales et capitalistes (2.4.1). La majorité du travail gratuit implique des tâches typiquement féminines associées au *care*. Le système capitaliste dépend de l'instrumentalisation de ce travail pour fonctionner (2.4.2).

Le troisième chapitre montre comment l'anarchisme s'inscrit en continuité avec les théories du *care* qui affirment la nécessité d'un changement radical, qui ne passe pas par les institutions politiques traditionnelles, pour valoriser les activités d'entraide. D'après une position antipatriarcale et anticapitaliste, l'anarchisme part de ce constat et propose une éthique propice à la valorisation du *care* (3.2.1). Fondé sur l'ethos de l'entraide (3.2.2) et reposant sur des processus de décision démocratiques et consensuels (3.2.3), ce mouvement issu de la pratique offre une perspective qui renverse concrètement la hiérarchie des valeurs dominantes dans le monde du travail (3.2.4). Cette position trouve un écho dans l'œuvre du philosophe André Gorz (1997) qui prône une sortie du système salarial afin de valoriser des activités librement choisies qui valent par et pour elles-mêmes (3.3.1). Pour ce faire, il enjoint à développer et tenter des utopies réalistes pour libérer l'imagination des contraintes du capitalisme. Tout comme l'anarchiste Alfredo M. Bonanno (1994), Gorz souhaite que chaque personne puisse décider par elle-même de ce qu'elle souhaite accomplir dans sa vie (3.3.2). La deuxième partie du troisième chapitre présente des possibilités et des expériences desquelles s'inspirer pour imaginer un monde dans lequel le travail du *care* occupe une place prépondérante. Bien qu'elle dépende en partie d'un État, le revenu minimum garanti est une solution institutionnelle qui revient fréquemment dans les travaux qui défendent une sortie du salariat (3.4.1). Plusieurs expériences autogérées à travers le monde, allant d'une simple autogestion des horaires à une communauté autonome, incarnent à divers degrés les principes anarchistes qui valorisent concrètement les activités liées au *care* (3.4.2).

Cadre théorique et principaux concepts

Ce mémoire porte principalement sur la dévalorisation du travail du *care* dans les sociétés capitalistes managériales. Le cadre théorique puise dans les travaux de

l'anthropologue David Graeber et, au sein de l'éthique du *care*, ceux de la philosophe Sandra Laugier et de la psychologue Pascale Molinier. Il s'appuie sur quatre principaux concepts : la valeur, le travail, l'entraide et le *care*.

La valeur. À travers ses travaux en anthropologie, Graeber (2002, 2013) soutient que la valeur incarne l'importance que l'on accorde à nos actions. La valeur fonde les communautés humaines, leur donne une raison d'être, elle se place au cœur d'un projet collectif qui se renouvelle sans cesse. La valeur représente en ce sens une perspective particulière sur le monde autour de laquelle s'articulent les communautés. En pratique, les individus vont alterner entre différentes valeurs et ainsi adhérer à différentes conceptions du monde. En prétendant croire à leur totalité, à la manière d'un jeu, ils s'engagent dans la réalisation de ces valeurs (2013, p. 229). Par exemple, si nous valorisons la famille, nous favorisons les actions au quotidien qui entretiennent cette sphère de la vie et ce faisant, participons à la réalisation de cette valeur. La philosophe Sandra Laugier rejoint la définition de Graeber en posant que la valeur relève d'un jugement éthique sur *ce qui compte*, sur ce qui est plus important dans le fonctionnement de notre vie ordinaire. La perception de l'importance se détermine par l'expérience ordinaire du monde. Selon Graeber, dans le langage courant, nous distinguons la valeur monétaire, souvent exprimée au singulier, des valeurs éthiques, souvent exprimées au pluriel. Les valeurs éthiques, telles que la santé, la famille, la liberté, l'amour, sont incommensurables et non quantifiables. C'est précisément parce qu'on ne peut pas les mesurer qu'on les juge importantes. Elles sont uniques. La valeur monétaire réfère au prix d'un objet ou d'un service que l'on peut comparer à autre chose. C'est une valeur utilitaire, dont le sens dépend ultimement d'une valeur au sens éthique. Par exemple, l'utilité d'un pont dépend des raisons qui nous poussent à le traverser (voir un ami, se nourrir, travailler, etc.). En se centrant sur la valeur financière, les théories capitalistes réduisent les valeurs éthiques à la simple reproduction de la force de travail et dévalorisent ce qui compte le plus dans le maintien des communautés humaines.

Le travail. Ce mémoire porte sur le travail, mais appelle aussi à le redéfinir. Il nous faut donc distinguer le travail commandé et payé, qui correspond à un emploi dans le système du salariat, du travail plus général comme activité d'entraide ou de *care*.

L'opposition entre le salariat, la conception capitaliste du travail, et l'entraide, la conception du travail défendue par Graeber et les éthiques du *care*, constitue le fil conducteur de ce mémoire.

Dans son ouvrage *Troubles dans le travail* (2021), la sociologue Marie-Anne Dujarier effectue une généalogie qui pose les bases de la réflexion sur le travail :

Depuis le XI^e siècle, [le travail] désigne dans les usages vernaculaires *la peine ou l'effort que l'on se donne pour faire quelque chose* – sens proche de l'étymologie *trans*, comme idée de surmonter un obstacle. Ce qu'on appelle « travail » est une activité réputée « productive » à partir du XIV^e siècle. Le mot est donc aussi utilisé pour désigner le produit de l'activité : l'« *ouvrage* », mais aussi la tâche à faire et la manière dont elle a été réalisée. Depuis la seconde moitié du XX^e siècle, cette production est qualifiée d'*utile*. Troisièmement, le « travail », depuis le XVI^e siècle, désigne une *occupation permettant la subsistance*. Le « travail » désigne donc *ou* l'activité, *ou* l'ouvrage, *ou* le gagne-pain... *ou* les quatre combinaisons possibles entre ces trois dimensions. (partie 1, chapitre 8, paragr. 2)

Dujarier poursuit en mentionnant qu'au XVIII^e siècle, le travail devient une catégorie de pensée incontournable et polysémique. Au XIX^e siècle, avec l'arrivée du salariat, le travail est institutionnalisé et devient essentiellement synonyme d'emploi. Bien que ce sens spécifique ne rende pas compte de la grande diversité d'usage du terme dans le langage populaire d'aujourd'hui, il s'est imposé dans les discours dominants à partir du monde de la finance.

La valeur du travail. Si le travail est un terme polysémique, la valeur qui lui est associée varie tout autant. Dujarier (2021) note trois grandes catégories de valeurs du travail, soient la valeur intrinsèque de l'activité, la production de la subsistance et la justification des rapports sociaux de production :

[À] travers les siècles, on relève une constante valorisation sociale de *l'activité*, comme processus d'élaboration et de subjectivation visant à dépasser les obstacles. De même, la production pour la *subsistance* matérielle, culturelle, politique et psychique est évidemment aussi valorisée socialement. Par ailleurs, les classes dominantes ou celles qui aspirent à le devenir – qu'elles soient aristocratiques, religieuses, étatiques, bourgeoises, actionnariales, managériales – ont produit des discours permettant de justifier leur place dans les rapports de production afin d'inciter les autres humains à accepter l'ordre dont elles bénéficient (Paragr. 15)

Ce discours correspond aujourd'hui à la valeur du travail comme emploi, intimement lié aux critères économiques. Cependant, les autres classes sociales ont aussi attribué leurs propres valeurs au travail, souvent hétérogènes et contradictoires avec la version dominante.

L'activité se présente comme porteuse de sens principalement pour la personne qui l'effectue. Elle vaut en elle-même. Cette valeur est souvent associée à l'effort et au mérite, indépendamment de la finalité de l'activité. Séparée d'autres considérations, cela mène à une valorisation de la souffrance et du sacrifice de soi.

La valeur de production relève des conditions matérielles de l'existence. Elle renvoie à la production de biens et services pour la subsistance, mais aussi à la rémunération. Se limiter à sa valeur productiviste réduit le travail à une question purement utilitaire, détaché de toutes considérations sur des valeurs éthiques. Ce qui est jugé utile dans le discours dominant se réduit à ce qui peut être marchandisé, et parfois, paradoxalement, au point de nuire à la subsistance (Dujarier, 2021).

La valeur du travail-emploi relève du maintien de l'organisation du travail et de sa division au sein de la société. Ainsi, la valeur d'un emploi dépend théoriquement de sa contribution à la société, mais aussi de sa contribution au maintien d'un ordre social spécifique. Dans la perspective capitaliste, la valeur d'un emploi est jugée avant tout selon sa contribution au monde de la finance.

En somme, concevoir le travail uniquement à travers sa valeur économique revient à ignorer une large part des activités qui font vivre la société au quotidien (Dujarier, 2021; Laugier, 2022). Cependant, penser le travail dans économie d'entraide (Garcia, 2014) permet d'inverser la hiérarchie des valeurs imposée par le monde de la finance, de sorte que le travail du *care* soit reconnu comme tel et non réduit à sa capacité à faire rouler l'économie.

L'entraide. La logique de l'entraide se résume à la maxime *de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins*. L'entraide serait « le fondement de toute sociabilité humaine. Il rend la société possible » (Graeber, 2010, p. 56). Face à un besoin important ou un coût raisonnable, dans une logique d'entraide nous assumons que quiconque en mesure

de nous aider le fera, que ce soit pour tenir une porte (coût minimal) ou sauver un enfant de la noyade (besoin important). Les relations d'entraides sont perçues et traitées comme étant éternelles, comme des relations d'endettement mutuel qui ne prendraient jamais fin (Graeber, 2010). Cela implique que rien d'équivalent n'est attendu en retour. Selon le penseur anarchiste Peter Gelderloos (2010), dans une économie basée sur l'entraide, puisque personne n'a de pouvoir sur autrui, chacun valorise les occasions de travailler ensemble, augmentant par le fait même la force de leur coopération. Dans cette perspective, le travail peut se concevoir comme un système élaboré de relations d'entraide, mais que les théories économiques dominantes tendent à réduire à des relations essentiellement marchandes.

Le *care*. Défini comme souci d'autrui ou prendre soin, le travail du *care* s'incarne dans les petits gestes qui s'assurent du bon fonctionnement de notre vie quotidienne. Au-delà de la relation de soin, le *care* implique aussi se soucier de notre environnement, de notre milieu de vie. Prendre la perspective du *care* permet à la fois d'aborder des enjeux éthiques liés à l'expérience ordinaire des gestes et relations de soins et de poser une réflexion critique plus générale sur la division de genre et de classe du travail de soin, sa dévalorisation ou le manque de reconnaissance qu'on lui accorde dans l'espace public.

L'entraide et le *care* sont essentiellement deux concepts qui expriment une idée similaire, mais qui proviennent de perspectives différentes. L'altruisme, la bienveillance, le don, la coopération ou la solidarité recourent également cette idée. Là où l'entraide évoque davantage une économie basée sur des réseaux de relations d'aide à l'échelle d'une société ou d'une communauté (Garcia, 2014), le *care* analyse aussi le détail de ces relations entre les individus, notamment en tenant compte de l'asymétrie causée par la vulnérabilité. Je conserve le terme de *care* en référant aux éthiques du *care* et celui d'entraide dans une perspective anarchiste ou anthropologique. Autrement, les deux termes sont interchangeables en référant aux relations de soins mutuels. Graeber réfère au *care* dans *Bullshit jobs* (2019) et ses quelques textes subséquents (2019b, 2021), mais parle d'entraide (ou communisme) dans ses travaux antérieurs en anthropologie. Il est probable que Graeber souhaitait établir le lien entre ses travaux anthropologiques sur la valeur et les développements récents des théories du *care*.

Limites de la recherche

Comme la réflexion porte davantage sur le cadre général qui entoure notre organisation du travail, notamment par une critique du capitalisme et du patriarcat, ce mémoire ne traite pas de l'éthique organisationnelle. Si certaines idées se rejoignent, dans l'ensemble l'éthique organisationnelle s'attarde davantage sur les enjeux éthiques au sein d'une organisation que sur des critiques plus large sur le cadre économique et politique dans lequel elle évolue. De même, nous laissons de côté les analyses psychologiques du travail (Dejours, 2014, 2016) qui se centrent sur l'amélioration du bien-être des individus dans le contexte particulier de leur emploi, sans nécessairement viser une transformation de l'organisation du travail dans son ensemble et les suggestions comme celle d'Alain Supiot (2021) (bien que nous retenions sa critique) qui prônent un changement dans le statut juridique du travail plutôt que par les pratiques.

Le travail étant un concept étudié sous toutes ses coutures depuis plus de 200 ans, ce mémoire ne prétend à aucune exhaustivité sur les questions qu'il aborde. À travers une réflexion sur la valeur du travail, nous souhaitons simplement mettre en évidence une critique de la conception dominante du travail et des alternatives crédibles qui répondent aux lacunes de cette conception. Comme l'écrivait l'anarchiste italien Alfredo M. Bonanno dans *Détruisons le travail* (1994) :

Nous ne sommes pas intéressés par les préoccupations politiques de ceux qui considèrent le chômage comme un danger pour l'ordre et la démocratie. Nous ne sommes pas non plus concernés par la nostalgie du manque de professionnalisme. Nous sommes encore moins enthousiasmés par les réformateurs du travail à la chaîne ou du travail intellectuel régi par la planification industrielle avancée. De même, nous ne sommes pas concernés par l'abolition du travail ou sa réduction à un minimum tolérable dans une vie ainsi imaginée pleine et heureuse. Derrière tout cela il y a toujours les griffes de ceux qui veulent organiser notre existence, penser pour nous ou nous suggérer poliment de penser comme eux.

Nous sommes pour la destruction du travail. Procédons dans l'ordre : notre position est totalement différente et c'est ce que nous tenterons d'expliquer. (paragr. 3-4)

CHAPITRE 1

LA VALEUR DU TRAVAIL

1.1 INTRODUCTION

L'objectif de ce premier chapitre est d'exposer comment la conception dominante du travail valorise la logique marchande au détriment des relations d'entraide. Cela s'effectue en deux temps : premièrement par la critique du capitalisme managérial et, deuxièmement, par l'étude du paradoxe auquel conduit le travail pensé comme entraide au sein du cadre capitaliste. Dans cette logique, le travail qui aide autrui est dévalorisé alors que les boulots qui n'aident personne sont valorisés.

La première partie de ce chapitre critique l'idéologie managériale qui soumet le travail aux impératifs de la logique gestionnaire. À partir des années 1970, suivant l'essor du monde de la finance, l'organisation du travail passe d'un modèle fordiste à un mode de gestion qui joue sur les aspirations individuelles et les désirs des travailleurs tout en conservant une vision réductrice et objectiviste du travail, comme l'affirment les sociologues Vincent de Gaulejac (2009) et Danièle Linhart (2020). Selon l'anthropologue David Graeber (2019a), la montée en puissance de la classe managériale engendre l'apparition massive de boulots inutiles (*bullshit jobs*) et l'augmentation conséquente de tâches administratives. Cette bureaucratie grandissante, qui valorise avant tout le respect de la hiérarchie et le conformisme, accapare une large part des ressources et du temps des employés. L'idéologie managériale réduit le travail à sa dimension utilitaire et productiviste et nous prive de tout questionnement sur le sens de ce qu'on fait collectivement.

La seconde partie met en lumière l'opposition de valeurs qui sous-tend notre conception du travail. Dans ses travaux en anthropologie, Graeber affirme que les relations d'entraide, davantage que les relations marchandes, se trouvent au cœur du fonctionnement de notre société. Or, dans les discours dominants, la valeur économique, véhiculée par la pensée managériale, prend l'ascendant les valeurs éthiques, souvent non reconnues ou associées aux tâches effectuées gratuitement. Cette opposition engendre une relation

inversement proportionnelle entre la valeur sociale d'un travail et sa valeur économique : plus on souhaite aider autrui, moins on semble payé pour le faire.

1.2 LA MONTÉE EN PUISSANCE DE L'IDÉOLOGIE MANAGÉRIALE

1.2.1 L'idéologie managériale

Les sociologues Luc Boltanski et Ève Chiapello, dans *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999), posent les bases de la réflexion sur les transformations du capitalisme qui s'opèrent dès les années 1970. L'esprit du capitalisme correspond à « l'idéologie qui justifie l'engagement dans le capitalisme » (p. 41). Par idéologie, les auteurs entendent

[...] un ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribuent à justifier cet ordre et à soutenir, en les limitant, les modes d'action et les dispositions qui sont cohérents avec lui. Ces justifications [...] soutiennent l'accomplissement de tâches plus ou moins pénibles et, plus généralement, l'adhésion à un style de vie, favorables au capitalisme. (p. 45)

Au niveau de l'organisation du travail, Boltanski et Chiapello soutiennent que cette nouvelle idéologie managériale passe d'un modèle fordiste hiérarchique à un mode de gestion en réseau qui joue sur les aspirations individuelles et les désirs des travailleurs. Le modèle fordiste, ou taylorien, est une division du travail associée à la spécialisation des tâches strictement supervisées, dont l'exemple typique est le travail d'usine à la chaîne. Chaque rôle est clairement défini, de même que sa place dans la hiérarchie. Le modèle de réseau remplace la structure rigide de contrôle et de surveillance par des moyens plus diffus, subtils, notamment par des processus informatiques, mais non moins présents.

Avec la mondialisation et la montée en puissance des multinationales, dont le pouvoir politique est inséparable de la puissance économique, apparaît le modèle de *corporate governance*, rapidement imposé dans le monde des affaires (pour une critique de ce modèle et des grandes institutions qui le soutiennent, voir Stiglitz, 2008a, 2008b). Comme l'écrit Alain Deneault dans *Le totalitarisme pervers* (2018a), certaines multinationales, telles que la pétrolière *Totale*, disposent d'un pouvoir politique plus important que bien des États. Conçue pour rassurer les marchés financiers, cette conception particulière de la gestion s'inspire des « méthodes de saines gestion des fonds que les

investisseurs confient aux entreprises, par la voie de processus, normes, politiques, règlements et professions de foi éthiques » (Deneault, 2013, p. 10). D'après une volonté de s'autoréguler :

[les institutions privées viennent] créer des mécanismes d'encadrement de leur organisation; au point que la "bonne gouvernance" en vient pour les entreprises à justifier l'adoption de mesures accrues de surveillance de leurs employés – de préférence par voie électronique et informatique – pour les mettre au pas et « optimiser » la moindre de leurs opérations.

[...] La gouvernance devient alors pour l'entreprise privée ce que la politique est à la société dans son ensemble. Et il ne faudra qu'un pas, vite franchi, pour que l'on inverse la proposition et que l'on voit plutôt en la politique l'analogie de la gouvernance d'entreprise. (2013, p. 11)

L'État se gère comme une entreprise et tout projet de société s'articule désormais autour de la finance, y compris la santé et l'éducation (Fischer, 2009). En réduisant la politique à une technique, la gouvernance « prétend à un art de la gestion pour elle-même » (Deneault, 2013, p. 18). Promue au rang de théorie politique, cette idéologie impose au milieu du travail une vision du monde utilitaire et objectiviste. Selon le juriste Alain Supiot (2021; voir aussi Dujarier, 2021) :

[...] nous avons affaire à une instrumentalisation de l'œuvre concrète accomplie par la société, qui n'a pas d'autre but que la réalisation de profits. Cette instrumentalisation a été aggravée à la fin du XXe siècle par le tournant néolibéral de la *corporate governance*, qui a eu pour objet et pour effet d'asservir les directions d'entreprise à l'objectif unique de création de valeur pour les actionnaires. (p. 7)

Comme l'écrit le sociologue Vincent de Gaulejac dans *La société malade de la gestion* (2009), face aux impératifs abstraits et diffus du monde de la finance, le travail et les travailleurs deviennent une donnée secondaire (voir aussi Gaulejac et Mercier, 2013). Les valeurs du management, véhiculées telles des lois scientifiques, confèrent une apparence d'objectivité et de transparence à des techniques ou à des processus pourtant en partie arbitraires ou irrationnels. Il en résulte un discours abscons, décalé, qui réfère à sa propre réalité, mais vendu comme une vérité incontestable. Sur le plan psychologique, malgré l'inanité apparente des procédures managériales, les travailleurs et travailleuses peinent à résister à l'instrumentalisation souhaitée par les idéologues de la gestion. Plutôt que de soumettre les individus à travers un système hiérarchique et disciplinaire, ce

nouveau modèle en apparence moins répressif joue avec leurs désirs et leurs angoisses en les enfermant dans « un système paradoxal qui les conduit à une soumission librement consentie » (Gaulejac, 2009, p. 39). Deneault (2018b) abonde en ce sens :

Le management de pointe et son versant politique, la « gouvernance », vont au-delà des techniques de division du travail perfectionnées naguère par Frederick Winslow Taylor. Elles œuvrent à la division du sujet. Clivé, fragmenté et concassé dans une série de dispositions manuelles, cognitives, morales et psychologiques qui finissent par lui échapper, celui-ci doit se laisser traverser par des impulsions de travail sans nom orchestrées par une organisation. (paragr. 7)

La sociologue Danièle Linhart, dans *L'insoutenable subordination des salariés* (2020), insiste sur la grande vulnérabilité des salariés face à ces pratiques qui misent sur l'individualisation. Elle avance que les nouvelles politiques managériales masquent le lien de subordination et l'esprit taylorien, dont le modèle le plus récent est l'entreprise libérée. Comme le précise le juriste Alain Supiot (2021; voir aussi Supiot, 2015), dans le système du salariat, le salarié renonce au regard sur son travail :

[Le travailleur] n'a en revanche aucun droit sur le produit de son travail, c'est-à-dire l'œuvre accomplie, qui n'a aucune place dans ce montage juridique car elle est la chose exclusive de l'employeur. Mais, pour cet employeur lui-même, cette œuvre n'est qu'un moyen au service d'une fin financière. (p. 7)

À partir de l'avènement du taylorisme, ce sont les employeurs et les directions qui détiennent la connaissance. L'innovation et le changement perpétuel, qui caractérisent ces nouvelles techniques de gestion, engendrent une obsolescence programmée des savoirs. Sans autre repère, les salariés deviennent dépendants de la logique procédurale (Linhart, 2020, p. 123). Cette capture des savoirs ouvriers réduit les employés à des exécutants, sous prétexte qu'ils ne savent pas ce qui est important dans leur travail, ils ne voient pas la perspective globale, « the big picture ». Le contrôle des connaissances assure la dépendance des travailleurs face aux patrons.

Pour Linhart (2020), l'idéologie managériale se définit avant tout comme une intelligence émotionnelle et comptable : la prescription, la planification et le contrôle du travail vont de pair avec la mobilisation des affects et nécessitent une loyauté sans failles, mais unidirectionnelle de la part des salariés (p.137). Le conformisme aux normes constitue l'élément central du fonctionnement managérial. Ces normes sont

systematiquement pensées par les gestionnaires en fonction des objectifs fixés par les directions. Une conséquence notable, que nous explorerons dans le deuxième chapitre, est la réduction du soin à une procédure. Les malades doivent coller au rôle attendu d'un patient et la subordination est souvent masquée par une bienveillance formelle et ostentatoire (Linhart, 2020). Les salariés, au bas de la hiérarchie, n'ont aucun mot à dire. Ils se bornent à travailler mécaniquement pour suivre les procédures en prétendant y trouver un sens. C'est dans ce contexte qu'apparaissent les *bullshit jobs* décrites plus loin.

Devant un travail inutile et vide de sens, les à-côtés deviennent nécessaires pour satisfaire les aspirations citoyennes et éthiques des travailleurs et pour échapper aux procédures débilitantes (Linhart, 2020). Le management se montre alors très créatif pour s'adapter à ses lacunes : répondre au besoin de sens, de morale ou de générosité sans pour autant changer la relation hiérarchique au cœur du problème. Comme le soutiennent Boltanski et Chiapello (1999), la force de l'esprit du capitalisme est de s'adapter et d'intégrer ses critiques. En ce sens, les nouveaux modèles de management prétendent révolutionnaires viennent masquer pernicieusement le lien de subordination plutôt que l'éliminer (Linhart, 2020, p. 171). Dans ces modèles, les patrons parlent toujours au nom des salariés (2020, p. 184) sans pour autant les impliquer dans les processus décisionnels.

