

Transformations du salariat:

I/2 Autonomie et subordination au regard du projet démocratique

Donner à chacun de ses usagers la possibilité de concilier l'autonomie la plus large dans l'exercice de son métier et une plus grande sécurité dans son parcours professionnels a été d'emblée au cœur du projet de SMart. La manière dont cette entreprise d'économie sociale articule ces deux notions d'autonomie et de sécurité est emblématique d'une évolution possible du monde du travail aujourd'hui: une approche émancipatrice qui permettrait de reconnaître le caractère fondamentalement politique de l'expérience du travail.

Deux objectifs sont au cœur du projet de SMart depuis ses origines. Il s'agit, d'une part, de faire du travail une expérience d'émancipation, en laissant le plus d'autonomie possible aux travailleurs. D'autre part, SMart est portée par une volonté d'assurer une forme de sécurité économique à ceux-ci, liée à certaines prestations professionnelles. Il s'agit à la fois de garantir des revenus (sous forme de salaire, d'allocations de chômage ou autre) et d'assurer certaines protections (accès à telle ou telle assurance, à certains droits collectifs, etc.). Il s'agit ainsi de faire du travail une réponse à deux attentes fondamentales de l'être humain: d'une part assurer sa propre survie biologique (se nourrir, se loger, se vêtir, etc.) et, d'autre part, lui assurer une inscription dans et une participation à la vie collective de la société (ce que l'on peut appeler la citoyenneté).

Ces deux dimensions ont été intelligemment liées et conditionnées l'une à l'autre par le capitalisme, qui est parvenu à imposer aux travailleurs de vendre leur force de travail pour vivre et être reconnus par la société. Le droit social, fondé sur le salariat, est lui aussi l'incarnation de la fusion de ces deux types d'attentes. En effet, la relation de travail salariée, telle qu'elle est définie par le droit, requiert l'abandon par le travailleur de sa capacité à déterminer de façon autonome son travail, en échange d'une sécurité de rémunération concédée par l'employeur (ce dernier étant pensé comme celui qui prend le risque économique) et de protections assurées par l'Etat (maladie, pension, chômage...).

L'objectif de cette analyse produite dans le cadre de notre recherche interdisciplinaire sur SMart¹ est d'examiner cette problématique en prenant appui sur nos travaux antérieurs² et en dialogue avec les réponses proposées par cette entreprise aux mutations contemporaines du monde du travail. Au fil de ces pages, nous serons amenés à clarifier quelques notions importantes pour penser ces deux dimensions du salariat que sont l'autonomie et la sécurité. C'est pourquoi nous proposons en annexe un petit lexique définissant certains des termes utilisés dans cet article.

Notre intention est ici de poser les termes d'un débat renouvelé sur le dilemme de la sortie du salariat, utile à la réflexion et à l'action de SMart. Pour parvenir à repenser le lien entre ces différents termes et à en comprendre les articulations classiques, nous proposons un parcours en deux étapes.

¹ Pour la présentation du cadre de la recherche, voir ci-dessous : « Pour aller plus loin ».

² Voir plus bas : « Sources et ressources ».

Dans la première analyse, nous abordons à partir du cas de SMart la question de l'autonomie, et plus particulièrement la tension entre autonomie et subordination. Ensuite, nous indiquons rapidement comment le marxisme, la sociologie de l'activité et le management participatif ont abordé cette problématique sans saisir pleinement la dimension politique de la subordination, comme obligation de renoncement à l'autonomie. C'est ainsi l'horizon potentiellement démocratique, mais contraint, de l'expérience du travail qui se trouve mis en lumière.

Dans une seconde analyse, «**Autonomie et sécurisation dans le droit social**», nous examinerons les interstices du corpus juridique qui permettent aujourd'hui à SMart d'expérimenter une forme originale d'institutionnalisation du caractère politique de l'expérience du travail.

Dans le cadre de la conclusion, nous élargirons la question du dépassement du critère de subordination au-delà du cas singulier de SMart, en l'articulant à la question de l'autonomie et de la sécurité économique.