Le travail comme emploi

Le philosophe et écologiste André Gorz (1997) critique la conception de l'emploi qui vaut pour lui-même « par les droits et pouvoirs attachés à la forme emploi et à elle seule. [L']utilité (ou inutilité) sociale du travail lui-même est transcendée par la normativité juridique de sa forme emploi » (p. 108). Le travail comme emploi prend sa valeur dans les avantages sociaux qu'il procure tels un revenu stable, des assurances, un statut social et juridique, indépendamment de l'utilité sociale des tâches effectuées. Le travail devient alors un droit politique qui donne accès à la citoyenneté. Le concept d'emploi demeure corrélé à une contribution sociale, même si parfois il n'en est rien. La majorité du travail du *care*, non-reconnu dans le cadre du salariat, se trouve relégué à ce rôle d'activité secondaire qui entrave l'accès aux droits que confère l'emploi, puisqu'il doit être fait en parallèle.

Tout en reconnaissant ses caractéristiques émancipatrices, Gorz (2008) soutient que le rapport hiérarchique inhérent au système du salariat prend des formes plus subtiles (ce qu'il observe dans les années 1990) :

[...] le salariat est lui-même un rapport social qui traite la force de travail des gens comme une marchandise et les soumet à la volonté d'un employeur qui représente les exigences de valorisation du capital. Il confère à l'employeur le droit légal d'embaucher et de licencier, de dicter aux salariés la durée de leur emploi, leur tâche, la façon de la réaliser, les rythmes, les horaires, le lieu et le prix de leur prestation, leur mode de coopération avec les autres et donc les rapports ou l'absence de rapports qu'ils ont à entretenir avec eux. [...]

À bien des égards, en effet, le salariat est en train d'être remplacé par de nouvelles formes de servage. Les gens sont recrutés moins en fonction des critères objectifs concernant leurs compétences professionnelles qu'en fonction de leurs dispositions personnelles, caractérielles, laissées largement à l'appréciation de leurs employeurs. (paragr. 18-20)

Par exemple, Uber laisse les chauffeurs à leur compte dans des situations précaires avec des rythmes insoutenables et des rémunérations ridicules. Ce phénomène prend récemment de l'ampleur avec le développement des plateformes numériques, particulièrement dans le domaine de la livraison. Ne pas leur accorder le statut de salarié permet de contourner les normes qui encadrent le travail et d'offrir des conditions autrement inacceptables.

1.2.3 Le phénomène des *Bullshit jobs*

Dans son ouvrage *Bullshit Jobs* (2019a), l'anthropologue anarchiste David Graeber affirme que la montée en puissance du secteur de la finance et du management coïncide avec une prolifération de boulots parfaitement inutiles et l'augmentation de tâches administratives. Si l'approche de Graeber présente quelques lacunes d'un point de vue empirique (voir l'analyse de Soffia et al., 2021), l'intérêt de sa thèse repose davantage sur ce que le concept révèle sur la valeur sociale du travail. Plusieurs personnes se reconnaissent dans l'idée d'un emploi qui ne contribue à rien socialement (Dujarnier, 2021, chap. 2), bien que certaines s'en accommodent très bien. Graeber (2019a) propose la définition suivante : « Un [*bullshit job*] est une forme d'emploi si totalement inutile, superflue ou néfaste que même le salarié ne parvient pas à justifier son existence, bien qu'il se sente obligé, pour honorer les termes de son contrat, de faire croire qu'il n'en est rien »

(p. 39). La traduction officielle de *bullshit jobs* est *job à la con* (2019a). À défaut d'un meilleur terme, l'expression originale sera conservée pour le reste du mémoire, car elle rend mieux l'idée de boulot absurde qui prétend être utile. Cette définition comporte un aspect subjectif : si un employé croit avoir un *bullshit job*, il a raison de le croire, car il est le mieux placé pour se rendre compte de l'ineptie de son travail. Le sens d'un travail ne provient pas des hautes sphères de la hiérarchie décisionnelle, mais de l'expérience ordinaire des travailleurs¹.

Les arguments de Graeber reposent majoritairement sur la valeur sociale du travail, c'est-à-dire dans quelle mesure le travail aide autrui, plutôt que sur la valeur de l'emploi ou de la production. D'après ce critère, non seulement les *bullshit jobs* sont inutiles, mais la société en général se porterait probablement mieux si certains de ces emplois venaient à disparaître. Le véritable problème du phénomène ne réside pas dans l'inutilité du travail en soi, mais dans le genre de travail que l'on valorise en tant que société. À travers son analyse, Graeber met en évidence l'existence d'un paradoxe dans notre conception du travail entre la valorisation d'emplois inutiles et la dévalorisation des tâches essentielles au fonctionnement de la société.

Parmi les différents types de *bullshit jobs*, on trouve notamment les employés qui servent simplement à conférer de l'importance à une autre personne ou à une organisation. Cela comprend divers assistants, certaines réceptionnistes et même les secrétaires, qui se trouvent alors à faire le travail de leur patron (dans ce cas, c'est plutôt le patron qui a une job inutile). Pour les patrons, l'essentiel consiste à afficher ostensiblement une armée de sous-fifres pour avoir l'air important, peu importe si le travail effectué par ces personnes a une quelconque utilité. Cette catégorie inclut également les serviteurs qui font un travail que pourraient facilement faire les gens plus aisés qui les embauchent, tel s'occuper des enfants, faire le ménage, faire à manger, tondre le gazon, etc. (voir aussi Gorz, 1990 et 2008).

Il y a aussi les emplois qui n'existent que parce que d'autres font ce boulot. Ils ont en commun un aspect agressif ou manipulateur. En fait, l'industrie que ces boulots représente est absurde dans son ensemble, voire nuisible au fonctionnement de la société.

1 Sur l'importance de l'expérience ordinaire, voir Laugier (2009), développé dans le 2^e chapitre.

On y trouve les lobbyistes, les spécialistes des relations publiques, les juristes d'entreprise, tout le domaine de la publicité, divers gourous du management et une majeure partie du secteur de la finance.

Également, plutôt que de régler le problème à la source, les entreprises vont parfois engager un employé à temps plein pour gérer les dégâts. Souvent, il s'agit d'une tâche qu'il serait facile d'automatiser, comme pour ce qui a trait à l'informatique, mais cela implique que quelqu'un perde son emploi. Cela revient à engager une personne pour vider un seau d'eau chaque jour plutôt que de réparer la fuite dans le toit.

D'autres occupent le rôle de cocheurs de cases et permettent à une entreprise de faire croire qu'elle s'est acquittée d'une chose qu'elle n'a jamais eu l'intention de faire, à coup de paperasse et de rapports divers qui s'inscrivent dans une succession de rituels chiffrés qui tournent à vide. Ces rapports bidons à l'allure séduisante viennent en fait créer une réalité administrative décalée derrière laquelle peuvent se cacher les entreprises pour se décharger de leurs responsabilités (Graeber, 2019, p. 95). Nous pouvons penser à divers processus d'évasion fiscale, au contournement de contraintes environnementales, à l'écoblanchiment ou à des remaniements purement formels au nom de l'équité.

Enfin arrivent les superviseurs inutiles qui assignent des tâches ou surveillent des travailleurs déjà autonomes et ceux qui inventent et attribuent des tâches absurdes à d'autres employés. Ces deux dernières catégories composent l'essentiel du travail managérial. Dans *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail* (2017), Anne-Marie Dujarnier tient un discours similaire à propos des « planneurs » :

Les planneurs sont essentiellement des ingénieurs des méthodes (qu'elles soient industrielles, de services, informatiques, logistiques ou commerciales), des qualitiens, des organisateurs chargés de la « conduite du changement », des responsables des « ressources humaines » et de la communication interne, des contrôleurs de gestion, des financiers, mais aussi des spécialistes du marketing, de la publicité, des relations publiques, de la RSE (responsabilité sociétale d'entreprise), etc. (Introduction, paragr. 17)

La souffrance d'être payé à ne rien faire

Sur le plan individuel, ces boulots s'avèrent dévastateurs pour la santé mentale. Comme le fait de souffrir à la tâche se trouve valorisé, les travailleurs font face à une

souffrance qui n'est pas reconnue par l'idéologie néolibérale. La violence spirituelle des *bullshit jobs* engendre la dépression, le désespoir et la haine de soi (Graeber, 2018, p. 212). En raison des absurdités de la bureaucratie, puisqu'ils ont l'impression de ne contribuer en rien à la société, voire d'y nuire, plusieurs employés occupant des *bullshit jobs* se sentent constamment misérables, épuisés et impuissants. Pour contrebalancer l'inanité de leur travail rémunéré, certains s'impliquent bénévolement dans des projets alternatifs qui aident clairement autrui ou effectuent un travail créatif (2018, p. 220). Certes, Graeber exagère volontairement le portrait afin d'exposer l'absurdité de la situation. La plupart des *bullshit jobs* ne sont pas strictement inutiles, mais comportent une part plus ou moins grande de travail vide de sens. La dimension utile du travail compense souvent pour la partie inutile, comme dans le cas des professeurs de Cégep ou d'université qui se trouvent aux prises avec une paperasse administrative grandissante. Aussi, loin d'en souffrir, plusieurs personnes s'accommodent d'un tel emploi. Cependant cela est généralement dû à des facteurs extrinsèques, comme avoir un bon salaire ou des bonnes conditions de travail (indépendant du travail lui-même), la possibilité de travailler sur des projets personnels (à la place de remplir des rapports bidons) ou la satisfaction d'assumer une position d'autorité (ce qui encourage des comportements toxiques).

Jouer son rôle importe davantage que faire le boulot : c'est l'apparence, le rituel, et non le sens, qui compte le plus dans le travail bureaucratique (2018, p. 221). Ce travail est déshumanisant, puisqu'il nous prive de ce qui fait de nous des êtres humains : prendre soin d'autrui, développer ses passions, contribuer significativement au monde qui nous entoure, particulièrement au monde social. Dostoïevski propose une très belle analyse de ce phénomène dans *Souvenir de la prison des morts* (1862). Même s'ils n'ont techniquement rien besoin de faire, les prisonniers s'inventent des tâches et se donnent différents rôles pour rendre leur pénitence supportable, au point de recréer une société à l'intérieur de la prison.

En somme, l'existence des *bullshit jobs* invalide l'idée reçue selon laquelle les gens seraient heureux d'être payés à ne rien faire ou celle selon laquelle le salaire constitue la principale, voire l'unique, motivation à travailler. Au contraire, la souffrance qu'engendrent ces boulots remet en question la conception de la nature humaine qui sous-tend les théories économiques capitalistes et libérales. Cette conception, qui réduit l'être humain à sa

dimension calculatrice et rationnelle, demeure prépondérante dans les discours politiques. Ces discours martèlent que tout le monde a l'obligation de travailler et que toute forme d'aide doit être humiliante, en assumant que n'importe qui agirait en parasite s'il le pouvait. En réalité, peu feraient ce choix. Face à la proposition des journées de travail de 4h, Bertrand Russel remarquait dans *Éloge de l'oisiveté* (1932) que « cette idée choque les nantis parce qu'ils sont convaincus que les pauvres ne sauraient comment utiliser autant de loisir » (paragr. 16). Cette mentalité rappelle celle des esclavagistes qui s'opposaient à la libération des esclaves sous prétexte qu'ils ne sauraient quoi faire de leur liberté.

1.2.3 Le féodalisme managérial

D'après les théories capitalistes, l'existence même des *bullshit jobs* est un paradoxe : dans un système qui valorise l'efficacité avant tout, payer consciemment des gens à ne rien faire paraît inconcevable. Pour mieux saisir le contexte de ce phénomène, Graeber (2019a) associe le système managérial au fonctionnement du système féodal dans ce qu'il nomme le féodalisme managérial. En soi, le système féodal est essentiellement un système de redistribution des richesses : les seigneurs s'accaparent une partie de la production autonome des paysans pour en redonner des portions à leur personnel (Graeber, 2019a, p. 268). Si les *bullshit jobs* semblent impossibles dans un système capitaliste classique, elles sont normales dans un système féodal. En pratique, le fonctionnement interne des entreprises de nos jours se base sur ce modèle : il a moins à voir avec la fabrication, l'entretien, la réparation ou la construction des choses et davantage avec les processus politiques d'accaparement et de redistribution de l'argent et des ressources (2019a, p. 270). D'après Graeber (2019a, voir aussi Petit, 2015), le secteur de la finance se réduit à des échanges de dettes et obtient son profit par crédits divers plutôt que par la vente de produit². Par exemple, le constructeur automobile GM tire son profit des crédits et des dettes des acheteurs plutôt que de la vente des voitures en elle-même. Autrement dit, les profits des banques proviennent surtout de procédés juridiques et politiques. Elles ne produisent rien en soi.

À la différence du féodalisme médiéval, la montée en puissance du capitalisme financier engendre un transfert de pouvoir vers les gestionnaires, au détriment de

2 Sur le capitalisme rentier, Graeber reprend l'analyse de l'économiste Michael Hudson (2021).

l'autonomie des producteurs (Graeber, 2019, p. 274). Ce système prend naturellement une forme hiérarchique et bureaucratique :

Dans tout système politico-économique fondé davantage sur l'appropriation et la distribution de biens que sur leur fabrication, leur transport ou leur entretien, la population chargée d'administrer la circulation des ressources entre le sommet et la base s'organisera en hiérarchies complexes à multiples étages. (p. 276)

Les principaux acteurs, au milieu de cette hiérarchie, deviennent à la fois seigneurs et vassaux, subordonnés et supérieurs. L'importance des rituels absurdes dans ces bureaucraties implique aussi toutes sortes d'emplois auxiliaires pour y contribuer, augmentant exponentiellement les tâches absurdes (2019, p. 288). Le système résultant devient un mélange de féodalisme et de management plaqué sur le capitalisme, dans lequel les sphères politique et économique se confondent (p. 291).

Le féodalisme managérial, qui fait écho à la notion de gouvernance chez Deneault (2013, 2018a), valorise la hiérarchie pour elle-même et place le respect des règles et de l'autorité au premier plan. Ces armées de gestionnaires, dont le principal objectif est de se maintenir en place, s'accaparent ainsi une part grandissante des ressources qui iraient autrement à celles et ceux qui effectuent un travail qui aide réellement autrui. Par exemple, dans les hôpitaux, même avec un financement stable, de plus en plus de gestionnaires accaparent les ressources qui pourraient autrement soutenir le travail des infirmières, résultant dans un appauvrissement de leurs conditions de travail. La même logique s'applique au milieu universitaire et au milieu culturel. Comme l'écrit Deneault (2015) : « L'accent mis aujourd'hui sur la recherche de subventions et les publications de prestige amène tendanciellement les directions d'institutions et leur corps professoral à minimiser la valeur de l'enseignement et à en réserver les tâches à un personnel sous-payé » (p. 46). La gestion devrait simplement supporter et répondre aux besoins du travail réel, mais dans un tel système, l'inverse se produit : le travail devient subordonné aux impératifs de la gestion (Gaulejac, 2009).

1.2.4 Le travail comme gagne-pain

Dans *Condition de l'homme moderne* (1958), écrit en contrepoint de *Aux origines du totalitarisme*, Hannah Arendt cherche simplement à « penser ce que nous faisons » à travers les concepts de *travail*, *œuvre* et *action* qui incarnent les trois éléments

fondamentaux de la *vita activa*, soit les activités humaines qui correspondent « aux conditions de base dans lesquelles la vie sur terre est donnée à l'homme » (Arendt, 1958, p. 41). Le *travail* répond aux nécessités vitales, aux besoins essentiels de l'humain. L'*œuvre* fournit un monde d'objets, vise la pérennité, constitue la trace que laisse l'être humain dans le monde (1958, p. 41). L'*action* représente la condition de toute vie politique. Elle met les humains en lien sans l'intermédiaire d'un objet : « Distincts à la fois des biens de consommation et des objets d'usage, il y a enfin les *produits* de l'action et de la parole, qui ensemble forment le tissu des relations et affaires humaines » (1958, p. 140). Précisons que la conception du *travail* chez Arendt inclut aussi les tâches ordinaires associées au souci d'autrui et à l'entretien des choses. Dans une tradition logocentrique, cette hiérarchisation du travail place l'action politique au-dessus de la réponse aux besoins vitaux. Or, les éthiques du *care* cherchent justement à briser cette séparation entre privé et public qui contribue à la dévalorisation du travail du *care* (Bourgault, 2015). Toutefois, la pensée d'Arendt demeure pertinente pour critiquer la perte de sens engendrée par la pensée gestionnaire et la logique productiviste.

La conception de l'œuvre chez Arendt permet la critique du travail pensé à travers le prisme de la production, que l'on trouve notamment chez Karl Marx (Arendt se concentre sur les travaux de Marx, mais mentionne que John Locke ou Adam Smith proposaient une conception similaire). Dans le paradigme de production, l'œuvre devient un bien de consommation :

Les objets du monde moderne sont devenus des produits du travail dont le sort naturel est d'être consommés, au lieu d'être des produits de l'œuvre, destinés à servir. [...]

Leur abondance même les transforme en biens de consommation. [Il] nous faut consommer, dévorer, pour ainsi dire, nos maisons, nos meubles, nos voitures comme s'il s'agissait des « bonnes choses » de la nature qui se gâtent sans profit à moins d'entrer rapidement dans le cycle incessant du métabolisme humain (1958, p. 174-176).

Autrement dit, le monde du travail assimile l'œuvre dans la logique de consommation.

Critiquant ce qu'elle nomme la société de consommateurs, Arendt met en garde contre la réduction de la *vita activa* au seul travail. Elle avance que l'activité humaine excède toujours la question du vital et de l'utile. Tout travail s'effectue en relation avec

l'œuvre et l'action, toute œuvre ou toute action nécessite un travail. Arendt (2017) affirme que « nous avons presque réussi à niveler toutes les activités humaines pour les réduire au même dénominateur qui est de pourvoir aux nécessités de la vie et de produire l'abondance. Quoique nous fassions nous sommes censés le faire pour "gagner notre vie" » (p. 176-177). L'œuvre et l'action se voient alors réduits à un passe-temps : « L'émancipation du travail n'a pas abouti à son égalité avec les autres activités de la *vita activa*, mais à sa prédominance à peu près incontestée. Au point de vue du "gagne-pain" toute activité qui n'est pas un travail devient un passe-temps » (Arendt, 2017, p. 178). Dans cette logique, ce qui ne produit pas ne sert à rien, n'est qu'un divertissement, une perte de temps et d'efficacité.

Les employés des *bullshit jobs* se trouvent exactement dans cette situation; de là provient l'origine de leur souffrance. Selon Girardot (2016), dans le néo-management, le travail se conçoit dans un rapport ordinaire à la technique : « La toxicité du néo-management est ainsi articulée à sa propension à susciter un renoncement au jugement, en évacuant la question du sens au profit de mesures standardisées et chiffrées qui malmènent le travail réel » (paragr. 21). L'activité devient aveugle à ce qu'elle fait. Penser le travail comme une nécessité, articulé autour de la question du vital, exclu toute réflexion sur le sens, empêche toute discussion à son sujet : « nous vivons aujourd'hui sous le régime d'une organisation du travail qui, par les souffrances qu'elle engendre, nous engage à nous rendre indifférents à ce que nous faisons pour gagner notre vie » (Girardot, 2016, paragr. 26). En valorisant l'aspect technique, ou procédural, comme une fin en soi, les raisons qui nous poussent à travailler n'ont plus aucune importance, du moment que l'on peut subvenir à nos besoins. C'est d'ailleurs l'essence de la réflexion d'Arendt sur la banalité du mal : la bureaucratie et le conformisme entraînent une absence de réflexion éthique sur ce que l'on fait (Arendt, 1991).

Comme l'écrit Deneault (2013), on retrouve le danger de « l'art de la gestion pour elle-même » qui s'étend à la sphère politique. La glorification théorique du travail, couplée à l'automatisation grandissante, crée des travailleurs sans travail, « privés de la seule activité qui leur reste » (Arendt, 2017, p. 38) dans le sens où ils effectuent un labeur qui n'a d'autre visée que l'effort lui-même ou sa récompense immédiate, détaché de toute

considération sur un but commun. D'un point de vue idéologique, promouvoir la technique : « sert à faire passer un principe d'exclusion sociale pour une nécessité économique – c'est-à-dire, en dernier ressort, une nécessité vitale » (Girardot, 2016, paragr. 40). Dans cette perspective, les êtres humains n'ont d'autres raisons de vivre en société que de répondre aux impératifs économiques, posés comme des lois naturelles. Privés de cette possibilité, leur existence ne rime à rien. Au final, les prétentions politiques du management s'opposent radicalement à la vision arendtienne de l'activité humaine qui repose sur l'échange, la discussion et la construction d'un monde commun. Au-delà de sa hiérarchisation du travail, si Arendt ne reconnaît pas le prendre soin comme fondamental pour donner un sens aux activités humaines (Bourgault, 2015), sa critique du productivisme et de la bureaucratie, du travail comme un effort sans objet, demeure pertinente. Cependant, alors qu'Arendt place l'action politique au-dessus du reste, Graeber, en écho aux éthiques du *care*, insiste sur la primauté des relations d'entraide dans le développement des communautés humaines. Ce constat se trouve au cœur de son analyse sur les *bullshit jobs* : au-delà du gagne-pain, c'est le fait d'aider autrui, de contribuer à la société, qui confère au travail toute sa valeur et son sens.

1.3 LA VALEUR SOCIALE DU TRAVAIL

1.3.1 L'entraide comme fondement de la société

Suivant la théorie du don de l'anthropologue Marcel Mauss, élaborée dans *Essai sur le don* (1925), Graeber (2010) affirme que les actions quotidiennes qui forment la société dépendent moins de relations d'échange que de relations d'entraide. Le fondement anthropologique de cet argument est approfondi dans *Towards an Antropological Theory of Value* (Graeber, 2001). L'être humain n'agit d'après les principes de l'utilitarisme et de la rationalité instrumentale (*homo æconomicus*) que dans des situations spécifiques, contrairement aux prétentions des théories économiques classiques. Selon Graeber (2010), le phénomène du don englobe trois logiques morales qu'un individu peut mobiliser dans une situation sociale donnée, soit l'entraide, l'échange et la hiérarchie. Graeber utilise le terme communisme ordinaire pour se réapproprier son sens originel, mais précise que c'est

un synonyme. Nous utilisons le terme entraide par souci de cohérence et de clarté dans le mémoire.

L'entraide

La logique de l'entraide, que Graeber (2010, p.55) pose comme un principe immanent à la vie quotidienne, se résume à la maxime « de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins ». Ce principe constitue la base de notre comportement lorsque l'on coopère avec autrui, pour une simple raison d'efficacité. Pour accomplir quoi que ce soit, « la meilleure façon de procéder consiste à répartir les tâches selon les capacités de chacun et à donner aux gens ce dont ils ont besoin pour travailler » (Graeber, 2010, p. 55). Paradoxalement, même la plus capitaliste des entreprises fonctionne ainsi à l'interne : si une collègue nous demande de lui passer un outil à notre portée, nous allons lui donner sans s'attendre à une compensation, même si l'on travaille pour une pétrolière ou une chaîne de *fast-food*. Les relations d'entraide sont perçues et traitées comme étant éternelles, comme une relation d'endettement mutuelle qui ne prendrait jamais fin. Cela implique que rien d'équivalent n'est attendu en retour, au point que rendre la pareille paraît déplacé, voire moralement choquant (Graeber, 2010, p. 58). L'entraide consiste simplement à s'aider à tour de rôle en assumant que chaque partie existera pour toujours. Comme le geste importe davantage que l'objet du don, toute tentative de calcul devient absurde.

L'entraide se manifeste aussi à la suite de grandes catastrophes, alors que les hiérarchies et les marchés apparaissent comme un luxe. C'est notamment la thèse que défendent les autrices de l'ouvrage *Face aux désastres : une conversation à quatre voix sur la folie, le care et les grandes détresses collectives* (Lovell, Laugier et al., 2013), de même que le moine bouddhiste Matthieu Ricard dans *Plaidoyer pour l'altruisme* (2013). Pour Graeber (2010), la résurgence de l'entraide dans les situations de catastrophe indique qu'il s'agit plus que d'une simple coopération. L'entraide serait « le fondement de toute sociabilité humaine. Il rend la société possible » (p. 56). Face à un besoin important ou un coût raisonnable, dans une logique d'entraide nous assumons que quiconque en mesure de nous aider le fera, que ce soit pour tenir une porte (coût minimal) ou sauver un enfant de la noyade (besoin important).

Les fêtes et les jeux, occasions de partage par excellence (dons mutuels), prennent leur sens dans leur convivialité. En plus de répondre aux besoins de chacun, le partage relève du plaisir : « les activités les plus plaisantes impliquent en général de partager quelque chose » (Graeber, 2010, p. 58). L'entraide constitue aussi le fondement des relations d'amour et d'amitié. Ces interactions se transposent dans des relations sociales plus larges qui créent alors des réseaux de solidarité. Ces relations peuvent être institutionnalisées ou formalisées à travers des traditions ou des activités qui s'apparentent à du travail. Dans l'ensemble, « toute communauté est tressée de relations de communisme individualiste, de relations duelles et personnalisées qui, à divers degrés, sont régies par le principe de chacun selon ses capacités à chacun selon ses besoins » (Graeber, 2010, p. 59). Cette logique s'étend à toutes les formes d'associations, de groupes et de communautés. Autrement dit, dès qu'il y a de la sociabilité, l'entraide entre en jeu.

L'échange

La logique de l'échange repose sur l'équivalence : chacun reçoit à peu près autant que ce qu'il donne. Contrairement à l'entraide qui dure éternellement (en apparence), cette relation prend fin lorsque chacun fait les comptes et s'estime satisfait : « Alors que le communisme peut être conçu comme un régime d'endettement mutuel permanent, l'échange autorise à décréter que les prestations mutuelles sont comparables et ainsi mettre fin à la relation » (Graeber, 2010, p. 61). Lors de l'échange, le statut des personnes impliquées est considéré comme un équivalent, et chacun retourne librement de son côté après que la transaction ait eu lieu. Cependant, puisqu'elles ne se doivent rien, le lien social s'en trouve également coupé. Pour cette raison, certains préfèrent ne pas s'acquitter de leur dette (voir Graeber, 2011). Une relation basée sur l'échange doit sans cesse être renouvelée. Toutefois, l'entraide intervient souvent dans l'échange : il s'avère plus difficile de marchander avec un ami ou même avec une personne du même statut social que soi. Nous voulons souvent l'aider, lui faire un prix favorable.

La distinction entre la logique de l'entraide et la logique de l'échange renvoie à des perspectives différentes sur la valeur du travail. D'un côté, le travail se voit comme une manière d'aider autrui ou chacun selon ses capacités offre ce qu'il peut (et veut) à ceux qui en ont besoin. Cette personne assume que d'autres veilleraient de la même manière à ses

propres besoins (dans des limites raisonnables), sans s'attendre à une équivalence. De l'autre, le travail est une activité calculée qui se retrouve sur un marché où chaque contribution devrait correspondre à un avantage strictement équivalent.

Les relations hiérarchiques

Les relations hiérarchiques se créent entre des individus de rangs sociaux différents et se fondent sur la logique du précédent plutôt que sur la réciprocité. Ces relations commencent par une action unilatérale et se cristallisent par les us et coutumes :

Dans la mesure où les frontières qui séparent le supérieur de l'inférieur sont clairement tracées et acceptées des deux côtés, et dès lors que les liens ainsi noués ne reposent pas seulement sur l'arbitraire de la force, ces relations seront réglées par tout un ensemble de coutumes et de précédents. (Graeber, 2010, p. 65)

Par exemple, si l'on offre un bonbon à un enfant, plutôt que nous rendre la pareille, il s'attendra à ce qu'on lui en donne de nouveau dans le futur. Il en va de même pour les taxes récoltées par les seigneurs féodaux, qui se basent sur l'historique des années précédentes pour justifier leur action. Également, pour justifier leur statut supérieur, les nobles rappellent qu'ils ont toujours été traités ainsi dans le passé : « Tout se passe donc ainsi : une action, répétée, devient une coutume et vient définir l'identité de l'acteur, sa nature la plus profonde » (Graeber, 2010, p. 66).

Évidemment, les relations d'entraide, d'échange et de hiérarchie s'entremêlent et se confondent dans nos interactions quotidiennes. Cependant, Graeber (2010) soutient que le rôle de l'entraide est largement sous-estimé dans nos modèles d'organisation sociale :

Lorsque l'on tente d'imaginer une société juste, il est difficile de se passer d'images évoquant l'équilibre, la symétrie, de figures élégantes où tout s'annule. Le marché est un spécimen de ce type : une totalité purement imaginaire et abstraite où les contributions de chacun finissent toujours par s'équilibrer. (p. 67)

Plutôt que chercher à abolir les asymétries ou les différences de statut, les sociétés dites égalitaires mettent en place des mécanismes pour prévenir les abus de pouvoir liés aux positions hiérarchiques (Graeber et Wengrow, 2021). Le travail, dans ce contexte, peut se concevoir comme un système élaboré de relations d'entraide, mais que les théories économiques tendent à réduire à des relations marchandes. Sa structure actuelle, le salariat, repose sur des relations hiérarchiques qui contribuent à maintenir des inégalités dans les

contributions de chacun et qui ultimement entravent les relations d'aide mutuelle. Les individus supérieurs hiérarchiquement peuvent exiger que l'on prenne soin d'eux, mais les subordonnés dépendent de la bonne volonté de leurs pairs.

1.3.2 Valeurs éthiques et valeur économique

Différentes manières de concevoir le travail et sa valeur impliquent différentes conceptions de l'être humain et de son rapport au monde. À travers ses travaux en anthropologie, Graeber (2002, 2013) soutient que la valeur incarne l'importance que l'on accorde à nos actions. Elle devient réelle à travers une forme de reconnaissance sociale à la fois matérielle et symbolique, telle que la monnaie. Elle prend sens dans le regard d'autrui, par le truchement de l'imagination : « Insofar as value is social, it is always a comparison; value can only be realized in other people's eyes [...] There must always be an audience » (Graeber, 2013, p. 226). La valeur est donc sociale par définition. Elle se manifeste ou s'incarne dans des espaces (*arena* dans le texte) imaginaires totalisants qui correspondent à autant de conceptions du monde différentes :

It is value, then, that brings universes into being. Whether anyone believes in the reality of these universes is usually inconsequential. This, in turn, is what makes it so easy, in contexts characterized by complex and overlapping arenas of values, for so many actors to simply stroll back and forth between one universe and another without feeling any profound sense of contradiction or even unease. (p. 227)

Ces espaces totalisants contiennent leur propre univers avec leur conception de l'humain et de la nature du monde. La valeur représente en ce sens une perspective particulière sur le monde autour de laquelle s'articulent les communautés. En pratique, les individus vont alterner d'un univers à l'autre et adhérer à différentes conceptions du monde. En prétendant croire à leur totalité, à la manière d'un jeu, ils s'engagent dans la réalisation de ces valeurs (2013, p. 229). En jouant, nous acceptons tacitement ou explicitement de suivre un certain nombre de règles, même si nous pouvons en déroger facilement. Par exemple, si l'on valorise la famille, nous favorisons les actions au quotidien qui entretiennent cette sphère de la vie et ce faisant, participons à la réalisation de cette valeur. La société devient le lieu de rencontre de ces différentes conceptions du monde souvent contradictoires et la politique consiste à concilier ces perspectives.

Certaines de ces valeurs, dites infra-valeurs, sont des moyens qui permettent la réalisation d'autres valeurs, telles la méthode scientifique, la recherche de vérité, l'éducation. Cependant, elles peuvent devenir des méta-valeurs lorsque prises comme fin en soi. Elles déterminent alors quelles valeurs sont souhaitables ou plus importantes et lesquelles ne le sont pas (2013, p.233). À titre d'exemple, on entend souvent que l'éducation est importante pour stimuler la croissance économique, pour avoir un job, ce qui place l'éducation comme simple moyen et la croissance comme fin. À l'inverse, plusieurs défendent l'éducation comme une fin en soi. Qu'elle contribue ou non à la croissance économique apparaît alors sans conséquence. En ce sens, tout en prétendant à une objectivité rationnelle, l'idéologie capitaliste place l'efficacité au-dessus du reste (p. 234). Cette hiérarchisation mène à l'invisibilisation des autres valeurs et, dans le cadre du travail, particulièrement celles associées à l'entraide (ou au *care*).

Graeber affirme que la valeur fonde les communautés humaines, leur donne une raison d'être, elle se place au cœur d'un projet collectif qui se renouvelle sans cesse : « value will necessarily be a key issue if we see social worlds not just as a collection of persons and things but rather as a project of mutual creation, as something collectively made and remade » (Graeber, 2013, p. 222). Autrement dit, la valeur prend son sens dans sa dimension sociale, collective. En se centrant sur la valeur financière, les théories capitalistes réduisent les valeurs éthiques à la simple reproduction de la force de travail. Cependant, selon Graeber (qui reprend Marx) ce travail « reproductif » incarne une importance primordiale dans la vie humaine :

“Reproductive labor,” housework, childcare, the making, shaping, education, nurturance, and maintenance of those who perform labor, should not be viewed as some secondary phenomenon, the mere reproduction of a workforce capable of producing marketable commodities, but rather, as the most elementary form of real value-producing labor, as the very core and essence of human creative life. The fact that capitalism represents it as the mere reproduction of a workforce is the ultimate indication of its perversity, its systematic violation of the Kantian categorical imperative that human beings should always be treated as ends and not as means. (Graeber, 2013, p.224)

Le travail reproductif, que l'on peut associer au *care* et à l'entraide, se trouve bien au fondement de la vie humaine, mais le capitalisme inverse la logique : il ne servirait qu'à

créer davantage de valeur monétaire, de production. Dans le capitalisme, le travail devient une marchandise plutôt qu'une activité : « When labor is understood as an activity rather than always an object or a commodity, as a verb rather than a noun, as it were, the location and nature of value also shifts » (Lambek, 2013, p. 155). Comme l'écrit Supiot (2021) :

L'un des traits caractéristiques du capitalisme a été de traiter le travail, la terre et la monnaie comme des marchandises [...]. On fait comme si c'étaient des produits échangeables sur un marché, alors qu'il s'agit des conditions mêmes de la production et de l'échange. (p. 6)

Cette relation s'observe dans la distinction que l'on effectue dans le langage courant entre la *Valeur*, au singulier, qui renvoie au domaine économique, à la rémunération, aux échanges monétaires, et les *Valeurs*, au pluriel, qui correspondent au domaine éthique (Graeber, 2018, voir aussi Lambek, 2013), comme les valeurs familiales, la santé, l'éducation, la liberté, l'amitié, etc. Si les valeurs éthiques sont irréductibles et incomparables, voire incommensurables, la valeur marchande est une valeur utilitaire qui permet de comparer différents biens. La valeur marchande dépend ultimement d'une valeur au sens éthique : l'utilité est simplement la mesure d'un moyen efficace pour acquérir autre chose et c'est à cette autre chose que correspond en fait sa valeur. L'utilité d'un pont dépend des raisons qui nous poussent à le traverser. Pareillement, la valeur d'une somme d'argent dépend de ce que l'on souhaite faire avec cet argent.

Dans le cadre du travail, le problème devient évident. On exprime toute la dimension incalculable du travail (généralement effectué gratuitement), par des valeurs au sens éthique, et non par la valeur marchande :

We speak of *value* when labor is commoditized. On the market, the value of any good or service ultimately comes down to that proportion of the total pool of waged or salaried labor that is invested in producing it. The moment we enter the world where labor is not commoditized, suddenly we begin talking about *values*. (Graeber, 2013, p. 222)

La même logique s'applique aux dimensions du travail qui échappent à toute forme de calcul, comme la loyauté ou la rigueur, et aux boulots (majoritairement féminins) que l'on qualifie de vocation, comme les artistes, les enseignantes, les éducatrices, les infirmières, etc. C'est d'ailleurs un enjeu dans les théories féministes sur la reconnaissance du travail ménager. Traduire sa valeur en termes marchands revient à l'invisibiliser : « In our own

society, the realization of unpaid domestic labor, for instance, is not especially formalized: it is imagined largely as love, or perhaps, in more concrete terms as the future ability to play with one's grandchildren » (2013, p. 226).

Nous parlons de valeur au singulier pour le seul travail qui peut être marchandisé. Si la valeur monétaire permet de comparer ou échanger un bien ou un service, les valeurs éthiques sont non quantifiables et résistent à toute forme de comparaison : « ethical values are incommensurable to one another; they cannot be measured along any single standard and cannot be seen as mutually exclusive alternatives or exchangeable for one another » (Lambek, 2013, p. 143). D'ailleurs, nous parlons de jugement plutôt que de choix lorsque les valeurs éthiques entrent en jeu : « where choice entails selecting among commensurable alternatives or according to commensurable criteria, judgment entails the balancing of incommensurable values » (Lambek, 2013, p. 143). Cette position rejoint celle de Sandra Laugier (2011, voir 2^e chapitre) qui conçoit l'éthique du *care* comme un jugement sur ce qui compte. On accorde de l'importance à ces valeurs justement parce qu'elles nous semblent uniques : « The value of "values" in contrast lies precisely in their lack of equivalence; they are seen as unique, crystallized forms. They cannot or should not be converted into money » (Graeber, 2013, p. 224).

Dans ce contexte, la science économique devient simplement un mauvais moyen d'évaluer l'importance que l'on accorde à nos actions, puisqu'elle se limite au domaine du quantifiable et repose sur une logique d'échange. Comme le précise Deneault (2015), la valeur du travail dans les termes économiques dépend des critères imposés par les marchés financiers. Pour masquer le manque de sens inhérent à cette position, la finance utilise un langage impénétrable et intouchable qui présente comme des évidences des choses absurdes (faire rouler l'économie, c'est bon pour l'emploi, etc). En cherchant à exprimer la valeur, domaine de l'inquantifiable, dans le langage économique, « nous partons inexorablement d'une terminologie qui nous abuse » (Deneault, 2015, p. 84). Si l'entraide est au fondement des projets collectifs qui forment la société, le système capitaliste ne la juge crédible que si elle se traduit en valeur marchande. Par exemple, la santé des travailleurs ne devient un enjeu pour le management que lorsque cela affecte leur productivité. La santé en elle-même n'est pas jugée importante.

1.3.3 Le paradoxe de la valeur sociale du travail

Selon Graeber (2019a), plus un travail aide autrui et contribue à la société, plus il présente une valeur sociale importante et plus les gens le jugent utile. L'absurdité des *bullshit jobs* tient au fait qu'elles n'aident personne, qu'elles n'ont aucune valeur au sens social. Pourtant, ces deux types de valeur entretiennent une relation inversement proportionnelle. Dans le système actuel, les gens doivent choisir entre avoir un boulot utile, qui aide les autres, ou un boulot bien rémunéré, pour nourrir leur famille et payer le loyer. Ce constat repose sur l'idée communément admise que l'on doit souffrir pour mériter quoique soit et tout travail, même une *bullshit job*, est préférable à ne pas travailler (Graeber, 2019a).

Le problème devient évident avec une expérience de pensée avancée par Graeber : quelles seraient les conséquences pour la société si certaines catégories de travailleurs disparaissaient du jour au lendemain ? Si les infirmières, les mécaniciens, les éboueurs, les professeurs, ou toutes ces personnes regroupées sous le nom de travailleurs essentiels durant la pandémie, disparaissaient, nous aurions de sérieux problèmes sur les bras. En revanche, si les avocats d'affaires, les lobbyistes pétroliers, les experts en télémarketing, les compagnies publicitaires ou les divers gourous du management disparaissaient, on s'en remettrait assez vite, voire la société s'en porterait mieux à long terme (Graeber, 2019a). Pourtant, ces derniers sont souvent les mieux payés; notre système économique les juge importants. Il s'agit d'un indicateur de ce qui est valorisé par le système capitaliste.

Graeber (2019a) critique la conception du travail comme production (valeur-travail) promue par les théories du mouvement ouvrier. Loin de se restreindre aux travailleurs d'usine, à l'origine, la classe ouvrière se constitue majoritairement de femmes et d'enfants. Elle occupe essentiellement des boulots du quotidien qui constituent le cœur de la vie en société, tels que les éboueurs, cuisinières, infirmières, chauffeurs, caissières, professeurs, etc. Dans l'ensemble, ce ne sont pas des boulots qui créent ou produisent quelque chose. Par exemple, le gros du travail effectué autour d'une tasse ne provient pas de sa fabrication, mais de son utilisation : il faut la remplir, la nettoyer et la ranger au quotidien. De même, la majorité du travail effectué dans la société correspond en fait aux tâches typiquement féminines comme s'occuper d'autrui, entretenir des relations, répondre aux demandes ou

besoins de son entourage, anticiper les demandes de ses supérieurs et entretenir, surveiller ou prendre soin des objets (Graeber, 2019a, p. 359).

Les théories économiques libérales dominantes demeurent complètement aveugles à cette dimension du travail ouvrier, puisque le *care* ne s'explique pas par la logique de l'échange. Il est essentiellement inquantifiable : « le travail aidant est tourné vers autrui et implique toujours une part d'interprétation, d'empathie et de compréhension » (Graeber, 2019a, p. 361). C'est même plus qu'un travail : l'humain est un animal social, il doit faire preuve d'empathie pour vivre en société. Cependant, cette relation se trouve à sens unique lorsque le travail du *care* est marchandisé : « quiconque paie pour ces services [...] se croit dispensé de ce travail interprétatif visant à comprendre la pensée de l'autre » (2019a, p. 362). Ainsi, les personnes des classes ouvrières montrent généralement un plus grand souci d'autrui que les classes bourgeoises, puisque les riches emploient des larbins pour s'occuper des autres à leur place (Graeber, 2019a, voir aussi Gorz, 1990, 2008).

Comme l'affirment les théories du *care*, on peut considérer que tout travail est une forme de soin et de souci d'autrui (voir chapitre 2). Et c'est souvent dans ces termes que les gens parlent de l'utilité de leur emploi (Graeber, 2019a). Pour rendre compte de cette réalité, Graeber (2019b) propose de penser la classe ouvrière dans un paradigme du *care* plutôt que de production : « We need to first of all think about the working classes not as producers, but as carers. The working classes are basically people who take care of other people — and always have been ». Cette redéfinition permet de penser les changements les plus propices à revaloriser les relations d'entraide dans notre organisation du travail.

1.3.4 La valorisation de la souffrance

Outre le paradigme productiviste, l'acceptation des boulots absurdes s'explique par une étrange valorisation de la souffrance. Cela revient à l'idée communément admise que si vous ne vous tuez pas à la tâche, vous êtes un moins que rien. Dans *l'Éloge de l'oisiveté* (1932), le philosophe Bertrand Russel en notait l'ironie :

Peu à peu cependant, on s'aperçut qu'il était possible de faire accepter à bon nombre [de travailleurs] une éthique selon laquelle il était de leur devoir de travailler dur, même si une partie de leur travail servait à entretenir d'autres individus dans l'oisiveté. (p. 9)

Cette valorisation du travail comme effort en soi, pour forger le caractère, est issue de la pratique du service au Moyen Âge (l'apprenti qui apprend auprès d'un maître) et de la doctrine théologique chrétienne (Graeber 2019, voir aussi Dujarier, 2021). Présenté comme un moyen d'accomplir différents buts qui relèvent de valeurs éthiques, le travail, particulièrement dans sa forme emploi, devient un objectif en soi, une condition pour exister en tant que citoyen (Gorz, 1997). Le labeur se trouve réduit à cette idée de souffrance pour forger le caractère, un rite de passage sans joie ni plaisir pour devenir adulte, et « gagner le droit de posséder les gadgets de la société consumériste » (Graeber, 2019a, p.366). La centralité du travail dans l'existence moderne entraîne une contradiction : les gens détestent leur boulot, mais en même temps, ils en tirent leur dignité et leur amour-propre. Corollaire : quiconque ne se détruit pas à l'ouvrage mérite à peine de vivre.

Selon Graeber (2019a), la valorisation de la souffrance au travail implique une dévalorisation des tâches gratifiantes en elles-mêmes : « étant donné que la valeur du travail réside moins dans ce qu'il produit ou dans les bienfaits qu'il apporte aux autres que dans sa dimension sacrificielle, tout élément susceptible de le rendre moins pénible ou plus plaisant, y compris la satisfaction de se sentir utile à ses semblables, diminue sa valeur – justifiant donc un salaire inférieur » (p. 376). Les *bullshit jobs* remplissent ce rôle à merveille : ils engendrent une souffrance absurde, dénuée de toute satisfaction intrinsèque. Graeber (2019a) résume ainsi sa pensée :

L'une des raisons de la prolifération des *bullshit jobs* tient à cette féodalité managériale si particulière qui s'est imposée dans les pays riches, puis dans toutes les économies de la planète. [...] Or, la plupart des travailleurs ont compris qu'il existe une relation inversement proportionnelle entre la valeur sociale d'un emploi et le salaire qu'il est susceptible de procurer. [...] ils sont contraints de choisir : soit ils décident de faire quelque chose d'utile et d'important, [...] auquel cas ils s'entendent dire qu'ils doivent s'estimer heureux d'aider leurs semblables et qu'ils n'ont qu'à se débrouiller autrement pour payer leurs factures, soit ils acceptent un boulot vain et dégradant qui les ruine au physique comme au mental, pour la simple raison que, selon un principe communément admis, vous ne méritez de vivre que si vous vous détruisez à la tâche, quand bien même celle-ci ne servirait strictement à rien. (p. 371)

1.4 CONCLUSION

L'objectif de ce chapitre était de montrer comment notre organisation du travail dévalorise les relations d'entraide au profit de la logique marchande à partir d'une critique du management et d'une réflexion sur la valeur du travail. La montée en puissance de l'idéologie gestionnaire entraîne un paradoxe : plus un travail est utile socialement, moins il semble valorisé. La distinction entre les valeurs éthiques et la valeur économique met en évidence l'incompatibilité entre le travail du *care* et la pensée managériale. D'un point de vue anthropologique, la valeur lie les communautés humaines et donne un sens aux actions que l'on entreprend collectivement. Pourtant, les tenants de l'idéologie managériale conçoivent la valeur du travail d'après des critères bureaucratiques et marchands qui éclipsent la question du sens par le respect de l'autorité et des procédures. Cette conception du travail occupe une place grandissante dans le discours public. Il en résulte une valorisation de la souffrance en même temps qu'une dévalorisation de l'utilité sociale du travail.