I. L'AUTONOMIE, UN PROJET DÉMOCRATIQUE

Dans les écrits et les discours de SMart, l'autonomie des membres est systématiquement mise à l'avant-plan. Ils sont ainsi appelés «travailleurs autonomes» et les outils administratifs principaux qui leur sont proposés (Contrat et Activité) sont présentés comme permettant de «déclarer votre travail salarié en toute autonomie»³. Examinons cette ambition en détails.

En n'imposant pas aux travailleurs d'abandonner leur autonomie aux portes de l'entreprise, SMart s'inscrit pleinement dans la société européenne au sein de laquelle elle se déploie. En effet, dans nos communautés démocratiques, les personnes ont acquis une culture marquée par l'attente d'être traitées conformément à l'Article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme, comme des êtres «libres et égaux en dignité et en droits». Ces principes fixent le cadre d'un projet démocratique que l'on peut définir, dans la foulée du travail du philosophe et économiste Cornelius Castoriadis, comme capacité collective à se fixer ses propres règles, possibilité pour un groupe de s'autogouverner, de déterminer ses propres finalités et les moyens d'y parvenir. Le projet démocratique définit l'horizon d'une autonomie collective de la société, par et pour elle-même, s'oppose à tout projet d'hétéronomie (soumission à des règles externes). Cette ambition d'émancipation individuelle et collective est en outre fondée sur le principe d'égalité de droits, les personnes étant alors reconnues comme citoyens.

Cette intention démocratique est partagée par SMart et se donne à voir dans le récent acte du passage en société coopérative. L'enjeu est en effet de renforcer la capacité des membres à déterminer, en fonction de leurs besoins et de leurs attentes, les finalités que doit poursuivre cette structure commune qu'est SMart, mais aussi les outils qu'elle doit mettre à disposition de ses membres, les services qu'elle doit pouvoir leur rendre, etc. Ce faisant, SMart n'importe pas des critères politiques qui seraient étrangers au champ économique, mais tend plutôt à reconnaître le caractère fondamentalement politique de l'expérience du travail, qui fait que nous ne suspendons pas nos attentes de peser sur les décisions qui nous concernent quand nous entrons sur notre lieu de travail⁴. Plus encore, on peut estimer que le passage en coopérative contribue à assurer les conditions qui permettent à la fois de reconnaître cette dimension politique et de favoriser leur prise en compte dans les processus décisionnels.

³ <http://smartbe.be/fr/services/sessions-dinformation/>

⁴ Pour plus de détails sur cette question, voir les travaux d'Isabelle Ferreras référencés en fin de document..

Cette ambition ne conduit pas pour autant à une forme d'autogestion permanente ou de *participationnisme* aigüe, où tout le monde déciderait de tout, tout le temps. A titre d'exemple, il est évident pour chacune des personnes rencontrées dans le cadre de notre enquête sur SMart que cette entreprise n'a pas à interférer dans les projets individuels des membres. Elle doit laisser à chacun d'eux le soin de déterminer le contenu, la fréquence, le destinataire et la valeur marchande de ses prestations, en relation directe avec le donneur d'ordre. Cette remarque nous permet de rappeler que l'idéal démocratique d'autonomie collective n'est pas contradictoire avec une certaine forme de division du travail. L'enjeu démocratique réside alors dans la prise de conscience et la connaissance raffinée de cette dépendance réciproque qui fonde l'égalité et, par là, dans la volonté de renforcer et d'organiser la collaboration entre travailleurs conformément à leurs aspirations démocratiques (bref, favoriser la coopération plutôt que la concurrence, comme le défendait il y a un siècle l'un des pères fondateurs de la sociologie, Emile Durkheim). A l'inverse, les coopérateurs n'interviennent pas dans la gestion quotidienne de SMart: ils ne décident pas des horaires d'ouverture des bureaux, ne contrôlent pas chacune des dépenses, ne définissent pas la politique de publication de la coopérative...