Les progrès technologiques depuis la période industrielle ont entraîné une réduction massive du temps de travail nécessaire au fonctionnement de la société. Cependant, plutôt que de redistribuer équitablement la charge de travail entre les membres de la société, cette réduction s'est accompagnée d'une augmentation proportionnelle de tâches inutiles (Petit, 2015, Graeber, 2019). C'est là tout le paradoxe. La répartition du travail relève essentiellement de considérations politiques (plutôt que naturelles ou économiques). Cela implique que notre mode de fonctionnement n'est pas une fatalité, il est possible de faire autrement. Graeber (2019a; voir aussi Graeber et Wengrow, 2021) affirme d'ailleurs que dans l'histoire de l'humanité, le travail n'a pas toujours occupé autant de place qu'aujourd'hui :

Au cours des millénaires, d'innombrables groupes humains que l'on peut qualifier de société ont réussi à distribuer les tâches nécessaires à leur survie et au maintien de leur style de vie de telle manière que tous les membres, ou presque, pouvaient apporter leur contribution, et en tout cas que personne ne se retrouverait à passer l'essentiel de ses journées à faire quelque chose qui lui déplaisait [...] Confrontés au problème d'une abondance de temps libre, ces peuples n'avaient apparemment aucune difficulté à trouver des façons de se divertir ou de s'occuper. (Graeber, 2019a, p. 403)

Selon Graeber, l'opposition entre valeur marchande et valeurs éthiques offre un cadre d'analyse qui permet de comprendre que l'évolution du travail dans les dernières décennies « se résume à un effort pour soumettre les secondes à la logique de la première » (2019a, p. 404). On retrouve cette distinction entre les sphères publique et privée : le travail et l'école deviennent des lieux de production, associés à la valeur marchande, et le domicile devient le lieu de la consommation, domaine des valeurs éthiques, où les tâches sont généralement effectuées gratuitement, c'est-à-dire en dehors du cadre salarial. Le lieu de la valeur économique est mis à l'avant-plan au détriment de celui des valeurs éthiques.

Dans le chapitre suivant, les éthiques du *care* complètent cette perspective anthropologique sur la valeur du travail en exposant les effets du patriarcat et de l'idéologie gestionnaire sur les activités associées au *care*. Les éthiques du *care* analysent les conséquences sociales de cette dévalorisation du travail aidant au profit de la logique marchande et cherchent à remettre à l'avant-plan de ce qui compte le domaine des valeurs éthiques, l'ordinaire, le privé.

CHAPITRE 2

L'IMPORTANCE DU TRAVAIL DU CARE

2.1 INTRODUCTION

Alors que Graeber pose les relations d'entraide comme le fondement des communautés humaines d'un point de vue anthropologique, les éthiques du *care* affirment que le travail qui aide autrui est le plus important au fonctionnement et au maintien de la société. Ces deux perspectives se complètent pour aboutir au même constat : le travail du *care* se trouve dévalorisé.

Ce chapitre présente, dans la première partie, la perspective des éthiques du *care* sur la dévalorisation du travail du *care*, à travers notamment une critique de la pensée managériale et du patriarcat. La seconde partie ajoute à cette analyse en montrant comment l'État instrumentalise le travail gratuit pour justifier le délaissement des secteurs, typiquement féminins, associés au *care*.

Au sein du courant des éthiques du *care*, la philosophe Sandra Laugier et la psychologue Pascale Molinier montrent que le travail essentiel au fonctionnement de la société est en même temps dévalorisé, voire méprisé. En partant de l'importance de l'expérience de l'ordinaire, les éthiques du *care* cherchent à rendre visibles des pratiques autrement invisibilisées ou ignorées par les discours dominants. Le langage du *care* ne se traduit pas dans le langage managérial, qui se limite au mesurable, au quantifiable. En conséquence, les dirigeants et les décideurs politiques ne reconnaissent pas, parfois ostensiblement, l'importance de toutes ces activités qui font pourtant vivre la société au quotidien, comme nous avons pu le constater durant la récente pandémie.

Dans un même ordre d'idée, les travaux de la sociologue Maud Simonet montrent que le travail gratuit est largement exploité dans le système capitaliste actuel. Dans les dernières décennies, le travail gratuit se trouve de plus en plus institutionnalisé, intégré dans notre organisation du travail. Le fonctionnement du capitalisme patriarcal repose sur l'instrumentalisation du travail du *care*.

2.2 LA DÉVALORISATION DU TRAVAIL DU CARE

2.2.1 La perspective du care

En éthique, le *care* ne constitue pas un objet d'étude en soi, mais représente un regard particulier posé sur le monde qui fait ressortir certains enjeux liés aux relations de soin. Plus qu'une théorie, la perspective du *care* « désigne une approche multidisciplinaire centrée sur une manière de voir la vie ordinaire, le social et le politique à partir d'une prise de conscience de notre vulnérabilité en tant qu'être humain, de l'importance de nos interdépendances et de nos attachements » (Ibos et *al.*, 2019, p. 11). Les théories du *care* s'inscrivent dans le prolongement des travaux de Carol Gilligan sur une voix différente, qui rend compte d'un souci des autres ignoré par les théories éthiques et politiques traditionnelles. Joan Tronto élargit la conception du *care* au maintien de la vie :

Au sens le plus général, le *care* désigne une espèce d'activité qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir en état, pour préserver et pour réparer notre monde en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, ce que nous sommes chacun en tant que personnes, notre environnement, tout ce que nous cherchons à tisser ensemble en un filet serré et complexe dont la destination est de maintenir la vie. (Tronto, 2009, p. 143)

Adopter la perspective du *care* permet à la fois d'aborder des enjeux éthiques liés à l'expérience ordinaire des gestes et relations de soins, telle que vécue par les soignantes, et d'engager une réflexion critique plus générale sur la division de genre et de classe du travail de soin, sa dévalorisation ou le manque de reconnaissance qu'on lui accorde dans l'espace public. Cette critique comporte donc une dimension politique : « Pour qu'elle soit créée et poursuivie, une éthique du *care* s'appuie ainsi sur l'impératif politique qui consiste à conférer une valeur au *care* et à reconfigurer (*reshape*) les institutions en fonction de cette valorisation » (Tronto, 2009, p.178).

Comme l'écrit la psychologue Pascale Molinier (2016), conserver le terme de *care* en langue française permet d'insister sur le souci et l'attention à autrui, le terme de soin évoquant généralement la dimension médicale. En outre, le *care* comporte une dimension pratique. Il renvoie à un « travail tangible » autant qu'à une disposition qui se développe avec l'exercice de ce travail. Dès lors, « se préoccuper du *care* implique de prendre en

compte ses conditions organisationnelles et matérielles, en particulier la division du travail » (2016, p. 128). Enfin, la perspective du *care* s'inscrit dans un projet de justice sociale visant à réaliser une société centrée sur le *care* : « Parce qu'elle insiste sur l'interdépendance des personnes entre elles, mais aussi sur les liens entre humains et non humains, l'éthique du *care* exprime des valeurs souvent marginalisées, telles que l'attention ou la responsabilité envers autrui » (Ibos et *al.*, 2019, p. 9).

2.2.2 L'important c'est ce qui compte

Selon la philosophe Sandra Laugier, le propre de l'éthique du *care* consiste à percevoir *ce qui compte* pour nous. À la différence des théories libérales de la justice telle que celle de John Rawls, l'éthique du *care* délaisse le concept du juste pour se centrer sur celui de l'importance (Laugier, 2009). Laugier affirme que l'important d'un point de vue éthique se détermine à travers l'expérience³ : « La perception a bien un enjeu moral, et politique : nos concepts moraux dépendent, dans leur application même, de la description que nous donnons de nos existences, de ce qui est important (*matter*) et de ce qui *compte* pour nous » (2009, paragr. 6). Cette perception de l'importance que l'on accorde aux choses dépend aussi de notre capacité à l'exprimer :

Au centre de l'éthique du *care*, il y a notre capacité (notre disposition) à l'expression morale [...]. La relation à l'autre, le type d'intérêt et de souci que nous avons des autres, l'importance que nous leur donnons, ne sont compréhensibles que dans la possibilité de l'expression de soi. (2009, paragr. 7)

Comme la capacité à discerner l'important se détermine par l'expérience, les personnes qui vivent certains enjeux sont également les mieux placées pour en parler. C'est à travers leur perspective particulière du monde que les choses qu'elles valorisent prennent leur sens. Comprendre ce qu'une personne juge important nécessite de comprendre quel est son rapport au monde. Les voix qui ne sont ni entendues ni considérées par les discours dominants correspondent à autant d'enjeux ou de valeurs auxquelles nous avons difficilement accès.

En d'autres termes, Laugier (2009) définit l'éthique du *care* comme une morale pensée « à partir de l'importance, et de son lien à la vulnérabilité structurelle de

3 Cette position fait écho à Emerson, Wittgenstein et plus récemment Stanley Cavell (voir Laugier, 2005)

l'expérience » (paragr. 13). On retrouve une éthique pragmatique, ancrée dans l'ordinaire, qui porte attention à ce que recèle notre expérience du quotidien. Sur le plan politique (et épistémologique), les éthiques du *care* « mettent en évidence le lien entre notre manque d'attention à des réalités négligées et le manque de théorisation (ou de façon plus directe, le rejet de la théorisation) de ces réalités sociales "invisibilisées" » (2009, paragr. 18). Elles incitent à « voir le visible », à porter attention aux enjeux de la réalité de tous les jours qu'on ne voit pas, mais qui pourtant « crèvent les yeux » (paragr. 18). Se centrer sur l'importance de l'expérience ordinaire permet de valoriser une voix différente, pour reprendre l'expression de Gilligan, qui constitue un angle mort des théories de la justice : « les éthiques dominantes de tonalité libérale, dans leur articulation au politique, sont le produit et l'expression d'une pratique sociale qui dévalorise l'attitude et le travail du *care*, et ne veut pas le voir ni trop en entendre parler » (2009, paragr. 26). Alors que les théories individualistes libérales tendent à minimiser les relations d'interdépendance, les éthiques du *care* placent au centre des préoccupations morales cette vulnérabilité ordinaire et le souci des autres. En portant attention à l'ordinaire et à notre manière de l'exprimer, elles cherchent à rendre visible l'invisibilisé et le dévalorisé.

2.2.3 Le langage de la démesure

L'invisibilité du travail du *care* ne relève pas uniquement de son exploitation par le capitalisme, mais aussi de la nature du travail de soin. Dans ses travaux sur les soignantes d'un établissement hospitalier pour personnes âgées dépendantes en France (EHPAD, équivalent des CHSLD au Québec), Pascale Molinier avance que le travail du *care* se veut subtil pour s'effectuer pleinement : « Prendre soin d'autrui, lui prêter attention consiste en grande partie à rendre le travail invisible : le tact, la délicatesse, la disponibilité et la discrétion sont des compétences acquises dont la difficulté consiste à effacer la trace de l'effort » (Ibos et *al.*, 2019, p. 114, voir aussi Molinier, 2013). Décider si l'on doit aider une personne âgée à s'asseoir, ou simplement veiller de loin afin de préserver son autonomie, nécessite un savoir-faire discret acquis par l'expérience. Ce travail fragile prend du temps, de l'espace et finalement, il « requiert une organisation du travail qui ne soit pas trop à flux tendu, qui laisse de la marge, de la latitude et qui fasse confiance aux personnes soignantes » (2019, p. 115). Le travail du *care* s'incarne dans les petits gestes qui s'assurent

du bon fonctionnement de notre vie quotidienne. Au-delà de la relation de soin, le *care* implique aussi de se soucier de notre environnement, de notre milieu de vie. Une partie de ce travail devient tellement commun, anodin, qu'on en vient à oublier son existence. À l'instar du concierge qui nettoie quotidiennement une salle sans que l'on y porte attention, nous réalisons l'importance de ce travail surtout lorsqu'il n'est pas fait (Molinier, 2013).

Cette discrétion rend le soin facile à ignorer d'autant qu'il ne s'inscrit pas dans la conception hégémonique du travail :

Le travail de *care* est dévalorisé car il échappe à la prouesse technique et scientifique qui construit la hiérarchie des valeurs dans le monde du travail dominé par les pensées hégémoniques des ingénieurs et des gestionnaires. [...] Et c'est l'une des difficultés rencontrées : les décideurs et les décideuses ne comprennent tout simplement pas ce qu'implique comme compétences, c'est-à-dire comme savoirs issus de l'expérience, le travail du *care*. (Ibos et al., pp. 115-116)

Le langage du *care* ne se traduit pas en langage gestionnaire, c'est-à-dire que ce qui importe dans le travail du *care* ne peut être exprimé dans les termes et les concepts utilisés par la pensée managériale. Le *care* nécessite d'entretenir des relations intimes avec autrui en respectant les limites jugées appropriées. Contingent et contextuel, ce travail s'inscrit dans un paradigme radicalement différent de celui de la gestion. Si la gestion relève essentiellement de la mesure, le *care* repose sur la démesure, sur la narrativité de l'expérience et de l'ordinaire. Comme l'affirme Graeber (2002, 2013), l'importance que l'on accorde au travail du *care* provient précisément du fait qu'on ne peut le mesurer. Autrement, le soin se trouve systématiquement réduit à une question de procédure (Linhart, 2020).

Les gestionnaires divisent ce travail discret en tâches particulières afin de mieux les gérer et les évaluer. Molinier (2016) affirme que la spécialisation du travail du *care* entraîne une hiérarchisation inutile des tâches et « un émiettement de la prise en charge » (p. 135). Celle-ci s'effectue au profit de mécanismes de contrôle et de traçabilité (voir aussi de Gaulejac, 2009) sous couvert de la notion de bientraitance. À l'instar de la « gouvernance » (Deneault, 2013), la bientraitance, utilisée dans sa voix passive, efface les actions concrètes des travailleuses du *care* pour laisser place à des processus, à un état des choses impersonnel et désincarné qui contribue à les rendre invisibles. La spécialisation et la

professionnalisation du travail du *care* « écrase et rend inaudible l'éthique du *care* » (Molinier, 2016, p. 136) dont le propre consiste justement à porter attention aux petits riens, à redonner de l'importance aux tâches les plus ordinaires et aux enjeux moraux qui en découlent.

Selon Molinier (2016), le discours des soignantes sur ce qui importe dans leur travail « permet de comprendre pourquoi elles font comme elles font (travail réel) même si ce n'est pas comme on leur a dit de faire (travail prescrit) » (p. 136). Cette distinction entre travail réel et travail prescrit rend compte du décalage entre la réalité vécue par les travailleuses et la perspective du management⁴. Les soignantes se trouvent aux prises avec les exigences parfois absurdes de leurs supérieurs en plus du travail qu'elles savent important, mais qui ne leur est pas officiellement demandé (Molinier, 2013; voir aussi de Gaulejac, 2009). Elles effectuent en dernière instance un travail de soin nécessaire, mais non reconnu, en plus des tâches imposées. Par exemple, une infirmière qui passe plus de temps que « nécessaire » avec une patiente en larmes pour la consoler va à l'encontre des directives de ses supérieurs, même si cela correspond à la bonne chose à faire d'après son expérience.

Valoriser le *care* nécessite de quitter les prétentions d'objectivité du management pour laisser la place au langage des affects, généralement méprisé dans le monde du travail. En ce sens, Molinier rapporte que les travailleuses du *care* évaluent la qualité de leur travail dans des termes liés aux affects plutôt qu'à travers les chiffres et les statistiques : une bonne soignante travaille « avec son cœur » (2016, p. 137; voir aussi Molinier, 2021). Nous avons accès au langage du *care* à travers les récits des personnes qui l'exercent au quotidien.

2.2.4 La pandémie et le travail qui fait vivre la société

Les gens expriment l'importance de la valeur sociale du travail, ou le *care*, dans des termes qui ne se traduisent pas par les grands discours dominants sur le travail. Conséquemment, même s'il s'agit de quelque chose de tellement commun au point de devenir banal, les décideurs politiques et les experts n'en parlent pas. On se retrouve dans

4 Sur la notion de travail réel et travail prescrit, voir les travaux de Christophe Dejours (2014)

une situation où une raison fondamentale pour laquelle on travaille, qui permet à notre société d'exister, est ignorée et dévalorisée.

Le propre de la réflexion des éthiques du *care* est d'amener l'ordinaire à l'avant-plan de ce qui compte. Selon la philosophe Sandra Laugier (2022), la pandémie du COVID-19 a mis en évidence que le travail le plus important au maintien de la vie en société est aussi celui que l'on considère le moins. Le manque de reconnaissance du souci des autres indique que notre société ignore dans une large mesure ce qui la fait vivre. La pandémie nous confronte et nous expose à nos vulnérabilités ordinaires, elle confirme que nous sommes tous vulnérables, tous dépendants les uns des autres et surtout de celles et ceux qui effectuent le travail du *care*. Pourtant ce dernier demeure méprisé, dévalorisé, vilipendé : « Dans la mise à nue des formes de vie qu'opère une situation de désastre, la vérité de nos dépendances émerge. [...] Ce qui est le plus réellement utile, ce qui rend possible notre vie ordinaire, est le plus méprisé et le moins valorisé » (Laugier, 2022, p. 19). Autrement dit, nous n'accordons aucune importance à ce qui nous permet de vivre, à celles et ceux qui s'assurent du bon fonctionnement de notre quotidien, aux valeurs qui sous-tendent l'ensemble de nos activités, à ce qui permet simplement à nos sociétés d'exister. Dans la pandémie, plusieurs personnes se retrouvaient à effectuer elles-mêmes ce travail de *care* normalement laissé à d'autres. Ce faisant, elles réalisaient collectivement que « l'autonomie des uns est rendue possible par le travail des autres » (Laugier, 2022, p. 14). Nous saisissons la mesure de notre dépendance aux autres et de nos vulnérabilités en même temps que l'inaptitude (incapacité) des méthodes et approches néolibérales à répondre à cette crise sociale (Parizeau, 2022).

Le *care* et le patriarcat

Laugier (2022) affirme que si le travail du *care* est en grande partie relégué aux femmes, ces travailleuses demeurent absentes dans le discours public « comme si la crise, qui révèle leur rôle, les maintenait au bord de la discussion, toujours invisibles » (p. 14). À l'inverse, se présentant d'emblée en position d'autorité, une poignée d'individus, majoritairement des hommes, monopolisait le discours sur la crise. Au Québec, l'omniprésence des figures de François Legault, Horacio Aruba et Christian Dubé (qui a

remplacé la ministre Danielle McCann, seule femme alors présente) illustre cette idée. Deux conceptions du monde, deux types de valeurs s'opposent :

D'un côté se fait entendre ce discours martial ou héroïsant, appuyé sur une prétendue rationalité des chiffres, de l'économie, de la science. C'est le discours du gouvernement et de la plupart des experts convoqués par les médias - des hommes en majorité. De l'autre côté se joue une vie ordinaire qu'il faut au jour le jour réagencer au temps du COVID : des femmes en majorité, travaillant au corps à corps avec les malades, au contact avec les clients dans les supermarchés, et jonglant avec les tâches domestiques. (Laugier, 2022, p. 17)

Le patriarcat revient en force alors que certains hommes dominant la prise de parole dans l'espace public⁵. Ils se présentent en experts qui jugent la gravité de la situation à l'aune de valeurs productivistes, marchandes, autoritaires et martiales, loin des valeurs *care* et d'entraide, contribuant à garder ces dernières dans l'ombre : « Toutes ces femmes qui s'activent à faire tenir le monde, à recréer de l'ordinaire, ne sont créditées d'aucune expertise, d'aucun savoir susceptible de réorganiser le monde » (Laugier, 2022, p. 18). Alors que ces hommes se complaisent à s'écouter parler, les femmes, surchargées, veillent au bon fonctionnement de notre vie quotidienne.

Penser le monde du travail comme un monde d'abord ouvrier (et plus récemment financier) contribue à invisibiliser l'essentiel du travail effectué au quotidien dans notre société par la classe des travailleurs et travailleuses du *care*. La pandémie constitue une étape de plus vers un renversement des valeurs avec la prise de conscience collective de la centralité du *care* dans notre quotidien :

Plus que d'un changement véritable, il s'agit d'une leçon : il y a bien un renversement des valeurs accepté depuis des décennies - et dénoncé dès l'origine par l'éthique du *care* : les métiers les plus véritablement utiles sont les moins bien payés et les moins considérés. Ce qui compte le plus pour notre vie ordinaire, ce qui la rend possible - soignantes, nettoyeurs, éboueurs, caissières, livreurs, camionneurs - est en fait ce qui compte le moins dans l'échelle des valeurs que nous avons, de fait, collectivement validée. [...] Il s'agit de la méconnaissance par une société entière, voire d'une espèce, de ce qui la fait vivre. (Laugier, 2022, p. 22)

5 Selon *Le radar de la parité*, dans les deux dernières années au Québec, les femmes dans la catégorie « expertes » ne représentent que 29% des interventions dans les médias (<https://radardepartite.femmesexpertes.ca>)

Laugier rejoint ici la thèse de Graeber sur l'utilité et la valeur sociale du travail : les activités les plus utiles au fonctionnement de la société sont aussi les moins valorisées.

Outre les inégalités de genre, observer la crise sanitaire à travers le prisme du *care* rend compte des inégalités de race et de classe. Le travail du *care*, notamment le service rendu à autrui, est externalisé vers les populations les plus précaires, autant sur le plan domestique que professionnel :

La crise nous révèle que ces tâches existent toujours et qu'elles sont assumées par des populations immigrées et dévalorisées, ce qui perpétue la dévaluation morale du travail du *care* et les catégorisations morales qui l'accompagnent [...].

Qu'il soit fourni dans la sphère domestique, par les institutions publiques, ou par le marché, le *care* est produit à bas prix, par des femmes dont les positions sociales restent le plus souvent précaires. (Laugier, 2022, pp. 25-26)

Les travailleuses du *care* ne sont pas considérées, car les apôtres du management méprisent leurs savoirs et leurs pratiques. Il s'agit essentiellement d'une question de classe. Cependant, dans une échelle plus grande, les populations les plus vulnérables, souvent racisées, se retrouvent avec ce travail dont personne ne veut. Renverser la hiérarchie des valeurs demande aussi un travail de « décolonisation des savoirs et des positions sachantes » (Molinier, 2016, p. 138). Comme l'écrit Silvia Federici (2014; voir aussi 2019), le travail du *care* (ou reproductif) se trouve externalisé dans les pays du Sud :

La nouvelle division internationale du travail signifie que de nombreuses femmes du Tiers-Monde doivent travailler comme domestiques ou prostituées, chez elles ou à l'étranger, parce qu'elles n'ont pas d'autre choix à disposition ; dans le même temps, de nombreuses femmes du premier monde, en particulier parmi la classe moyenne, sont libérées du travail ménager, mais au prix de devenir comme des hommes, c'est-à-dire au prix de ne pas avoir de temps pour une famille et des enfants, sans parler du temps pour les amitiés, les relations communautaires et l'activité politique. (paragr. 19-20)

Faire « comme des hommes » dans un système patriarcal renvoi encore une fois à l'assujettissement du travail du *care*, dont on veut se débarrasser, à la valeur marchande, considérée primordiale. En d'autres termes, le travail reproductif est perçu comme une entrave à l'emploi (Gorz, 1997), mais inversement, l'emploi entrave la possibilité de contribuer activement à la vie sociale. Les éthiques du *care* incitent à penser l'enjeu de la valeur du travail à partir d'une critique triple, soit du capitalisme, du patriarcat et du

colonialisme. Ces trois sphères d’oppression se renforcent mutuellement (voir notamment Quijano, 2007) et contribuent à la dévalorisation du *care*.

Le travail du *care* est subtil, tend à s’effacer, ce qui contribue à son invisibilité. Redonner une voix aux invisibles nécessite de passer outre les discours dominants et les positions hiérarchiques pour penser une organisation sociale sur des bases radicalement différentes (Molinier, 2016). Rendre visible le travail invisible ne va pas de soi. On fait face à ce qui semble au premier abord un paradoxe. Selon Laugier (2022), reconnaître sa valeur demande plus que de le promouvoir publiquement et applaudir les travailleuses essentielles :

On peut bien accepter d’être invisible à condition de ne pas être dévalorisée du fait de l’être et d’avoir le choix des formes dans lesquelles se rendre visible, qui sont souvent des récits, des narrations qui entrent dans le détail, dans la chaire du monde ordinaire, qui ne laissent pas place aux bifurcations imprévues, aux revirements et à l’incertitude des sentiments, à leur inévitable ambiguïté. Dès lors, sublimer (ou esthétiser) l’ordinaire, ce n’est pas toujours contester la hiérarchie implicite de ce qui est important. (p. 30)

Trop souvent, les discours publics expriment en critères mesurables le travail de soin et contribuent ainsi à invisibiliser l’important. Par exemple, évaluer la performance du personnel soignant selon le nombre de patients visités par jour ne rend pas compte de la qualité du soin qui leur est apporté. Lorsqu’un ministre félicite un hôpital d’après un tel critère, il accentue le problème. Accorder de l’importance au *care* implique de montrer ce que l’on fait déjà, mais d’une manière significative et non seulement pour la forme. La première étape demeure d’écouter ce que toutes ces personnes ont à dire, puisqu’en racontant leur expérience, elles expriment ce que les chiffres ne peuvent pas.

2.3 L’INSTRUMENTALISATION DU TRAVAIL GRATUIT

2.3.1 Le travail gratuit

La sociologue Maud Simonet étudie les différentes formes de travail gratuit et invisible et les enjeux qui en découlent, notamment l’exploitation du travail du *care* dans l’institution du salariat. Simonet (2018) définit le travail gratuit comme un « travail non reconnu comme tel, invisibilisé comme travail parce que reconnu et valorisé comme autre

chose, de l'amour, du soin, de l'engagement, de la citoyenneté, de la solidarité... et un travail structurellement assigné aux femmes dans nos sociétés capitalistes et patriarcales » (p. 18). Le travail gratuit inclut à la fois les tâches effectuées en dehors du cadre d'un emploi, par exemple le travail domestique ou le bénévolat, et les tâches effectuées dans le cadre d'un emploi, souvent nécessaires, mais non rémunérées ou reconnues, comme ranger un espace de travail, prendre des nouvelles de ses collègues ou acheter du matériel pour une classe de maternelle. Simonet y inclut également le travail numérique, comme l'écriture d'articles de blogue. Dans l'ensemble, ces tâches relèvent de l'attention portée à autrui. La grève des stagiaires au Québec qui luttaient pour la reconnaissance du travail étudiant illustre bien cette idée (Berthiaume, 2021). On observe une grande disparité entre les secteurs typiquement féminins, tels la santé, la culture ou l'éducation, dont les stages sont obligatoires, mais non-rémunérés, et les secteurs typiquement masculins, comme le génie, qui ont d'emblée des stages rémunérés.

L'existence du travail gratuit devient un problème lorsqu'il est approprié par autrui. Dans cette optique, Simonet critique le rôle de l'État et des institutions sociales dans l'exploitation du travail gratuit :

Mettre en lumière, derrière “les élans de solidarité”, la continuité du recours étatique au travail bénévole, donner à voir les rapports sociaux qui séparent le gratuit valorisé du gratuit forcé, c'est saisir, de manière plus crue mais aussi plus pleine, la guerre des valeurs qui se joue sous nos yeux aujourd'hui. (Simonet, 2020, non paginé)

Encore une fois, deux conceptions différentes de la valeur du travail s'affrontent : le travail reconnu, auquel on attribue une valeur économique, et le travail non reconnu comme tel, mais indispensable. Le premier se trouve bien rémunéré et le second facilement exploitable.

L'appel au bénévolat et à l'engagement en temps de crise constitue une stratégie politique fréquemment utilisée dans l'histoire récente de nos démocraties. En décrivant un problème de société comme une crise, par exemple en utilisant la terminologie de la guerre (guerre à la pauvreté, combattre le virus, vaincre la pénurie de main-d'œuvre, etc.), une rhétorique patriarcale par excellence, l'État vient justifier un appel massif à la solidarité citoyenne. Cependant, cet appel masque la responsabilité du gouvernement dans l'état de la situation : « Derrière l'engagement des citoyen.nes, il y a en effet leur travail qui contribue

tant bien que mal à faire tourner des services publics dont les effectifs et plus largement les moyens ont été fortement réduits » (Simonet, 2020). Par exemple, face à la détérioration du système de santé au Québec, le personnel soignant doit travailler toujours autant, voire davantage en temps de pandémie, mais avec de moins en moins de ressources. Le travail nécessaire devient du travail gratuit, non reconnu, mal rémunéré ou encore effectué dans des conditions déplorables. L'instrumentalisation consiste à pallier le délaissement par l'État de certains secteurs, comme la santé ou l'éducation, par un appel au devoir citoyen, à l'amour, à la solidarité ou à l'engagement pour que d'autres effectuent ce travail gratuitement. Paradoxalement, l'État délaisse le domaine des valeurs éthiques, mais fait appel à ces mêmes valeurs pour inciter au travail gratuit.

L'instrumentalisation du travail gratuit, présentée comme un aspect positif de nos sociétés dans le discours public, va de pair avec l'idéologie néolibérale :

Ces formes de "travail citoyen" s'inscrivent pourtant à leur manière dans les processus de dérèglementation, de désinstitutionnalisation et d'individualisation du travail qui caractérisent le traitement politique du travail dans notre système capitaliste actuel. Elles constituent à ce titre une face civique de la néolibéralisation du travail aujourd'hui. Une face civique et une face féminine, car le travail gratuit, bien au-delà des couturières, reste massivement une affaire de femmes. (Simonet, 2020)

Semblablement aux politiques d'austérité (Denault et al., 2015), en instrumentalisant le travail gratuit, l'État délaisse le socialement utile au profit du monde de la finance, des minières et des pétrolières, qui peuvent être considérés, à bien des égards, socialement nuisibles (Graeber, 2019, Deneault, 2008, 2018a).

Enfin, cet appel à la solidarité se transforme pour plusieurs en travail forcé :

Le travail gratuit des un.es n'est pas le travail gratuit des autres, et si certain.es sont invité.es à offrir leur contribution bénévole et publiquement remercié.es de le faire, d'autres, réquisitionné.es, n'ont pas d'autres choix que de se la faire prélever. (Simonet, 2020)

Par exemple, durant la pandémie, des préposés aux bénéficiaires au statut précaire n'avaient d'autre choix que de continuer de travailler pour conserver leur droit de vivre au Québec. Le travail gratuit est externalisé vers les populations précaires, plus faciles à exploiter. Ce ne sont pas les milliardaires ou les chefs d'entreprises qui ont été massivement mis à

contribution durant la pandémie, mais le bas de l'échelle sociale, les travailleurs et travailleuses « essentielles », souvent au salaire minimum, les bénéficiaires de l'aide sociale, les personnes immigrées au statut incertain, et plus généralement les femmes (Laugier, 2022).

2.3.2 Travail gratuit, travail du care

Motivé principalement par le souci des autres, le travail gratuit s'exploite au nom de la valeur économique par les tenants du capitalisme. Comme mentionné plus tôt, la valeur des tâches effectuées pour autrui n'est pas reconnue, car elles sont intraduisibles en termes financiers. Cependant, dans les dernières décennies, le travail gratuit se trouve de plus en plus institutionnalisé, intégré dans les marges du salariat. Pour Simonet (2018), le fonctionnement actuel de notre système économique dépend du fait que le travail du *care* soit effectué gratuitement, volontairement ou non. Le bénévolat devient alors une contrepartie nécessaire du travail du *care* non reconnu. Si tout ce travail devait être pleinement reconnu et rémunéré au même titre que le reste des emplois, le système ne serait plus viable. Dans l'ensemble, le travail bénévole occupe dans l'espace public un rôle semblable à celui des femmes dans l'espace privé, soit prendre soin des autres et de son environnement (Simonet, 2018). Pensons par exemple aux corvées de nettoyage des parcs ou des plages, des soupes populaires, divers évènements communautaires, etc.

Plusieurs acceptent le travail gratuit dans l'espoir d'obtenir un véritable emploi (Simonet, 2018). Dans ce cas, le travail gratuit est présenté comme un investissement pour un futur emploi. Cela se traduit en pratique par l'exploitation des vulnérables sans emplois, comme les stagiaires non rémunérés ou les artistes qui se font offrir de la visibilité au nom de la passion (Simonet, 2018). L'industrie culturelle, qui fonctionne dans l'ensemble avec des budgets très limités, repose sur différentes formes de travail gratuit pour parvenir à une certaine rentabilité, qui, à terme, devient un critère de « réussite » qui donne accès à du financement. Ce phénomène entraîne également un paradoxe : les personnes qui acceptent ce genre d'offre réduisent leurs propres possibilités d'emplois en fournissant une abondance de travail gratuit (Simonet, 2018). L'instrumentalisation du bénévolat au sein de l'emploi prend plusieurs formes. Le travail gratuit comme tremplin pour un emploi (comme les

stages non rémunérés) se transforme aujourd'hui en travail gratuit comme substitut à l'emploi : les organismes exploitent les stagiaires plutôt que de payer des employés. Un changement de paradigme s'opère aussi chez les chômeurs. Dans le contexte d'une rhétorique anti-assistanat, le bénévolat devient une contrepartie morale à l'absence d'emploi (Simonet, 2018). Les chômeurs doivent prouver leurs compétences dans le travail bénévole pour espérer obtenir un emploi ou avoir droit à l'assistance sociale. De l'interdiction, ils sont incités au bénévolat pour conserver leur statut. En résumé, le travail bénévole maintient la croyance dans le marché du travail en comblant ses lacunes. En devenant formel ou institutionnalisé, le bénévolat justifie et reproduit le système du salariat (Simonet, 2018).

Le travail gratuit se retrouve principalement dans les tâches de soin ou d'entretien au sein des emplois. Pour Simonet (2018), ces tâches sont en quelque sorte des stigmates du travail domestique. Moins bien reconnu que celui des hommes, le travail salarié des femmes (plus exactement les secteurs d'emploi typiquement féminins) demeure en partie invisible, gratuit et naturalisé. Rejoignant les éthiques du *care*, Simonet (2018) affirme que le travail gratuit relève en majeure partie « de l'aide, du soin, de l'attention, de ces valeurs féminines dont les femmes témoigneraient dans la sphère privée et qu'elles sauraient naturellement transférer dans des activités professionnelles, sur le marché du travail » (p. 119). Paradoxalement, pour les enseignantes par exemple, critiquer les mauvaises conditions de leur travail revient à mettre en doute l'authenticité de leurs motivations (le faire pour soi et non pour le bien des élèves) (Simonet, 2018). Cela rejoint les propos de Graeber (2019a) lorsqu'il affirme que le fait d'aider autrui diminue la valeur marchande d'un travail.

Examiner le travail du *care* sous la loupe du travail gratuit permet d'éclaircir les enjeux de valeurs en cause dans notre organisation du travail. La conception néolibérale du travail dépend du travail dévalorisé et féminisé (Simonet, 2018). Dans le cadre du système économique capitaliste, la valeur du *care* se confronte à la valeur marchande. Invisible, inquantifiable, le travail du *care* subsiste en majeure partie comme travail gratuit, car il ne peut se transformer en marchandise. Le travail gratuit agit alors en complément nécessaire de la structure salariale.

2.4 CONCLUSION

La différence dans la conception du travail entre les théories économiques libérales et les perspectives du care repose sur des conceptions fondamentalement opposées de la nature humaine et des relations sociales. La contribution de Graeber au débat est de fournir une explication anthropologique aux observations des théories du *care*, qui posent et revendiquent la centralité du souci d'autrui dans l'existence des sociétés humaines. Nous sommes tous dépendants de l'attention et du soin d'autrui : « Nous tous, êtres humains, nous nous construisons les uns les autres : c'est en cela que consiste la vie » (Graeber, 2019, p. 405). Dans ce contexte, l'économie nous donne simplement les moyens matériels pour prendre soin des autres. Ce sont les valeurs éthiques qui fondent les communautés humaines : « Nous évoquons ce processus de création et de soins mutuels en termes de valeurs - lesquelles sont précieuses justement parce qu'elles ne peuvent être réduites à des chiffres » (Graeber, 2019, p. 405, voir aussi Graeber, 2013). Une économie fondée sur l'entraide rend compte de cette réalité.

Pour reprendre l'expression de Sandra Laugier (2009), l'économie capitaliste effectue une inversion de *ce qui compte*. C'est exactement ce que fait le discours managérial : il tente de réduire à des données quantifiables des actions qui par essence ne peuvent l'être. Dans le cadre du travail, cette réduction mène à la dévalorisation du travail de soin. Comme le démontre Pascale Molinier, l'idéologie du management ne permet pas d'exprimer l'important dans le travail du *care*, ni ce qui donne un sens à chacune de nos activités quotidiennes : le travail du *care* ne se traduit pas en langage managérial.

Le système salarial est dépendant de l'exploitation du travail gratuit. Sa viabilité repose sur le fait que certaines tâches essentielles ne sont pas reconnues comme un travail digne d'être rémunéré. Valoriser le *care*, de même que toutes les valeurs éthiques, nécessite de sortir de la logique managériale, capitaliste et patriarcale, et de penser à des activités en dehors du salariat, sur des bases radicalement différentes de celles qui fondent notre organisation actuelle du travail. Ainsi, Molinier affirme :

Un mouvement politique qui remettrait en question la hiérarchie des valeurs fondées sur la science, la technique et la gestion pour promouvoir une société du *care* semble pour l'instant une utopie, mais si on en soutient l'émergence [...] il y

a des raisons de penser qu'une société plus juste puisse un jour appartenir à la réalité. (Ibos et al., p. 118)

Pareillement, Laugier (2022) insiste sur la nécessité de passer par un processus démocratique : « Intégrer les voix des femmes, et de tous ceux et celles qui font vivre la société, dans les définitions de ce qui compte est bel et bien, finalement, affaire de démocratie » (p. 39).

Simonet (2018) perçoit un dilemme entre intégrer le travail gratuit dans le salariat, qui renforcerait les formes d'oppression déjà existantes, et sortir du salariat, au risque de perdre les acquis qui norment le travail. Face à l'ampleur du phénomène, les solutions doivent veiller à ne pas reproduire d'autres formes d'exploitation qui reposent sur un déni de travail. Dissoudre le travail gratuit dans le salariat entraînerait une reconnaissance des droits des travailleurs bénévoles en les intégrant clairement dans un cadre légal, comme les normes du travail. Toutefois, cette démarche accentuerait les zones grises entre ce qui est un travail et ce qui n'en est pas un. Elle reproduirait les problèmes du système actuel, puisqu'elle ne remet pas en cause la dévalorisation de ce travail. À l'inverse, dissoudre le salariat dans le travail gratuit, notamment par le biais du revenu universel, semble plus prometteur. Mais si cette solution permet de valoriser le travail gratuit, elle n'empêche pas son appropriation par autrui (Simonet, 2018). En d'autres termes, les formes de reconnaissances émergeant du salariat demeurent insuffisantes pour engendrer un changement significatif.

CHAPITRE 3

ANARCHISME, CARE ET UTOPIES

3.1 INTRODUCTION

Fil conducteur de l'ensemble de son œuvre, Graeber souhaite dans *Bullshit jobs* (2019a; voir aussi Graeber, 2014) ouvrir le débat sur une question fondamentale : à quoi pourrait ressembler une société authentiquement libre ? À travers la critique du travail bureaucratique, il esquisse une réponse : une société libre valorise les relations d'entraide et rejette la subordination du travail aux impératifs du capitalisme.

Ce chapitre présente des manières de repenser et de réorganiser le travail qui visent à poser l'entraide au centre des rapports humains et à valoriser le travail du *care*. Il se divise en trois sections : une exploration théorique des conditions de valorisation du *care*, puis une redéfinition du travail hors du salariat, qui mènent à des propositions concrètes de transformation du travail.

D'abord, en encourageant les projets fondés sur l'entraide, qui minimisent la bureaucratie, l'anarchisme s'inscrit dans la continuité des réflexions des éthiques du *care*. Penser le changement dans une perspective d'emblée antiautoritaire, anticapitaliste et antipatriarcale permet de considérer les personnes invisibilisées par les systèmes de domination, telles que les travailleuses du *care*. Les principes qui guident l'éthique anarchiste, tels l'ethos de l'entraide, la prise de décision par consensus et l'association volontaire, laissent la place à l'expression de *ce qui compte* pour les personnes impliquées.

Ensuite, penser la sortie du salariat signifie de penser le travail en d'autres termes. Le concept d'activités auto-déterminées avancé par André Gorz permet de distinguer le travail commandé et payé du travail essentiel. En cohérence avec la perspective anarchiste, sa pensée encourage l'élaboration d'utopies réalistes au sein desquelles chacun devient en mesure d'œuvrer sur ce qui compte vraiment dans son existence.

Enfin, ces utopies prennent différentes formes. Premièrement, projet politique proposé par Gorz⁶ et soutenu par Graeber et les éthiques du *care*, le revenu minimum garanti détache le salaire de l'emploi, offrant ainsi aux individus la marge de manœuvre nécessaire pour s'adonner aux activités qui leur importent. Deuxièmement, viennent des exemples concrets d'organismes ou de groupes qui valorisent autrement le travail et contribuent à l'essor d'une société nouvelle. Ils s'écartent des modèles convenus du salariat, à divers degrés, et évitent la réduction de valeur du travail aux impératifs du monde de la finance. Il demeure important de penser l'autogestion dans son environnement social, de tisser des liens avec la communauté, mais aussi de créer des réseaux d'autonomie qui touchent tous les aspects de la vie commune afin d'assurer la pérennité de telles expériences.

3.2 L'ANARCHISME

3.2.1 L'éthique anarchiste

De nos jours, on retrouve à travers le monde plusieurs groupes ou mouvements sociaux qui, sans nécessairement se proclamer anarchistes, s'organisent et luttent contre différentes formes d'oppression. Des révolutions des travailleurs aux revendications autochtones, en passant par les luttes féministes et écologistes dans leurs formes plus radicales, ces mouvements ont en commun certains principes de base. En plus d'une opposition à toutes les formes de domination, on y retrouve notamment l'autonomie, l'horizontalité, l'entraide, l'association volontaire, l'action directe, un idéal révolutionnaire et une volonté d'auto-émancipation (Gelderloos, 2010). Mais surtout, ces mouvements partagent l'idée que la fin ne justifie pas les moyens et qu'on ne doit pas imposer à autrui sa vision des choses : « contemporary anarchist theory, such as it is, is most explicitly not intended to provide a comprehensive understanding that will instruct others in the proper conduct of revolution » (Graeber, 2009, p.221). En ce sens, le but des mouvements anarchistes est « moins de s'emparer du pouvoir d'État que dénoncer, délégitimer et démanteler les mécanismes de domination tout en gagnant des espaces d'autonomie toujours plus grands, avec à l'intérieur une gestion participative » (Graeber et Grubačić,

6 Longtemps opposé au projet de revenu universel, André Gorz revient sur sa position dans *Misères du présent, richesses du possible* (Gorz, 1997).

2004), en suivant l'idée de construire une nouvelle société à l'intérieur de l'ancienne. Par exemple, pour lutter contre le capitalisme financier, faire sauter les banques ne suffit pas, car les parents y placent de l'argent pour prendre soin de leurs enfants. Il faut les rendre désuètes en créant des alternatives crédibles en parallèle. Au sens le plus large, selon Graeber, l'anarchisme serait « un mouvement politique qui cherche à créer une société véritablement libre, c'est-à-dire une société où les rapports entre humains ne sont pas imposés sous la menace constante de la force » (2014, p. 174). Détachée des contraintes du capitalisme, du patriarcat et du lien de subordination, la valeur du travail repose essentiellement sur l'entraide. L'éthique anarchiste propose des conditions pour libérer le travail de ces contraintes qui en pervertissent le sens. Si chacun est libre d'agir selon ce qu'il juge important, d'après des valeurs éthiques, le travail devient principalement une forme de *care*.

Plusieurs auteurs présentent l'histoire de l'anarchisme en partant des penseurs héritiers des Lumières tels que Max Stirner, Emma Goldman, Mikhaïl Bakounine ou Pierre Kropotkine, puis en présentant les grands mouvements sociaux, essentiellement européens, qui s'en sont inspirés, comme le fait *L'anarchisme* de George Woodcock (2019). Les penseurs anarchistes s'opposent au développement de la centralisation de l'État pour leur préférer des relations horizontales :

l'ordre social apparaît spontanément à travers des interactions quotidiennes entre des gens qui se côtoient dans leur travail, leurs familles, leurs relations amicales et qui partagent une économie et une culture communes. Les communautés développent leur capacité à gérer leurs propres besoins et leurs propres affaires grâce à ces liens relationnels qui se créent dans la vie quotidienne. (White et Kossoff, 2011, p. 149)

Comme alternative à l'État moderne, les anarchistes défendent des projets qui dépendent de « l'unité administrative la plus proche du peuple », qui prendraient la forme de réseaux interconnectés, en plus de préserver « les occasions d'entraide, d'association volontaire et d'auto-organisation qui ont survécu et persisté dans les sociétés capitalistes » (White et Kossoff, 2011, p. 152).

Contrairement à d'autres traditions intellectuelles, comme le marxisme, la plupart de ces penseurs ne considéraient pas avoir inventé une nouvelle théorie. Ils ont simplement élaboré autour d'une conception de l'insurrection issue du sens commun : « ils

considéraient ses principes de base [...] aussi vieux que l'humanité. Il en va de même pour le rejet de l'État et toutes les formes de violence structurelle, inégalité ou domination (anarchisme signifie littéralement "sans gouvernants") — avec l'affirmation que toutes ces formes sont reliées entre elles et se renforcent» (Graeber et Grubačic, 2004). Ainsi, l'anarchisme a la particularité d'être une pratique militante avant d'être une théorie : là où le marxisme présente un discours analytique sur une stratégie révolutionnaire, l'anarchisme incarne un discours éthique sur des pratiques révolutionnaires (Graeber, 2009). Cela expliquerait pourquoi il y a si peu d'anarchistes dans le monde académique par rapport aux marxistes, par exemple.

Les fondements de l'anarchisme sont essentiellement des principes éthiques et organisationnels issus de la pratique, tels que l'horizontalité, la prise de décision par consensus, le rejet des multiples rapports de domination, la libre association, l'absence de mesures coercitives ou encore l'action directe. Les mouvements et organisations anarchistes incarnent les modes de fonctionnement que les membres souhaiteraient voir à grande échelle.

Suivant les principes d'autonomie et d'horizontalité, les anarchistes considèrent que chacun dispose de la liberté de se définir et de s'organiser dans ses propres termes (Gelderloos, 2010). Le corollaire est que les individus doivent mener leur propre lutte, personne ne peut les libérer à leur place. Afin que personne n'ait de pouvoir sur autrui et que tous puissent agir librement, les processus de décision s'opèrent de manière horizontale plutôt que verticale (Gelderloos, 2010). Une coopérative anarchiste veillerait à une répartition des tâches qui ne donne pas à certains individus l'ascendant sur d'autres. Par exemple, les tâches administratives peuvent être réparties également entre les travailleurs ou effectuées par rotation. Conséquemment, un mouvement anarchiste incarne aussi un idéal révolutionnaire qui vise à destituer les élites qui accaparent le pouvoir (Gelderloos, 2010). Au sein d'une organisation ou un mouvement anarchiste, les moyens, ou le processus, importent davantage que la fin elle-même.

L'action directe

On ne peut parler d'anarchisme sans mentionner la pratique en son cœur, l'action directe. L'action directe représente un idéal d'action. Comme l'écrit Graeber (2009) :

It is a form of action in which means and ends become, effectively, indistinguishable; a way of actively engaging with the world to bring about change, in which the form of the action – or at least, the organization of the action – is itself a model for the change one wishes to bring about (p. 210).