Plus généralement, dans la théorie politique, la subordination n'est pas considérée en soi comme étant antidémocratique. Dans nos démocraties libérales, il est par exemple acquis que l'armée est subordonnée au pouvoir civil. Le regard et la critique doivent donc se porter sur la question de l'autorité, c'est-à-dire de la légitimité et des limites de la subordination (comme l'a explicité un autre père fondateur de la sociologie, Max Weber). Pour que cette autorité soit démocratique, elle doit pouvoir être remise en question individuellement et collectivement. Plus rigoureusement, les critères de subordination doivent pouvoir être contrôlés mais aussi et surtout contestés et révisés régulièrement. C'est à cette condition, et dans la mise en pratique de ces principes, que la subordination ne se confondra pas avec l'hétéronomie, principe organisateur des activités économiques en régime capitaliste. En effet, dans une entreprise classique, y compris dans certaines franges de l'économie sociale, seuls quelques acteurs disposent des droits politiques, c'est-à-dire de la capacité à définir et à organiser la vie des travailleurs, qui se voient alors imposer ces principes par une autorité externe. Cette forme de subordination capitaliste entre en contradiction profonde avec les principes d'égalité et de justice démocratiques qui traversent nos espaces publics.

La clarification de la distinction entre subordination et hétéronomie que nous venons d'opérer peut paraître évidente dans le contexte de SMart. Mais elle ne va généralement pas de soi dans d'autres contextes de travail. C'est sans doute ce qui explique les difficultés des sociologues à traiter de cette question, comme nous le montrons maintenant.

II. DEUX CRITIQUES DE LA SUBORDINATION AU TRAVAIL: ALIÉNATION ET PRESCRIPTION

Ancrée dans la critique du capitalisme, la tradition marxiste analyse le rapport capital / travail comme rapport d'exploitation (appropriation par les capitalistes de la plus-value créée par les travailleurs). Mais, pour Marx, l'expérience de travail en régime capitaliste relève aussi de ce qu'il qualifie d'aliénation. Il indique avec ce terme que le travailleur perd la maîtrise de ses propres forces: il n'agit pas pour réaliser les fins qu'il s'est lui-même fixées mais est soumis au capital, qui lui impose de vendre sa force de travail pour vivre. Autrement dit, dans ce cadre, la pauvreté du prolétaire n'est pas seulement économique, elle est aussi cognitive, comme s'atèle à le montrer le philosophe français Bernard Stiegler⁵. Pour ce même Marx, en-dehors du régime de production capitaliste, le travail

⁵ Il importe de prendre également en considération la « pauvreté politique » (dans le sens que le philosophe James Bohman donne à ce concept) que produit le capitalisme, qui nous empêche de nous coordonner conformément à nos aspirations démocratiques, au travail et au-delà.

peut être autre chose qu'un espace d'exploitation et d'aliénation. Il le considérerait en effet comme l'expérience par excellence au travers de laquelle l'être humain peut déployer sa propre essence. Telle est la perspective défendue par la spécialiste du travail Dominique Méda. Mais dans la perspective marxiste, parce que nous sommes tous pris dans un système capitaliste qui produit de la subordination à une échelle systémique, l'hétéronomie du travailleur est inévitable. Il sera toujours incapable de choisir les finalités et les normes auxquelles se soumettre. Passé à la moulinette de cet état d'aliénation, le travailleur devient, littéralement, «étranger à lui-même» car il ne se reconnaît plus dans sa propre production.

Comme l'avait bien saisi Marx, il est dans l'intérêt du capitaliste d'intensifier le travail de l'ouvrier durant le temps de travail rémunéré, de maximiser sa rentabilité. La spécialisation des tâches et la division du travail vont ainsi faire l'objet d'une attention particulière de la part des entrepreneurs. Elles seront poussées à leur paroxysme dans les propositions de Taylor en faveur d'une «organisation scientifique du travail». Contrairement à ce qui prévaut généralement dans l'artisanat, l'exécution des tâches par l'ouvrier est alors entièrement soumise au plan défini par l'ingénieur (division verticale). Le travail se trouve réduit à l'exécution des tâches décomposées en opérations élémentaires et chronométrées (division horizontale).