À la différence d'autres mouvements de revendication qui cherchent à négocier et à faire pression sur l'État, l'action directe implique de ne pas faire appel à l'autorité de l'État, puisque sa légitimité n'est pas reconnue par un militant anarchiste. En d'autres termes, il s'agit d'agir comme si l'État n'existait pas, ou plutôt « comme si nous étions déjà libres » (Graeber, 2014), autant que faire se peut. À partir du principe selon lequel nous créons et recréons au quotidien le monde dans lequel on vit (Graeber, 2009), en pratiquant l'action directe, nous créons le monde dans lequel nous souhaitons vivre. Cette position sur le changement social rejoint celle des éthiques du *care* qui considèrent que « le monde ordinaire n'est pas un ready-made, mais le fruit d'un travail toujours à refaire » (Molinier, 2021, p. 192). Prendre soin, c'est un travail discret, ordinaire, anodin, mais qui doit être fait et refait au quotidien. On ne peut pas prendre soin d'une personne une seule fois comme on fabrique un objet. C'est ce qui rend le *care* trop visible pour le voir (Laugier, 2009). Ces deux perspectives se fondent sur l'importance de l'ordinaire et des gestes du quotidien pour transformer le monde.

Par exemple, si une personne conduit un camion rempli de déchets toxiques pour le jeter dans une rivière, celui qui s'engage dans une action directe ne prend pas en considération le fait que la compagnie propriétaire du camion a l'autorisation légale de le faire. Il va le traiter de la même manière que n'importe quel individu qui essaie de jeter des déchets toxiques dans une source d'eau potable : en l'empêchant de le faire (Graeber, 2009). Bien qu'étant la forme la plus courante, l'action directe dépasse les actions contestataires. Du moment qu'un groupe de personnes décide de s'organiser et d'agir pour répondre à un besoin qu'ils ont identifié sans attendre l'accord de l'État ou d'une autre entité représentant l'autorité locale, comme une municipalité, on peut parler d'action directe. D'une manière générale, c'est une pratique qui présume qu'on ne peut pas former une société démocratique, libre et heureuse si elle impose des ordres, une discipline militaire et le sacrifice de soi (Graeber, 2009).

L'ethos de l'entraide

Les mouvements anarchistes placent l'entraide au cœur de leur conception de la nature humaine et de leurs projets collectifs. Comme l'écrit Graeber (2010), l'entraide peut se résumer à la formule : de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins (voir premier chapitre). Selon Gelderloos (2010), dans une économie basée sur l'entraide, puisque personne n'a de pouvoir sur autrui, chacun valorise les occasions de travailler ensemble, augmentant par le fait même la force de leur coopération. À l'échelle d'une société, Gelderloos ajoute que les liens de don et de solidarité forment une cohésion sociale plus solide que celle issue de la peur des frontières, des lois, des prisons et de l'armée.

Écrit en réponse au darwinisme social omniprésent à l'époque, Kropotkine affirme dans *L'entraide* (1938) que celle-ci joue un rôle souvent bien plus important que la compétition dans la survie de plusieurs espèces, dont l'être humain. Kropotkine devient le pionnier d'une lignée d'anthropologues qui affirment la prépondérance des modes d'organisation que l'on pourrait qualifier d'anarchistes dans les communautés humaines à travers le monde (Graeber, 2002; voir aussi Dupuis-Déri, 2005; 2017; Graeber et Wengrow, 2021). Kropotkine réfute l'idée selon laquelle l'humain est individualiste et égoïste par nature, comme le suggère Hobbes avec « la guerre de tous contre tous ». À l'instar des éthiques du *care*, la position anarchiste postule que si l'humain a des tendances égoïstes, la plupart de ses relations sociales au sein d'une communauté sont motivées par l'entraide.

La prise de décision

Si l'action directe incarne une manière d'agir, le processus de prise de décision qui y mène est tout aussi important. Le consensus, selon Graeber (2009), est une manière de s'entendre sur des décisions en cohérence avec une société qui n'a pas recours à la violence systémique pour appliquer et faire accepter les décisions. Cela consiste à allier en même temps l'autonomie individuelle et l'engagement dans une communauté. Une décision prise par consensus n'est imposée à personne de quelque manière que ce soit. Selon Graeber, trois aspects centraux caractérisent le consensus.

D'abord, l'ethos de l'entraide implique que l'autonomie individuelle peut s'exprimer à travers l'engagement envers un groupe. En ce sens, de la perspective d'un individu, la liberté individuelle « largely consist in the freedom to decide for oneself to

which projects or communities one wishes to commit » (Graeber, 2009, p. 330). De la perspective du groupe, en offrant aux membres le pouvoir de bloquer une proposition, ceux-ci deviennent pleinement conscients de leur responsabilité et du pouvoir de saper toute la démarche. Combiné avec le refus d'émettre tout jugement moral, le principe est d'afficher d'emblée une confiance totale en chacun des membres. Suivant le principe d'association volontaire, Gelderloos (2010) mentionne que dans le consensus, la cohésion du groupe prime sur l'efficacité de la décision. Cela implique que respecter des points de vue différents est plus important que d'imposer une décision qui exclurait certains membres. Il précise que les coûts véritables des modèles autoritaires sont externalisés, car ils reposent sur l'existence du système policier pour faire respecter leurs décisions.

Également, tout groupe basé sur le consensus doit déterminer ses principes fondateurs. Ces principes sont spécifiques aux buts ou à la raison d'être du groupe et à sa manière de s'organiser pour y parvenir. Tous les membres du groupe doivent d'abord s'entendre sur ce qu'ils souhaitent accomplir ensemble (Graeber, 2009). Ensuite vient le présupposé de la diversité. Lorsque chaque membre s'entend sur un but commun, la diversité des perspectives apparaît davantage comme une force. Ainsi, dans un groupe diversifié, chacun peut apporter des éléments qui viennent compléter les angles morts des autres, contrairement à un groupe parfaitement homogène. On ne se questionne pas sur pourquoi telle ou telle personne pense différemment, mais plutôt comment cette perspective peut contribuer à l'atteinte d'un objectif commun. La diversité apparaît dès lors comme une source de créativité. Autrement dit, le consensus implique une conception pluraliste de la vérité (Graeber, 2009).

Le consensus comporte aussi ses limites. Certaines sont d'ordre pratique : la longueur du processus et le temps nécessaire aux discussions, le nombre de personnes impliquées, la nécessité de la présence de tous, l'incapacité à répondre à une situation d'urgence, etc. D'autres sont plus pernicieuses, comme la difficulté pour certaines personnes de s'engager et comprendre le processus ou encore entretenir des relations avec des groupes hiérarchisés (qui voudraient par exemple parler au « chef »). Surtout, le consensus n'est pas l'unique méthode utilisée pour prendre des décisions collectivement. Certains groupes votent à majorité, d'autres fonctionnent avec une forme de représentation, à travers des comités. Cependant, le processus décisionnel choisi doit considérer le contexte

culturel des personnes impliquées (Gelderloos, 2010). Peu importe la méthode choisie, l'important demeure de ne pas recréer une élite qui conserverait le monopole des décisions :

But if there are multiple decision-making structures for different spheres of life, and if they can arise or fade out according to need, none of them can monopolize authority. In this regard, power needs to stay in the streets, in the homes, in the hands of the people who exercise it, in the meeting of people who come together to solve problems. (Gederloos, 2010, chap. 2, non paginé)

Les personnes concernées par les décisions se trouvent toujours considérées et impliquées dans le processus. Cette manière de faire constitue l'antithèse des procédures managériales rigides et autoritaires.

En laissant toute la place à l'expérience de chacun, l'éthique anarchiste rejoint l'objectif de l'éthique du *care*. Comme l'écrit Laugier (2009), les éthiques du *care* cherchent à donner une voix aux invisibles, à exposer l'importance de l'ordinaire qui ne s'exprime qu'à travers l'expérience. Le consensus permet d'entendre ce que les infirmières, par exemple, ont à dire sur ce qui compte le plus dans leur travail, alors qu'elles sont ignorées par le système patriarcal (Laugier, 2022). Le travail de soin, pour être bien fait, dépend d'arbitrages collectifs (Molinier, 2013). Un centre de santé autogéré se fonderait d'abord et avant tout sur ces considérations. Personne ne se trouverait en position de dire à la place des personnes soignantes comment effectuer et organiser leur travail. Décrivant comment les soignants ont contourné les difficultés imposées par les décideurs politiques durant la pandémie, Molinier (2021) affirme l'importance de leur faire confiance :

C'est sur cette base empirique, fondée sur l'expérience vécue du soin, qu'il faut réfléchir à l'hôpital de demain pour une gestion équilibrée, qui ne soit pas sourde à la mission de service public qu'elle est censée servir. Des formes de démocratie participatives, où l'on accepte le dissensus et la recherche de compromis, doivent être inventées. [...] L'expertise doit changer de mains, on doit collectivement réapprendre à faire confiance aux gens de métier. (pp.190-191)

Le terme de dissensus n'est pas ici l'opposé du consensus, mais utilisé dans le sens d'opinions divergentes qui méritent d'être discutées, ce qui est justement l'objectif du consensus. Faire confiance aux gens de métier, dans ce contexte, implique de faire confiance aux personnes qui ont l'expérience concrète du travail.

3.2.2 Un mouvement issu de l'expérience

Ces considérations amènent Graeber (2009) à concevoir l'anarchisme comme une relation entre un ensemble de pratiques, une attitude et une vision du monde :

It's when the three reinforce each other – when a revulsion against oppression causes people to try to live their lives in a more self-consciously egalitarian fashion, when they draw on those experiences to produce visions of a more just society, when those visions, in turn, cause them to see existing social arrangements as even more illegitimate and obnoxious – that one can begin to talk about anarchism (p. 215).

L'anarchisme ne cherche aucunement à appliquer une théorie; ce n'est donc ni une idéologie, ni une théorie de l'histoire. La théorie anarchiste se centre davantage autour de l'expérience vécue : « It is more than anything else an extrapolation from and imaginative projection of certain forms of practices » (Graeber, 2009, p. 221). C'est une éthique pragmatique qui demeure imbriquée dans différentes formes de luttes.

Si on peut distinguer certains courants, comme l'anarcho-syndicalisme, l'anarcho-communisme, l'anti-fascisme, l'écologisme radical ou l'anarcho-féminisme, la majorité des anarchistes contemporains ne s'associent pas à un courant particulier. D'ailleurs, ces courants ne portent pas le nom d'intellectuels (marxistes-léninistes, moaïstes, trotskistes, etc.), mais représentent plutôt l'aspect central qui les préoccupe. Bien que les anarchistes classiques s'inscrivent dans les marges de la tradition occidentale issue des Lumières, les principes anarchistes ne peuvent se réduire à un lieu ou un moment de l'histoire. Comme mouvement amorphe, sans forme cristallisée, il évolue constamment en fonction du contexte.

L'anarchisme renverse un élément central de la pensée occidentale : certaines sociétés, même à grande échelle, s'organisent parfaitement bien sans État. L'histoire de l'humanité regorge d'exemples de sociétés en partie ou entièrement autogérées, dans le sens où la vie quotidienne se règle sans structure hiérarchique centralisée, tels que l'ancienne cité d'Uruk en Mésopotamie, les diverses communautés autochtones de la côte nord-ouest américaine, plusieurs cités européennes du Moyen-Âge ou encore les peuples mayas du Yucatàn et du Chiapas (Graeber et Wengrow, 2021, en particulier ch. 10). En comparaison, l'omniprésence des États dans l'époque contemporaine fait figure d'exception. Assumer la nécessité d'un État, représentant par excellence des lourdes bureaucraties, revient à ignorer

et dévaloriser de multiples possibilités d'organisation sociale pourtant viables. Cependant, l'anarchisme ne doit pas s'en tenir à un simple rejet de l'État « par principe », mais l'inclure dans une réflexion plus large sur les formes de domination qu'il entretient, tels le patriarcat, le colonialisme et le capitalisme. Également, en tant que mode de vie, l'anarchisme favorise l'émergence de possibilités en incarnant et en stimulant la vision d'un monde meilleur, quel qu'il soit. Une majorité de penseurs anarchistes contemporains s'expriment par l'art davantage que par des textes analytiques, puisque l'art permet de mettre en œuvre de manière accessible leurs idéaux et en inspirer d'autres (Graeber et Grubačić, 2004, voir aussi Graeber, 2009).

L'anarchisme n'a pas besoin d'une Grande Théorie sur la vie, l'univers et tout le reste pour demeurer crédible, cela contredirait même ses principes : « plus encore qu'une Grande Théorie, ce dont l'anarchisme a besoin pourrait être appelé une petite théorie : une façon de se confronter avec ces questions concrètes, immédiates qui émergent d'un projet de transformation » (Graeber et Grubačić, 2004, note de bas de page). L'anarchisme est un pragmatisme, la pratique a préséance sur la théorie. Cette dernière vient simplement l'appuyer, clarifier les enjeux et entretenir un espoir pour un meilleur futur, pour organiser les actions vers un but qui n'est pas prédéterminé, et encore moins imposé. Ce faisant, les anarchistes empruntent aux courants de pensée pertinents selon les luttes dans lesquelles ils et elles s'engagent : la pensée décoloniale, le féminisme, le marxisme, l'écologisme, etc. Graeber (2014) note par ailleurs que la pratique du consensus était appliquée dans les mouvements féministes radicaux avant d'être intégrée aux mouvements anarchistes.

Autrement dit, l'anarchisme fonctionne sur le principe d'une connaissance située. Face à un même problème, selon celles et ceux qui s'engagent dans le processus, des solutions radicalement différentes peuvent survenir. Le point commun entre deux mouvements anarchistes n'est pas la solution en elle-même, mais bien la manière d'y parvenir, le processus, les questions posées davantage que les réponses fournies. Le dialogue entre des perspectives différentes se transforme en vecteur de possibilités si les participants s'entendent sur ce qu'ils souhaitent accomplir ensemble. Pour cette raison, même en centrant la réflexion sur le travail, la théorie anarchiste demeure à l'écoute des considérations plus larges sur le capitalisme, le patriarcat, le colonialisme ou l'autoritarisme

avec l'objectif de s'en émanciper. L'articulation de ces questions éthiques au sein de la pratique constitue une force d'un mouvement contestataire sans structure dogmatique.

L'approche anarchiste permet d'appréhender des solutions qui donnent toute la considération nécessaire aux personnes directement affectées par un problème social. Cette approche laisse aux travailleuses et travailleurs le soin de décider ce qu'ils jugent important. Puisque la dévalorisation du *care* relève de systèmes d'oppression comme le capitalisme et le patriarcat, donner une voix aux invisibles, aux ignorées des discours dominants, nécessite de passer par le bas, par les personnes qui vivent ces enjeux au quotidien. À l'inverse, des politiques pensées et imposées par les mêmes personnes qui ignorent ostensiblement l'importance du *care* ne sauraient aboutir à un monde meilleur. Dans cette perspective, la question du travail est épineuse. De toute évidence, un travail qui demeure soumis au lien de subordination (Linhart, 2020) ne cadre pas avec un idéal anti-hiérarchique. Il faut distinguer l'emploi, issu du salariat, du travail du *care* plus général qui implique prendre soin, maintenir les liens sociaux, participer aux décisions collectives. Un travail qui doit être fait, qu'il soit rémunéré ou non. Pour éviter cette confusion sémantique tout en valorisant le travail essentiel au fonctionnement de la société, le philosophe et écologiste André Gorz développe dans son œuvre le concept d'activités librement choisies.

3.3 SORTIR DU SALARIAT

Gorz (1990) arrime sa critique du travail à une esquisse d'un mode de vie différent, une utopie ordinaire :

Le problème de fond auquel nous sommes confrontés est celui d'un au-delà de l'économie et, ce qui revient au même, d'un au-delà du travail rémunéré. La rationalisation économique libère du temps, elle continuera d'en libérer, et il n'est plus possible, par conséquent, de faire dépendre le revenu des citoyens de la quantité de travail dont l'économie a besoin. Il n'est plus possible, non plus, de continuer à faire du travail rémunéré la source principale de l'identité et du sens de la vie pour chacun. (paragr. 27)

Gorz appelle un changement d'ordre politique pour une société « qui déplace la production de lien social vers les rapports de coopération, régulés par la réciprocité et la mutualité et non plus par le marché et l'argent » (p. 109). En souhaitant renverser la hiérarchie de ce qui compte, il propose de sortir du salariat plutôt que de l'étendre aux autres activités qui lui

échappent encore. Pour être conséquente, cette sortie implique aussi une sortie du patriarcat et du colonialisme. Tout comme dans la perspective anarchiste, Gorz (1997) soutient que ces luttes n'admettent pas de réponse institutionnelle imposée par le haut, bien qu'il souligne par ailleurs l'importance du rôle de l'État pour sortir du capitalisme.

3.3.1 Les activités autonomes pour remplacer l'emploi

En mettant de l'avant des activités qui valent par et pour elles-mêmes, Gorz (1980) cherche à inverser le paradigme d'un travail pensé en termes de production : « la "vraie vie" commence hors du travail, le travail devient un moyen pour élargir la sphère du non-travail, il est l'occupation temporaire par laquelle les individus acquièrent la possibilité de poursuivre leurs activités principales », appelées « autonomes » ou « autodéterminées » (p. 114). Penser des activités autour d'un but commun implique des activités liées au fait de prendre soin des autres et de sa communauté, mais surtout permet de mettre en œuvre les activités que les individus qui y prennent part jugent importantes.

Libérés d'une contrainte de travail « commandé et payé », ce n'est pas tant le loisir qui nous occuperait (comme le laisse entendre Bertrand Russel), mais ces activités qui prennent sens au sein d'une communauté en fonction de ses besoins particuliers :

Les individus pourraient se livrer à ces activités, et même "travailler", en se regroupant librement et en choisissant les fins et les moyens de ce qu'ils font. Dépasser le capitalisme, ce serait accéder à une forme sociale dans laquelle l'individu ne serait plus défini prioritairement par sa fonction de travailleur. (Gorz, 1997, p. 124)

Le travail prendrait la forme d'activités multiples « dont la rémunération et la rentabilité ne seront plus la condition nécessaire ni le but. Les rapports sociaux, les liens de coopération, le sens de chaque vie seront produits principalement par ces activités qui ne valorisent pas le capital » (p. 124). Pour Gorz (1997), cette conception implique de remplacer le système salarial :

Ces autoactivités ne doivent pas être perçues comme des compléments subalternes de l'économie capitaliste de marché ni comme des contreparties du revenu de base qui les rend possibles. [...] elles ont vocation de soustraire à la logique capitaliste et marchande l'espace et le temps social que la contraction du volume de travail rend disponible; et vocation de supplanter en grande partie le salariat pour créer, et par delà celui-ci, des liens sociaux associatifs et libres. (p. 162)

Gorz invite à imaginer et créer une société dans laquelle le temps de travail ne constitue plus le temps social dominant, une société dans laquelle les activités essentielles à son fonctionnement échappent aux impératifs du système capitaliste, du productivisme et du management. Autrement dit, il propose de mettre de l'avant des activités qui prennent leur sens dans différentes valeurs éthiques, librement choisies, plutôt qu'un monde du travail fondé sur la seule valeur économique dont la finalité est imposée par l'élite financière.

3.3.2 Utopies réalistes

Dans une époque où il est plus facile d'imaginer la fin du monde que la fin du capitalisme (Fisher, 2009), nous devons porter une attention particulière à développer des utopies crédibles pour ne pas sombrer dans un laisser-aller résigné et défaitiste. Selon Marc Fisher (2009), cette formule résume « the widespread sense that not only is capitalism the only viable political and economic system, but also that it is now impossible to even imagine a coherent alternative to it » (p. 2). Boaventura de Sousa Santos (2016) présente une idée similaire dans ses réflexions sur la pensée critique occidentale : « il est aussi difficile d'imaginer la fin du capitalisme que d'imaginer que le capitalisme n'a pas de fin » (p. 34).

À travers son œuvre, Gorz (1997) invite à tenter des expériences, des exemples, des utopies jusqu'au bout pour stimuler l'imagination en ouvrant les possibilités d'un monde futur et se libérer « des lieux communs idéologiques auxquels s'enchaîne le discours social dominant » (p. 132). Il convient de prendre la perspective d'une société différente afin de saisir la désintégration et les écueils de notre société actuelle :

L'utopie au sens que ce terme a pris chez Ernst Bloch ou chez Paul Ricœur, a pour fonction de nous donner, par rapport à l'état de choses existant, le recul qui nous permette de juger ce que nous faisons à la lumière de ce que nous pourrions ou devrions faire. (p. 180)

Mettre fin au capitalisme nécessite d'élargir ses voies de sortie au sein de la société actuelle : « élargir au maximum les espaces et les moyens qui permettent la production de socialités alternatives, de modes de vie, de coopération et d'activités soustraits aux dispositifs de pouvoir du capital et de l'État » (Gorz, 1997, p. 132). Ou, pour reprendre une formule anarchiste : construire une nouvelle société à l'intérieur de l'ancienne de manière à rendre désuètes les institutions que l'on souhaite abolir.

Détruire le travail

Dans une perspective plus radicale, le penseur anarchiste Alfredo M. Bonanno rejoint sur plusieurs aspects la pensée de Gorz. Il affirme dans *Détruisons le travail* (1994) la nécessité de détruire le travail plutôt que viser l'amélioration des conditions des travailleurs :

Autrefois, le travail donnait une identité sociale au travailleur et cette identité associée à celle du citoyen constituait le sujet parfait. Ainsi, la fuite du travail était une tentative totalement révolutionnaire visant à se libérer d'une situation étouffante. Aujourd'hui, la seule réponse en opposition au travail est sa destruction, en créant des projets, un avenir et une identité sociale tout à fait nouveaux et opposés aux tentatives d'anéantissement mis sur pied par le capitalisme post-industriel qui ne fournit plus l'identité sociale au travailleur, mais qui cherche à l'utiliser de manière généralisée et indifférenciée, sans aucune perspective d'avenir. (Paragr. 19)

Pour Bonanno, détruire le travail signifie détruire le travail tel que pensé dans le paradigme capitaliste. Il critique l'approche marxiste qui enjoint à saisir les moyens de production. Il encourage plutôt des activités révolutionnaires qui ne placent pas l'idée de production comme une finalité. Sortir du paradigme de production, c'est penser le travail sur une base radicalement différente, hors du cadre capitaliste, et pas seulement en opposition à ce dernier (Bonanno, 1977). Toute tentative de transformer le travail à l'intérieur du cadre capitaliste mène au risque de sa récupération :

Il est nécessaire de réaliser son propre projet de destruction du travail, pour ne pas se faire envoûter une fois de plus par des horaires de travail réduits, flexibles, programmables à souhait, par les congés payés [...] Il ne faut pas se limiter à réduire les dégâts, car le capital même a intérêt à le faire, pour garder en vie non pas une main-d'œuvre moins stressée, mais un répondant à l'offre de marché, c'est-à-dire une demande passablement soutenue. (1994, Paragr. 22)

Il souligne toutefois le danger d'une absence totale de règles qui laisserait le champ libre aux entreprises capitalistes pour exploiter les individus comme ils l'entendent. La production autonome rejette aussi les différents syndicats qui cherchent à conformer l'entreprise aux impératifs capitalistes avec une simple amélioration des conditions de travail. Demander un meilleur salaire ne détache pas le travail de la contrainte du salariat. À l'instar de Gorz et Graeber, Bonanno (1994) enjoint à tenter des expériences radicales qui ouvrent les possibilités d'un mode de vie différent :

Nous pouvons sortir de ce dilemme par l'approfondissement de notre propre projet créatif ou, en d'autres termes, par la réflexion sur ce que nous voulons faire de notre vie et des moyens qu'on acquiert en ne travaillant pas. Si l'on veut détruire le travail, il faut construire des parcours d'expérimentation collectifs et individuels qui ne tiennent compte du travail⁷ que pour l'exclure de l'ensemble des possibilités réelles. (Paragr. 34)

3.4 POSSIBILITÉS

3.4.1 Le revenu minimum garanti

Le revenu minimum garanti (RMG) constitue paradoxalement une solution radicale qui passe par les voies politiques traditionnelles, mais qui à terme permet aussi de s'en détacher. Selon Van Parijs, dont la pensée a été fortement influencée par André Gorz (Van Parijs, 2023), l'allocation universelle⁸ est « un revenu versé par une communauté politique à tous ses membres sur une base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence en termes de travail » (Van Parijs, 2003). Elle est versée régulièrement, par exemple mensuellement ou annuellement, et en espèces plutôt qu'en nature. La communauté politique peut être de niveau provincial, national ou municipal. L'allocation doit être versée individuellement à tous les membres d'une communauté, sans considération pour le revenu, et de manière uniforme. André Gorz précise la différence avec une simple réduction du temps de travail : « une politique de [réduction du temps de travail] ne peut être efficace que si elle est évolutive et transcende le niveau de l'entreprise » (1997, p. 154) en offrant un temps de travail discontinu (par semaine, mois, année) sans entraîner une précarité d'emplois. Si une telle politique permet de reconnaître et valoriser le non-travail, elle demeure conditionnelle à l'emploi. Le revenu universel, au contraire, est inconditionnel.

Van Parijs considère que l'allocation universelle favorise et soutient la participation à des activités différentes d'un travail rémunéré typique. En plus de soutenir financièrement les gens qui ne travaillent pas, elle apporte une reconnaissance des activités non rémunérées et encourage par le fait même le bénévolat et d'autres tâches essentielles au bon fonctionnement de la société qui ne sont pas reconnues par le salariat. L'allocation universelle permet aussi de réduire l'instrumentalisation de ce type d'activités en ouvrant la

7 Encore une fois, travail entendu comme emploi.

8 Bien que certains auteurs établissent une distinction, nous utilisons revenu minimum garanti, allocation universelle ou revenu de base comme synonymes.

porte à des modes de fonctionnements en marge du salariat. Si les gens travaillent par choix, les activités, productives ou non, qu'ils entreprennent n'ont plus besoin d'être rémunérées. Cela a de fortes chances d'améliorer la participation citoyenne et l'implication sociale. En outre, en soutenant le travail peu rémunéré, l'allocation universelle encourage le travail à temps partiel ou saisonnier, laissant ainsi plus de temps aux gens pour effectuer d'autres activités librement choisies. Van Parijs souligne l'importance de laisser aux gens la liberté de choisir le genre de travail qu'ils souhaitent faire :

[Seuls les travailleurs] sont capables d'évaluer les innombrables aspects d'une activité qu'ils exercent ou envisagent d'exercer. S'ils ont presque toujours la capacité cognitive de distinguer entre emploi convenable et emploi inacceptable, ils n'ont pas toujours le pouvoir de refuser ce dernier, en particulier lorsqu'ils ont de faibles qualifications ou lorsque les défenses collectives sont affaiblies. (Vanderborgh et Van Parijs, 2005, p. 64)

Le revenu universel permet de réduire notre dépendance au travail salarié au profit de différentes formes de contributions sociales qui mettent en œuvre autant de valeurs éthiques. Pour Gorz (1997), il s'agit du « meilleur levier pour redistribuer aussi largement que possible à la fois le travail rémunéré et les activités non rémunérées » (p. 141).

En parallèle, la réflexion sur le revenu minimum garanti expose l'absurdité des politiques du travail actuelles :

Elle met en relief le non-sens d'un système qui réalise des économies de temps de travail sans précédent mais fait du temps ainsi libéré une calamité parce qu'il ne sait ni le répartir, ni répartir les richesses produites ou productibles, ni reconnaître la valeur intrinsèque du « loisir et du temps pour les activités supérieures »⁹ (1997, p. 149).

La frénésie de l'emploi à tout prix, les *bullshit jobs*, le pouvoir croissant du management, la dévalorisation du *care* et son instrumentalisation, entre autres problèmes, résultent en majeure partie de décisions politiques délibérées sur la manière d'organiser le travail au sein de la société. Selon Graeber (2019a), le revenu minimum garanti (RMG) réduit le contrôle de l'État, offre davantage d'autonomie aux gens et permet de se débarrasser de la lourde bureaucratie qui vise à maintenir les pauvres dans la misère. Au contraire du mythe populaire considérant les pauvres ou les sans-emplois paresseux, cette position implique que les gens se rendraient utiles avec le temps ainsi

9 Gorz cite les *Grundrisse* de Karl Marx

libéré. C'est ce qu'illustre le cas des *bullshits jobs* : la plupart des gens souffrent d'être payés à ne rien faire tout en prétendant être utiles. Le revenu universel offre une solution au dilemme qui consiste à accepter un boulot inutile pour payer son loyer ou accomplir un travail gratifiant qui aide réellement autrui. La valeur inquantifiable de nos actions quotidiennes se trouve en partie reconnue par un revenu détaché de toute contrainte, car elle n'est pas réduite à une donnée mesurable qui en pervertit invariablement le sens.

Si les gens ont l'opportunité de contribuer de manière significative à la société tout en ayant les moyens de vivre convenablement, les emplois dont l'unique raison d'être est le salaire ou les avantages sociaux risquent fort de ne plus exister. Les jobs qui dépendent de l'inefficacité du système kafkaïen disparaîtraient, et avec elles des compagnies entières se dédiant à naviguer les dédales bureaucratiques. Le revenu minimum garanti offre aussi une porte de sortie face aux abus de pouvoir issus de la dynamique autoritaire du travail hiérarchisé, particulièrement présente dans les emplois inutiles. Libérés de la contrainte d'un travail de subsistance, les travailleurs ont le loisir de quitter face à des conditions insoutenables.

Le care et le RMG

En reconnaissant la pluralité d'activités fondées sur des valeurs éthiques sans les réduire à leur valeur économique, l'allocation universelle contribue à redéfinir le travail. Elle rend visible les activités dévalorisées par le capitalisme et le patriarcat. Dans leur article intitulé *Intégrer le care dans la réflexion sur le revenu universel* (2018), Sandra Laugier et Pascale Molinier abondent dans ce sens :

Le revenu universel, à condition qu'il le soit, détache le « revenu » du mérite associé au travail, ce qui représente un séisme d'envergure obligeant à repenser le contenu même du travail. Car si l'on peut assurer une partie de ses conditions d'existence sans "travailler", alors on n'accepte plus d'être exploité·e de la même façon. Les métiers subalternes, en particulier ceux exercés par des femmes dans les domaines du *care*, sont au cœur de cette transformation de la valeur travail. (paragr. 1)

Puisque chaque humain y a droit sans condition, le revenu universel constitue une « mise en œuvre concrète d'un principe éthique, de solidarité et de responsabilité vis-à-vis des plus pauvres, des plus démunis·e·s, des vulnérables » (paragr. 2). Ce dernier point est crucial si l'on pense au système actuel conçu pour pénaliser les plus démunis. L'aide disponible

repose généralement sur de lourds processus bureaucratiques difficilement accessibles, humiliants, dégradants et délibérément complexes (Graeber, 2015). Sans paperasse, sans critères sélectifs, l'aide devient plus rapidement disponible et plus facilement accessible.

Pour obtenir une transformation conséquente, le revenu de base doit être en prenant compte des enjeux du travail domestique pour ne pas reproduire les inégalités inhérentes au patriarcat. Il doit viser « la valorisation des activités invisibles sans lesquelles le monde serait sale, inconmode et sans chaleur » (Laugier et Molinier, 2018, paragr. 7). Selon Laugier et Molinier :

Son sens est maintenant de proposer une nouvelle façon de penser le travail et la citoyenneté, et une nouvelle base non viriliste pour la discussion sur le travail et son statut dans notre société. L'apologie du travail comme valeur morale au XIX^e siècle, puis comme accomplissement de soi au XX^e siècle, a été construit sur la valorisation des tâches réalisées par les hommes et l'exclusion des tâches réalisées par les femmes. (paragr. 8)

Au final, pour Graeber (2019a), en laissant aux gens le soin de faire ce qu'ils jugent important, le revenu minimum garanti soulève un argument en faveur de la liberté humaine : « En laissant à chacun décider par lui-même des bienfaits qu'il peut apporter à l'humanité, sans aucune restriction, *comment serait-il possible d'aboutir à une répartition du travail plus désastreuse que celle d'aujourd'hui*¹⁰? » (p. 430). Un monde du travail dans lequel les activités qui aident autrui sont découragées, alors que l'existence de boulots inutiles semble parfaitement acceptable.

Cependant, la proposition d'un RMG se confronte à des écueils d'ordre politique et structurel. La mise en place du RMG implique une transformation à grande échelle par le truchement d'une entité politique existante, tel un gouvernement ou *a minima* une municipalité. Comme le rappellent Laugier et Molinier (2018) à partir du concept « d'indifférence des privilégiés »¹¹, l'idée semble largement ignorée par la classe dirigeante, car « ceux et celles qui bénéficient du système inégalitaire préfèrent ignorer (“*I don't care*”) les effets du développement du capitalisme sur les plus vulnérables » (paragr. 5). Paradoxalement, un tel projet est généralement opposé aux intérêts du pouvoir (ou simplement ignoré), mais en dépend pour se mettre en place. En d'autres termes, l'idée

10 L'auteur souligne

11 voir Tronto, Hochschild et Gilligan, 2013

paraît tellement efficace pour amorcer une transformation conséquente du monde du travail qu'elle ne verra peut-être jamais le jour.

3.4.2 L'autogestion

Le revenu minimum garanti offre l'opportunité de construire un monde meilleur en diminuant la dépendance au travail commandé et payé, mais ne change pas le monde en lui-même. Des alternatives doivent être développées en parallèle. La disparition des jobs bureaucratiques, voire de la classe managériale, implique aussi que les gens devront consacrer une partie de leur temps à s'autogérer. Nous avons toujours besoin d'expérimenter, de tenter des utopies ordinaires et accessibles, d'apprendre à fonctionner dans un paradigme différent en même temps que nous le créons.

Selon le philosophe Alexis Cuckier (2018), l'autogestion est : « l'ensemble des expérimentations démocratiques dans l'entreprise visant non pas à limiter mais à supprimer le pouvoir des propriétaires et de l'État sur la production » (p. 189). L'autogestion exclut par définition certains types de coopératives qui reproduisent les structures bureaucratiques conventionnelles et qui adhèrent aux principes capitalistes. Cette pratique consiste plutôt à prendre le contrôle des moyens de production par les travailleurs, mais aussi à reprendre possession des savoirs ouvriers, un point clé dans le démantèlement du rapport de subordination entre les employés et les patrons (Linhart, 2020). Pour les besoins de l'argument, la définition peut être étendue à toute initiative qui correspond aux principes anarchistes évoqués dans la première section du chapitre (3.2) et qui contribue à la valorisation du *care*. Les formes qu'elle peut prendre vont de la simple autogestion d'horaire à des communautés entièrement autonomes exerçant une économie d'entraide.

Pour répondre à la pénurie d'infirmières et aux fréquentes démissions, le centre intégré en santé et services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue a tenté l'autogestion de ses horaires. Si le centre de santé lui-même n'est pas autogéré, cette simple étape a suffi pour créer une différence positive dans la qualité de vie des infirmières. Selon une infirmière, les horaires sont ajustés en fonction de leurs besoins : « Il n'y a jamais quelqu'un qui veut la même chose que l'autre. La réalité de chacun est vraiment différente, donc ça fonctionne¹² ». Ces infirmières prennent soin des patients dans leurs propres

12 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1966668/penurie-infirmieres-conciliation-famille-travail>

termes; l'idée de créer un contexte favorable au soin prend le pas sur le respect de procédures rigides. Des exemples de centres de santé autogérés existent par ailleurs en France, notamment en Isère¹³, à Marseille¹⁴ et à Toulouse¹⁵. Intégrés dans leur communauté, ces centres portent attention aux inégalités sociales et visent à « redonner du pouvoir et de l'autonomie pour sa propre santé et celle de sa communauté¹⁶ ». Ce qui ressort de ces initiatives est un élargissement du soin au sens strictement médical à une approche globale fondée sur le *care*, ce que ne permettent pas les modèles classiques de gestion des centres de santé.

Réseaux d'entraide

Les mouvements ou groupes autogérés éprouvent souvent des difficultés à entretenir des relations avec d'autres groupes ou institutions qui ne partagent pas leur vision des choses (Graeber, 2009). Cela crée inévitablement des tensions dans un contexte où les interactions sont inévitables, comme entre une usine, ses fournisseurs et ses clients. En ce sens, il demeure important pour la pérennité de ces projets d'intégrer des réseaux de solidarité qui reflètent les principes d'entraide et d'autogestion à tous les niveaux. La plupart des projets autogérés ne souhaitent pas exister seulement en marge du marché, mais cherchent activement à le remplacer. Cela passe notamment par la création de filières autogérées : « il s'agit de constituer une alternative au marché, en le remplaçant par des liens de solidarité et des formes de coopération démocratique entre travailleurs et consommateurs » (Cuckier, 2018, p.197). Autrement dit, ces initiatives souhaitent remplacer le modèle capitaliste par une économie fondée sur l'entraide.

Un exemple classique d'entreprise autogérée est celui de l'usine de céramique *Zanon* en Argentine¹⁷, aujourd'hui appelée *Fabrica sin Patron (Fasinpat)* dont le rôle dépasse largement la simple production de tuiles ::

The Zanon ceramics factory located in southern Argentina, was shut down by the owner in 2001 and occupied by its workers the following January. They began running the factory with an open assembly and commissions made up of workers to manage Sales, Administration, Planning, Security, Hygiene and Sanitation,

13 <https://reporterre.net/En-Isere-un-centre-de-sante-autogere-et-populaire-repense-le-soin>

14 <https://commonhorizons.cc/fr/le-chateau-en-sante-centre-de-sante-participatif/>

15 <http://casedesante.org/>

16 <https://reporterre.net/En-Isere-un-centre-de-sante-autogere-et-populaire-repense-le-soin>

17 Pour d'autres exemples sur le même mouvement en Argentine, voir Gordon et Chatterton (2004)

Purchasing, Production, Diffusion, and Press. [...] Bringing doctors and psychologists on site, they provided themselves with healthcare. The workers found that they could pay their workforce with just two days of production, so they lowered prices 60% and organized a network of young vendors, many previously unemployed, to market the ceramic tiles throughout the city. [...]

In addition to producing tiles, the Zanon factory involves itself with social movements, donating money to hospitals and schools, selling tiles at cost to poor people, hosting films, performances, and art shows, and carrying out solidarity actions with other struggles. (Gelderloos, 2010, chap. 2)

Collectivement, les travailleurs ont décidé que prendre soin d'eux était plus important qu'augmenter leur marge de profit. Ils se sont donné les ressources nécessaires pour répondre à leurs besoins, ce que les anciens patrons n'avaient visiblement pas jugé pertinent. La hiérarchie de ce qui est important se trouve réellement inversée : prendre soin prend le pas sur la productivité et la rentabilité. De même, dans une entreprise capitaliste, la vente de tuile servirait à faire du profit, subordonnant ainsi toute autre considération à la logique financière. Ici, la vente de tuiles sert essentiellement à aider la communauté. L'activité, libérée de la contrainte du marché, trouve son sens dans des valeurs éthiques. Elles deviennent l'objectif principal, la raison d'être de l'entreprise.

Également, l'entreprise de savons Vio.Me en Grèce¹⁸ a créé un réseau de solidarité qui englobe toutes les sphères de l'économie locale après sa saisie par les ouvriers en 2011¹⁹:

Le passage de Vio.Me à l'autogestion a enclenché un formidable processus de décroissance de l'entreprise, et de coopération entre les travailleurs, les membres du réseau de solidarité, mais aussi, plus largement, les consommateurs et citoyens, notamment au niveau local. (Cuckier, 2018, p. 192)

Dans les deux cas, on retrouve l'importance de maintenir des liens profonds avec la communauté qui dépassent l'objet de production de l'entreprise. La valeur de l'entreprise dépend de ce qu'elle apporte à sa communauté. Surtout, cette implication brise les barrières entre le domaine du travail et la vie privée, ou entre la production et la reproduction. D'un simple emploi de subsistance, le travail se transforme en activité motivée par des valeurs éthiques.

18 Graeber (2015) mentionne un cas similaire avec l'usine de thé SCOP-ti 1336 (<https://www.1336.fr/>)

19 <https://reporterre.net/L-usine-grecque-qui-resiste-sans-patron-et-avec-des-savons-ecolos>

À la différence d'une compagnie gérée par un patron et quelques gestionnaires, la communauté locale se trouve généralement beaucoup mieux représentée et surtout écoutée dans l'autogestion, puisque les travailleurs qui prennent les décisions sont aussi des membres de leur communauté. Ces entreprises affichent souvent un souci pour les questions éthiques touchant l'écologie, le féminisme, l'équité, etc. Comme chaque membre occupe une place importante, les décisions comportent une dimension humaine, chacun se soucie du bien-être des autres.

Certaines initiatives vont plus loin et repensent tout le mode de vie de la communauté autour de l'autogestion et de l'entraide. C'est ce que fait notamment la Coopérative intégrale catalane (CIC) : son objectif est de se passer de l'État, des banques et de l'euro en initiant divers projets de coopératives autogérées, mais aussi en proposant des services, touchant entre autres la santé et l'éducation, contrôlés par les travailleurs et, incidemment, par la communauté (Cuckier, 2018). En recherchant l'autonomie face à l'État et au marché capitaliste, ces projets soumettent les pratiques économiques aux considérations politiques issues directement des besoins de la communauté. L'activité, encore une fois, se centre sur *ce qui compte* pour le maintien de la vie sociale : aider autrui passe avant le profit des banques.

Dans un même ordre d'idées, il existe des milieux de vie dont tout le fonctionnement repose sur une logique d'entraide : on retrouve par exemple en France la communauté de Longo mai²⁰, ou la zone à défendre (ZAD) de Notre-Dame-Des-Landes²¹. Autonomes sur pratiquement toutes les sphères de la vie quotidienne, ces communautés incarnent, quoiqu'isolées et exceptionnelles, des modèles viables dans lesquels l'idée même de salariat paraît complètement farfelue²².

D'une manière générale, les entreprises autogérées éprouvent des difficultés face à l'économie capitaliste, notamment en raison de la pression du marché et de l'État (Cuckier, 2018, p. 203). Invariablement, on observe une forte répression de l'État lorsque les expériences deviennent convaincantes ou menaçantes pour l'ordre social (Cuckier, 2018; Gelderloos, 2010, 2019; Graeber, 2015).

20 Jourdain, A. (2023, 1^{er} août).

21 <https://zad.nadir.org/>

22 On peut aussi penser aux Kurdes du Rojava ou aux Zapatistes du Chiapas (Gelderloos, 2010; Graeber 2014).

3.5 CONCLUSION

Comme le suggèrent Laugier et Molinier, renverser la hiérarchie des valeurs dans le travail s'avère indispensable pour reconnaître ce qui compte le plus dans le maintien de nos relations sociales. Suivant Gorz, il faut sortir du cadre du salariat, sortir du travail commandé et payé pour affirmer une manière de voir le monde en cohérence avec ce que représente la classe du *care*. Les solutions à un problème d'une telle envergure peuvent se diviser en deux catégories.

À court terme, Graeber (2019b) propose de s'opposer à la domination de la classe managériale et à l'augmentation de la paperasse administrative. Aujourd'hui, par exemple, des infirmières se trouvent aux prises avec de salaires de plus en plus bas et elles passent de plus en plus de temps à remplir des formulaires plutôt que de prendre soin de leurs patients :

The two problems are linked because of course all the money that would have otherwise been going to keep their wages up, are instead being diverted to hiring new and useless administrators who then burden them with even more bullshit to justify their own existence. (Graeber, 2019b)

Toutes les solutions qui viennent diminuer la lourdeur bureaucratique et qui offrent aux travailleuses plus de liberté pour faire leur travail dans leurs termes, comme prendre soin des gens plutôt que faire des rapports, enseigner ou créer des œuvres plutôt que remplir des demandes de subvention, constituent un pas dans la bonne direction. C'est notamment ce que permet l'autogestion, de même que le revenu minimum garanti.

À long terme, nous devons penser le travail comme une extension de nos relations de soin, et concevoir une économie qui soutienne ce travail. Les alternatives présentées montrent qu'il est possible de reconnaître les valeurs qui comptent le plus pour le maintien de la vie et de leur donner une place déterminante dans les décisions qui guident les choix collectifs. Ces utopies ordinaires ouvrent l'imaginaire face au réalisme capitaliste (Fischer, 2009). Ainsi, même si l'on considère que la propagation de communes locales, comme la ZAD, semble peu réaliste à grande échelle, il demeure qu'elle inspire des modes de vie nouveaux et joue un rôle vital dans la révolution sociale (Lordon, 2019). Comme l'écrit Graeber (2014) :

L'ère des révolutions est loin d'être terminée. L'imagination humaine refuse obstinément de mourir. Et dès qu'il y a suffisamment de personnes libérées des chaînes qui entravent l'imagination collective, on sait que même nos opinions les plus profondément ancrées sur ce qui est ou non politiquement possible s'effondrent du jour au lendemain. (p. 270)

D'où l'importance de l'idéal révolutionnaire, de continuer de lutter pour transformer le monde à partir de ces projets. Les solutions existent déjà, il suffit de regarder autour de nous (Graeber, 2014; Sousa Santos, 2016). Les alternatives continuent de se construire à travers le monde. Davantage complémentaire qu'une solution en elle-même, la proposition de revenu minimum garanti offre aux communautés l'opportunité de mettre en œuvre de tels projets.

CONCLUSION GÉNÉRALE

En guise d'hommage à Graeber, dont j'ai appris la nouvelle de son décès à l'automne 2020 alors que je découvrais son œuvre, je terminerai sur un extrait d'un court texte qui a inspiré le sujet de ce mémoire, qu'il a écrit aux débuts de la pandémie, *After the Pandemic, We Can't Go Back to Sleep* (2021) :

How about this: Why don't we stop treating it as entirely normal that the more obviously one's work benefits others, the less one is likely to be paid for it; or insisting that financial markets are the best way to direct long-term investment even as they are propelling us to destroy most life on Earth?

Why not instead, once the current emergency is declared over, actually remember what we've learned: that if "the economy" means anything, it is the way we provide each other with what we need to be alive (in every sense of the term), that what we call "the market" is largely just a way of tabulating the aggregate desires of rich people, most of whom are at least slightly pathological, and the most powerful of whom were already completing the designs for the bunkers they plan to escape to if we continue to be foolish enough to believe their minions' lectures that we were all, collectively, too lacking in basic common sense to do anything about oncoming catastrophes.

This time around, can we please just ignore them?

Most of the work we're currently doing is dream-work. It exists only for its own sake, or to make rich people feel good about themselves, or to make poor people feel bad about themselves. And if we simply stopped, it might be possible to make ourselves a much more reasonable set of promises: for instance, to create an "economy" that lets us actually take care of the people who are taking care of us.

L'objectif de ce mémoire était de comprendre les causes et les enjeux de la dévalorisation des activités du *care* à travers une analyse du travail et de sa valeur. Mon hypothèse de recherche peut se concevoir en deux parties. La première est que la conception dominante du travail dévalorise les activités de *care*, qui sont les plus importantes dans le fonctionnement des communautés humaines. La seconde est que valoriser ces activités demande un changement radical de notre conception du travail et de ses institutions. Le travail a été abordé d'après la théorie de la valeur, les éthiques du *care* et l'éthique anarchiste. Ces perspectives impliquent un cadre d'analyse anticapitaliste,

antipatriarcal et décolonial, bien que ce dernier aspect n'ait pas été approfondi. Ce mémoire comportait donc une critique théorique de la valeur du travail ainsi qu'une présentation des possibilités qui répondent à cette critique.