Cette accentuation de la division du travail va donner lieu à un pan considérable de critiques de la part des sociologues du travail. Celles-ci vont principalement s'articuler autour de la distinction entre le travail prescrit et le travail réel⁶. Le travail prescrit, c'est celui qui est imposé par le bureau des méthodes, c'est le produit de l'organisation scientifique du travail: la procédure, la marche à suivre, le guide de montage, la check-list à suivre au pied de la lettre. Le travail prescrit, c'est une appréhension du travail focalisée sur la production de valeur marchande. Le concept de travail réel vise pour sa part à identifier la confrontation individuelle et collective à la tâche: c'est l'actualisation des capacités du travailleur dans une pratique effective, la confrontation à la résistance du monde et à son imprévisibilité fondamentale.

A partir de cette distinction, ces sociologies défendent que, pour être réalisé, le travail demande au travailleur de mobiliser ses ressources individuelles, produit de son histoire et de son inscription dans sa psychologie. La critique formulée à l'égard de l'organisation du travail réside alors dans le déni du réel imposé par la nécessité (ou la volonté) de cacher la part humaine du travail et de n'en accepter que la face prescrite. L'engagement dans la gestion des aléas inévitables du processus de travail est nié par l'organisation taylorienne, qui réduit l'opérateur à un simple exécutant de consignes prédéfinies. Ici, la subordination est donc critiquée pour son défaut de reconnaissance à l'égard des capacités mobilisées par les travailleurs afin de réaliser le travail attendu.

III. MANAGEMENT PARTICIPATIF OU GOUVERNEMENT DÉMOCRATIQUE ?

Par ailleurs, il est également reproché à la spécialisation inhérente au taylorisme une parcellisation de l'activité conduisant à des effets inverses de ceux escomptés en termes d'augmentation de la productivité. Le taylorisme est à la fois inefficace et déshumanisant, affirmait le sociologue Georges Friedmann dès 1956. Aujourd'hui, dans une économie de services, cette reconnaissance des limites du prescrit est fondamentale à l'efficacité économique de l'entreprise. La participation des travailleurs à la définition de leur travail est devenue gage de la qualité du service et/ou du produit. L'innovation, qui était dans le cadre tayloriste réservée aux ingénieurs, devient une ambition commune à l'ensemble des travailleurs. Avec l'amélioration continue, les adaptations du plan qui étaient auparavant des accommodements personnels et cachés, doivent être rendues publiques, partagées avec le management. Ils deviennent des problèmes auxquels il faut trouver

⁶ Pour une présentation de ces travaux, lire Philippe DAVEZIES, « *Éléments de psychodynamique du travail* », Éducation permanente 116, n° 3 (1993): 33–46

⁷ Sur ces questions, voir les travaux de Julien CHARLES référencés en fin de document.

des solutions⁷. Des organisations flexibles, ouvertes à la communication et à l'initiative sont alors promues par la littérature managériale.

Il convient cependant de noter que les indicateurs de mesure sont au cœur de cette réorganisation du travail, inspirée du toyotisme. Au-delà de l'engouement limité dans le temps suscité par les cercles de qualité, le cadrage de la participation par des objectifs mesurés par des indicateurs statistiques est aujourd'hui largement répandu dans le monde du travail. Ces formes de participation imposent aux travailleurs de partager leurs tours de mains et autres habitudes en suivant des schèmes définis par d'autres, en vue de réaliser des fins elles aussi définies par d'autres. L'autonomie du travailleur est cadrée par les finalités imposées par la direction. Elle ne dépasse que rarement le geste opératoire pour s'intéresser à l'ensemble de la chaîne de valeur. Autrement dit, dans un tel cadre, la participation des travailleurs se trouve limitée à la possibilité de définir les moyens adéquats en vue de réaliser des fins qu'ils ne peuvent en aucun cas contribuer à définir. C'est ici qu'il faut distinguer les verbes gérer et gouverner, le premier ne se déployant que dans le cadre imposé par le second (voir FERRERAS, 2012).