L'idée centrale du premier chapitre est que le travail qui aide autrui est dévalorisé au profit d'un travail bureaucratique vide de sens. La nouvelle idéologie gestionnaire prône aveuglément le respect des normes et de la hiérarchie et évalue l'importance du travail à l'aune des impératifs du monde de la finance. Les *bullshit jobs* accaparent des ressources qui iraient autrement à des tâches plus utiles. Or, les travaux anthropologiques de Graeber sur la valeur indiquent que la valeur du travail serait plutôt fondée sur l'entraide. La hiérarchie de l'importance est inversée, l'idéologie dominante dans le travail subordonne les valeurs éthiques à la valeur marchande. En poussant jusqu'au bout ce raisonnement, Graeber expose un paradoxe : plus un travail aide autrui, moins il semble valorisé.

Le deuxième chapitre prend une perspective différente, celles des éthiques du *care*, pour aboutir à une conclusion similaire : le travail le plus important au maintien de la vie se trouve dévalorisé au profit de la logique marchande. Laugier définit l'éthique du *care* comme une réflexion sur ce qui compte, qui se développe à travers l'expérience ordinaire. Impossible à traduire par des données quantifiables, la valeur du *care* est insaisissable du point de vue de la pensée managériale. Dès lors, selon Molinier, les décideurs politiques ignorent le travail du *care*, voire le vilipendent. Comme ce fut le cas dans la pandémie de COVID-19, reconnaître formellement l'importance du *care* souscrit au risque de l'instrumentaliser. Remettre le *care* à l'avant-plan de ce qui compte nécessite une sortie du capitalisme et du patriarcat, ce qui en pratique implique une sortie du salariat.

Le troisième chapitre part du principe que la valorisation du *care* nécessite de passer par d'autres voies que la politique traditionnelle. Dans cette optique, les principes qui forment l'éthique anarchiste, comme l'entraide et la prise de décision par consensus, permettent de donner une voix aux travailleuses autrement invisibilisées. L'expérience de chaque personne est reconnue et considérée avec une égale importance. En écho à cette perspective, Gorz affirme l'importance de remplacer le travail salarié par des activités librement choisies. Pour ce faire, avec Bonanno, il soulève la nécessité de suggérer des utopies qui ouvrent le monde des possibles, qui sortent du cadre contraignant du réalisme

capitaliste. Concrètement, le revenu minimum garanti constitue une proposition d'envergure, mais qui dépend du système politique en place. Malgré cela, la valeur inquantifiable de nos actions quotidiennes se trouve en partie reconnue par un revenu détaché de toute contrainte, car nos activités ne dépendent plus de critères financiers qui en pervertissent invariablement le sens. En parallèle, les modes d'organisation basés sur l'autogestion participent à la création d'une économie d'entraide. Allant du simple fait de se passer de gestionnaires dans un organisme à des communautés entièrement autonomes, ces initiatives mettent en pratique les conditions de valorisation du travail du *care*.

Limites

Comme mentionné en introduction, le travail est un sujet vaste et complexe. La sélection de textes et d'auteurs dans ce mémoire demeure assez restreinte. Nous avons laissé de côté le corpus affirmant la centralité du travail comme le défend Dominique Méda, Emmanuel Renault (2013) ou Christophe Dejours (2014) qui, loin d'encourager sa destruction, arguent pour une reconnaissance de ses propriétés émancipatrices et insistent sur l'importance du travail dans la formation de l'identité. De même, l'œuvre de Simone Weil apporterait une nuance intéressante dans ses réflexions sur la liberté et la condition ouvrière.

Il serait intéressant par ailleurs de creuser davantage la pensée décoloniale sur le sujet de la dévalorisation du travail du *care*, notamment sous l'angle de la justice épistémique. Les enjeux de délaissement du *care* aux populations du Sud ont été brièvement mentionnés avec Silvia Federici, mais considérant l'omniprésence du système capitaliste global, il y a matière à en dire plus. Quel est l'effet du colonialisme sur la valeur du travail ? Comment les activités de la vie ordinaire s'en trouvent affectées ? Quelles valeurs déjà présentes entrent (ou non) en conflit avec celles imposées par le colonialisme ? Quelle organisation du travail en résulte ? La critique décoloniale de Boaventura de Sousa Santos semble prometteuse pour explorer comment des communautés ayant des conceptions du monde radicalement différentes perçoivent ce problème (si problème il y a) et comment elles organisent leurs luttes en conséquence.

Réponses à quelques objections

Motivation. Dans les réflexions sur le travail, un mythe tenace refait inlassablement surface : sans personne pour leur imposer des ordres, sans incitatifs financiers, les individus n'auraient pas de motivation à travailler. Ce mythe est déconstruit par de nombreux anthropologues, philosophes et sociologues (déjà cités dans ce mémoire : Bonnano, Dostoievsky, Gelderloos, Gorz, Graeber, Kropotkine, Laugier, Molinier, Russel, Van Parijs). Les personnes qui tiennent ce genre de propos sont généralement celles qui ont le plus à perdre de l'abolition des hiérarchies et qui, comme le remarque Bonnano (1997), vivent en profitant du travail d'autrui. L'argument central derrière le revenu minimum garanti est justement que les gens vont se rendre utiles s'ils ont la liberté de le faire, mais dans leurs propres termes et à un rythme qui leur convient. Par contre, libérées des contraintes du salariat, ces mêmes personnes auront clairement moins de motivation à travailler inutilement pour le profit des actionnaires ou accepter des emplois qui nuisent à autrui. En outre, le travail du *care* est déjà effectué en grande partie gratuitement par les femmes. C'est un travail qui est fait parce qu'il doit être fait, et non parce qu'il est imposé ou que le salaire est avantageux (bien qu'il soit instrumentalisé dans un système patriarcal). En fait, cet argument renverse la proposition : l'organisation actuelle du travail vient miner la motivation à aider autrui.

Réalisme et Marginalité. On peut douter de la portée de changements locaux et isolés, comme le prônent les anarchistes, en soutenant qu'ils auront peu d'impacts sur la société dans son ensemble. Certes, les miracles n'existent pas, l'anarchisme et l'autogestion ne règlent pas tout. Les conflits entre individus existeront toujours, certaines positions demeurent irréconciliables peu importe le monde dans lequel on vit. De plus, alors que des armées d'étudiants sont formées chaque année aux techniques de management, très peu se soucient des modes de gestion qui diffèrent de la norme (Graeber, 2019a, voir aussi Deneault, 2015). Les problèmes qui en découlent sont moins étudiés et documentés, leur résolution repose davantage sur l'expérimentation. Mais cette incertitude n'enlève rien à leur potentiel. Après tout, jusqu'à maintenant les solutions politiques communes n'ont pas suffi à changer le monde. En outre, les difficultés pratiques d'un changement qui passe par une lutte contre l'État et les puissants demeurent. La répression violente a sonné la fin de

bien des projets autonomistes, mais les groupes qui luttent pour un monde meilleur existent toujours (Gelderloos, 2010). À l'instar de l'usine Zanon, les mouvements anarchistes contribuent à changer les valeurs et la culture de leurs communautés sans pour autant imposer aux autres leur vision du monde. Loin de se restreindre à l'action elle-même, ces luttes ouvrent l'imagination sur les possibilités d'un monde différent. Elles soutiennent et inspirent d'autres mouvements de revendications qui en feront de même à leur tour.

Pérennité. Supposons qu'un véritable changement ait lieu. Que les activités les plus valorisées soient celles du *care* ou du souci des autres et que l'économie ne soit rien d'autre qu'un moyen pour soutenir ces activités de création et d'entraide. Considérant la force du capitalisme à récupérer ses critiques (Boltanski et Chiapello, 2011), comment s'assurer qu'on ne revienne pas au point de départ après une courte période utopique? Que les activités de *care* ne soient pas de nouveau instrumentalisées par le patriarcat? En partant, l'État et le capitalisme, le colonialisme et même le patriarcat, bien que son oppression soit plus pernicieuse, n'ont rien d'une fatalité historique (Graeber et Wengrow, 2021). L'idée qu'en laissant aller les choses nous retomberons inévitablement dans des États capitalistes relève de la chimère (Gelderloos, 2010). Les communautés humaines ont vécu dans des organisations politiques extrêmement variées. Notre époque fait figure d'exception à cet égard (Graeber et Wengrow, 2021). À long terme, en supposant que nous nous émancipions de ces formes de domination, il y a peu de chance qu'elles surgissent de nulle part, d'autant que nous savons à quoi nous attendre. À court terme, cependant, la réalité est différente. Beaucoup de projets révolutionnaires sont récupérés ou étouffés par l'État lorsqu'ils deviennent trop dérangeants (Gelderloos, 2010). Encore une fois, l'intérêt de ces luttes réside aussi dans les idéaux qu'elles inspirent.

La révolte de la classe du care

Cette critique du travail ne se limite pas à un constat théorique. De multiples mouvements de revendication liés au travail du *care* voient le jour à travers le monde (particulièrement en Occident) dans les dernières années. Pour reprendre l'expression de Graeber (2019b), on assiste à une véritable révolte de la classe du *care*. Au Québec, après les mouvements étudiants de 2012, ceux contre l'austérité budgétaire de 2015 et les revendications des stagiaires, nous avons assisté à l'automne 2023 à la plus importante

grève enseignante des dernières années à laquelle se sont jointes les infirmières. Si la grève est un moyen de lutte qui demeure borné par les contraintes du salariat, leur succession témoigne d'une situation de plus en plus insoutenable pour les personnes qui œuvrent dans le domaine du *care* (Graeber, 2019b).

Le travail qui compte le plus dans notre vie ordinaire est aussi le moins valorisé. L'idéologie gestionnaire soumet le monde du travail aux impératifs de la finance à travers des procédures bureaucratiques absurdes. Alors même que nous saisissons de mieux en mieux son importance de par les crises qui nous traversent, de la pandémie aux changements climatiques, les dirigeants politiques continuent d'ignorer et de mépriser le travail du *care*. Mais, de la position haute, ils continuent d'en bénéficier. Sortir du salariat, libérer le travail du joug du patriarcat et du capitalisme managérial apparaît comme une nécessité pour créer une société qui reconnaît la centralité du *care*. Les solutions existent, mais le travail reste à faire. Comme l'écrit Graeber (2021), il est plus que temps de prendre soin de celles et ceux qui s'occupent de nous.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arendt, H. (1991). *Eichmann à Jérusalem: rapport sur la banalité du mal* (A. Guérin, trad.). Gallimard.
- Arendt, H. Fradier, G. (2017) [1958]. *Condition de l'homme moderne*. Pocket/Calmann-Lévy.
- Berthiaume, A. (dir.). (2021). *Grève des stages, grève des femmes: anthologie d'une lutte féministe pour un salaire étudiant (2016-2019)*. Les Éditions du remue-ménage.
- Blogue du Collectif Emma Goldman. (s. d.). <http://ucl-saguenay.blogspot.com/>
- Boltanski, L. et Chiapello, È. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Bonanno, A. M. (1977). *La Joie armée*. Bibliothèque Anarchiste.
<https://fr.theanarchistlibrary.org/library/alfredo-m-bonanno-la-joie-armee>
- Bonanno, A. M. (1994). *Détruisons le travail*. Bibliothèque Anarchiste.
<https://fr.theanarchistlibrary.org/library/alfredo-m-bonanno-detruisons-le-travail>
- Bookchin, M. (2011). *Une société à refaire: vers une écologie de la liberté*. Écosociété.
- Bourgault, S. (2015). Le féminisme du care et la pensée politique d'Hannah Arendt : une improbable amitié. *Recherches féministes*, 28(1), 11–27.
<https://doi.org/10.7202/1030991ar>
- Cukier, A. (2018). *Le travail démocratique*. PUF.
- Dejours, C. (2014). *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*. Éd. du Seuil.
- Dejours, C. (2016). *Le choix souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Bayard.
- Deneault, A. (2013). *Gouvernance: le management totalitaire*. Lux.
- Deneault, A. (2015). *La médiocratie*. Lux.
- Deneault, A. et al. (2015). *L'austérité au temps de l'abondance: un dossier de la revue liberté*. Liberté.
- Deneault, A. (2018a). *Le totalitarisme pervers: d'une multinationale au pouvoir* (Édition nord-américaine). Écosociété.

- Deneault, A. (2018b). Quand le management martyrise les salariés. *Le Monde diplomatique*, 3.
- Deneault, A., Abadie, D. et Sacher, W. (2008). *Noir Canada: pillage, corruption et criminalité en Afrique*. Éditions Écosociété.
- Dostoïevski, F. (2014) [1862]. *Souvenirs de la maison des morts*. folio.
- Dujarier, M.-A. (2021) *Troubles dans le travail*. Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/troubles-dans-le-travail--9782130804130-p-191.htm>
- Dupuis-Déri, F. (2005). « Un autre monde est possible ». Il existe déjà! *Horizons philosophiques*, 15(2), 63. <https://doi.org/10.7202/801293ar>
- Dupuis-Déri, F. (2017). Démocratie médiévale. Assemblées d’habitants, commun et utopie. *Tumultes*, 49(2), 139-156. <https://doi.org/10.3917/tumu.049.0139>
- Federici, S. (2014, 17 avril). Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail – Période. <http://revueperiode.net/reproduction-et-lutte-feministe-dans-la-nouvelle-division-internationale-du-travail/>
- Federici, S. et Dobenesque, É. (2019). *Le capitalisme patriarcal*.
- Fisher, M. (2009). *Capitalist Realism*. [https://files.libcom.org/files/\[Mark Fisher\] Capitalist Realism Is There no Alternative\(BookZZ.org\).pdf](https://files.libcom.org/files/[Mark Fisher] Capitalist Realism Is There no Alternative(BookZZ.org).pdf)
- Garcia, R. (2014). *Pierre Kropotkine ou L'économie par l'entraide*. le Passager clandestin.
- Gaulejac, V. de. (2009). *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Seuil.
- Gaulejac, V. de et Mercier, A. (2012). *Manifeste sur le mal-être au travail*. Desclée de Brouwer.
- Gelderloos, P. et Giudice, F. (2019). *L'échec de la non-violence: du printemps arabe à Occupy*. Éditions Libre.
- Gelderloos, P. (2010). *Anarchy Works*. Bibliothèque Anarchiste. <https://theanarchistlibrary.org/library/peter-gelderloos-anarchy-works>
- Gilligan, C, Hochschild, A et Tronto, J. (2013). *Contre l'indifférence des privilégiés. À quoi sert le care* (édité et présenté par Patricia Paperman et Pascale Molinier), Paris, Payot.

- Girardot, D. (2016). Travail et banalité du mal. Le concept arendtien de travail. *Travailler*, n° 35(1), 213-232.
- Gordon, N. et Chatterton, P. (2004). *Taking back control : a journey through Argentina's popular uprising*. School of Geography, University of Leeds.
- Gorz, A. (1990). *Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets*. Le Monde diplomatique. <https://www.monde-diplomatique.fr/1990/06/GORZ/42679>
- Gorz, A. (1993). *Bâtir la civilisation du temps libéré*. Le Monde diplomatique. <https://www.monde-diplomatique.fr/1993/03/GORZ/45105>
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent, richesse du possible*. Galilée.
- Gorz, A. (2008). Le travail, entre écologie et socialisme. *Écologie & politique*, 35(1), 119-127. <https://doi.org/10.3917/ecopo.035.0119>
- Graeber, D. (2001). *Toward an anthropological theory of value: the false coin of our own dreams*. Palgrave.
- Graeber, D. (2009). *Direct action: an ethnography*. AK Press.
- Graeber, D. (2010). Les fondements moraux des relations économiques. *Revue du MAUSS*, n° 36(2), 51-70.
- Graeber, D. (2011). *Debt: the first 5,000 years*. Melville House.
- Graeber, D. (2013). It is value that brings universes into being. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 3(2), 219-243. <https://doi.org/10.14318/hau3.2.012>
- Graeber, D. (2014). *Comme si nous étions déjà libres*. Lux.
- Graeber, D. (2015). *The Utopia of Rules*. Bibliothèque Anarchiste. <https://theanarchistlibrary.org/library/david-graeber-the-utopia-of-rules>
- Graeber, D. (2019a). *Bullshit jobs*. Éditions les Liens qui libèrent.
- Graeber, D. (2019b). *From Managerial Feudalism to the Revolt of the Caring Classes - David Graeber | Open Transcripts*. <http://opentranscripts.org/transcript/managerial-feudalism-revolt-caring-classes/>
- Graeber, D. (2021). *David Graeber: After the Pandemic, We Can't Go Back to Sleep*. <https://jacobinmag.com/2021/03/david-graeber-posthumous-essay-pandemic>

- Graeber, D. et Grubačić, A. (2004). *L'Anarchisme, ou le mouvement révolutionnaire du vingt et unième siècle*. Bibliothèque Anarchiste.
<https://fr.theanarchistlibrary.org/library/david-graeber-andrej-grubacic-l-anarchisme-ou-le-mouvement-revolutionnaire-du-vingt-et-unieme-s>
- Graeber, D., Wengrow, D. et Roy, É. (2021). *Au commencement était: une nouvelle histoire de l'humanité*. Éditions les Liens qui libèrent.
- Grubačić, A. (2020). *David Graeber Left Us a Parting Gift -- His Thoughts on Kropotkin's « Mutual Aid »*. Truthout & Culture. <https://truthout.org/articles/david-graeber-left-us-a-parting-gift-his-thoughts-on-kropotkins-mutual-aid/>
- Hudson, M. (2021). Finance Capitalism versus Industrial Capitalism: The *Rentier* Resurgence and Takeover. *Review of Radical Political Economics*, 53(4), 557-573.
<https://doi.org/10.1177/04866134211011770>
- Ibos, C., Damamme, A., Molinier, P. et Paperman, P. (2019). *Vers une société du care. Une politique de l'attention*. Le Cavalier Bleu. <https://www.cairn.info/vers-une-societe-du-care--9791031803722.htm>
- Kropotkine, P. (1938). *L'Entraide, un facteur de l'évolution*. Bibliothèque Anarchiste.
<https://fr.theanarchistlibrary.org/library/pierre-kropotkine-l-entraide-un-facteur-de-l-evolution>
- Lambek, M. (2013). The value of (performative) acts. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 3(2), 141-160. <https://doi.org/10.14318/hau3.2.009>
- Laugier, S. (2005). L'importance de l'importance. *Multitudes*, 23(4), 153-167.
- Laugier, S. (2009). L'éthique comme politique de l'ordinaire. *Multitudes*, 37-38(2-3), 80-88. <https://doi.org/10.3917/mult.037.0080>
- Laugier, S. (2022). Le care. Un concept pour le COVID. Dans V. Nurock et M.-H. Parizeau, *Le care au coeur de la pandémie*. Presses de l'Université Laval.
- Laugier, S. et Molinier, P. (2018). *Intégrer le care dans la réflexion sur le revenu universel*. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2018-2-page-157.htm>
- Linhart, D. (2017, 1^{er} juillet). *Imaginer un salariat sans subordination*. Le Monde diplomatique. <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/07/LINHART/57684>
- Linhart, D. (2020). *L'insoutenable subordination des salariés*. Érès éditions.
- Lordon, F. (2019, 1^{er} octobre). *Et la ZAD sauvera le monde...* Le Monde diplomatique.
<https://www.monde-diplomatique.fr/2019/10/LORDON/60498>

- Lovell, A., Pandolfo, S., Das, V. et Laugier, S. (2013). *Face aux décastres: une conversation à quatre voix sur la folie, le care et les grandes détresses collectives* (1. édition). Ithaque.
- Molinier, P. (2013). *Le travail du care*. La Dispute.
- Molinier, P. (2016). De la civilisation du travail à la société du care. *Vie sociale*, n° 14(2), 127-140.
- Molinier, P. (2021a). Care et psychodynamique du travail. *Travailler*, n° 45(1), 11-29.
- Molinier, P. (2021b). Pour des assises de l'essentiel. *Revue Française de Socio-Economie*, n° 26(1), 189-193.
- Molinier, P. et Laugier, S. (2013). Capitalismes émotionnels. *Multitudes*, n° 52(1), 159-162.
- Nurock, V. et Parizeau, M.-H. (2022). *Le care au coeur de la pandémie*. Presses de l'Université Laval.
- Parizeau, M.-H. (2022). La pandémie du Covid-19 : entre vulnérabilités sociales et systèmes techniques. Dans V. Nurock et M.-H. Parizeau, *Le care au coeur de la pandémie*. Presses de l'Université Laval.
- Petit, C. (2015). *L'avènement de la société de prédation, conséquence du remplacement du travail de l'homme par la machine* | *Revue du Mauss permanente*.
<http://www.journaldumauss.net/?L-avenement-de-la-societe-de-1217>
- Quijano, A. (2007). *Qui a peur du postcolonial? Dénis et controverses*. La Découverte.
- Renault, E. (2013). Autonomie et identité au travail. *Travailler*, n° 30(2), 125-145.
- Ricard, M. (2013). *Plaidoyer pour l'altruisme: la force de la bienveillance*. NiL.
- Russell, B. (Trad. Michel Parmentier) (2005) [1932]. *Bertrand Russell, Éloge de l'oisiveté*.
http://classiques.uqac.ca/contemporains/russell_bertrand/Eloge_oisivete/Eloge_oisivete_texte.html
- Sousa Santos, B. de. et Laville, J.-L. (2016). *Epistémologies du Sud: mouvements citoyens et polémique sur la science*. Desclée de Brouwer.
- Silva, N. D. et Molinier, P. (2021). Introduction. Le travail bénévole, miroir du capitalisme ? *Nouvelle revue de psychosociologie*, 32(2), 9-18.
- Simonet, M. (2018). *Travail gratuit: la nouvelle exploitation?* Textuel.

- Simonet, M. (2020). Travail gratuit et guerre des valeurs. *La Vie des idées*.
<https://laviedesidees.fr/Travail-gratuit-et-guerre-des-valeurs.html>
- Soffia, M., Wood, A. J. et Burchell, B. (2021). Alienation Is Not ‘Bullshit’: An Empirical Critique of Graeber’s Theory of BS Jobs. *Work, Employment and Society*, 09500170211015067. <https://doi.org/10.1177/09500170211015067>
- Stiglitz, J. E. (2008a). *La grande désillusion*. LGF.
- Stiglitz, J. E. (2008b). *Un autre monde: contre le fanatisme du marché*. LGF.
- Supiot, A. (2020). *La gouvernance par les nombres: cours au Collège de France, 2012-2014* ([Nouvelle éd. avec une] préface inédite). Pluriel.
- Supiot, A. (2021). Le travail n’est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle. *Revue internationale du Travail*, 160(1), 1-20.
<https://doi.org/10.1111/ilrf.12177>
- Tronto, J. (2009). *Un monde vulnérable, pour une éthique du care*, tr. fr. par H. Maury, Paris, La Découverte.
- Vanderborght, Y. & Van Parijs, P. (2005). *L’allocation universelle*. La Découverte.
<https://doi-org.ezproxy.uqar.ca/10.3917/dec.vande.2005.01>
- Van Parijs, P. (2003). *L’allocation universelle : une idée simple et forte pour le XXI^e siècle*. Paru dans Jean-Paul Fitoussi et Patrick Savidan (dir.) *Comprendre*, n° 4, « Les inégalités », Paris, PUF, octobre 2003, pp. 155-200, trad. fr. par Solange Chavel.
- Van Parijs, P. (2023). 8. De la sphère autonome à l’allocation universelle. Dans *André Gorz, un penseur pour le XXI^e siècle* (vol. uvellee, p. 165-179). La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.foure.2023.01.0165>
- White, D. F. et Kossoff, G. (2011). Anarchisme, libertarisme et environnementalisme : la pensée anti-autoritaire et la quête de sociétés auto-organisées. *Ecologie politique*, N°41(1), 145-171.
- Woodcock, G. (2019). *L’anarchisme: une histoire des idées et mouvements libertaires*. Lux Éditeur.