Aujourd'hui, les entreprises les plus performantes impliquent leurs travailleurs dans la gestion du travail sans prendre en charge la question fondamentale de l'hétéronomie au travail. Elles fondent leurs modalités d'organisation sur une critique de la subordination dans l'exécution des tâches, et parfois dans l'organisation de ces tâches. L'espoir d'une autonomie au travail s'y heurte à une hétéronomie persistante quant à la définition des fins visées par l'organisation. Ici, il est bien question de *management* participatif et non de gouvernement démocratique du travail. Avancer vers ce second requiert de soulever, dans le même temps, la question des fins et des moyens. Autrement dit, tant que la question de l'autonomie n'est pas posée en tant que telle mais plutôt réduite à celle de la subordination dans l'exécution des tâches, la participation des travailleurs n'est en rien vectrice de démocratisation. Dans une seconde analyse, nous examinerons comment le droit social, et en particulier le droit du travail, cadre ces questions et ouvre quelques possibilités afin de répondre à ce défi *hic et nunc*. Mais avant cela, revenons sur la question de la sécurité qui a été laissée de côté au fil de notre parcours sociologique.

IV. POUR CONCLURE: RETOUR SUR LA QUESTION DE LA SÉCURITÉ

L'autonomie dans le travail, c'est donc la capacité collective à déterminer les fins et les moyens de l'entreprise commune. Elle est fondée sur le principe d'égalité mais n'est pas contradictoire avec une certaine division du travail, une forme de hiérarchisation des rôles. Elle impose par contre des limites importantes à la subordination qui en découle.

SMart promeut cette autonomie chez ses membres, en les dotant du statut de sociétaires et non pas de simples utilisateurs. Ceci dit, il importe de noter que la relation entre le donneur d'ordre et le membre n'a pas été traitée jusqu'ici, alors que s'y joue une certaine forme de dépendance, de subordination, voire d'hétéronomie. Nous reviendrons sur cette question dans un texte ultérieur. En attendant, plantons le décor relatif au traitement classique de la problématique de la sécurité professionnelle.

En sciences sociales, celle-ci est généralement abordée dans le cadre de réflexions sur l'emploi et le chômage. Les critiques qui en découlent se focalisent sur la situation défavorable des salariés, obligés de vendre leur force de travail sur un marché dominé par les employeurs. Historiquement, l'intervention de l'Etat a permis de rééquilibrer cette situation d'inégalité. Il a notamment joué un rôle crucial dans la mise en œuvre des

⁸ Alors que la construction progressive d'un Etat de droit a donné corps à l'idéal de citoyenneté démocratique, le développement concomitant du capitalisme conduit ces mêmes citoyens à faire l'expérience d'une vulnérabilité économique généralisée, donnant lieu à des situations de misère contraires à la dignité humaine. La prise en charge de cette question sociale sera progressivement assurée par l'Etat Social, qui va non seulement permettre le développement du droit du travail et de la sécurité sociale, mais aussi de droits sociaux relatifs à la régulation des tensions entre le capital et le travail, à la négociation collective d'accords entre propriétaires et salariés. L'Etat prend alors en charge un rôle non seulement d'encadrement de ces espaces mais aussi de planification et de redistribution.

conditions favorables à la négociation collective, à une échelle dépassant l'entreprise (branche, territoire national)⁸. A travers elles, des conditions de travail plus protectrices des intérêts des travailleurs ont pu être fixées.

Mais depuis les années 1980, cette ambition est frontalement mise en cause et en péril par des politiques publiques inspirées par les crédos néolibéraux. Les politiques sociales imposant des droits et des devoirs spécifiques aux employeurs et salariés sont critiquées en tant qu'entraves à la liberté de l'entrepreneur. La responsabilité collective face au compromis salarial subordination / sécurité est progressivement mise au second plan, laissant penser que cette sécurité pourrait être assurée au niveau de l'entreprise et que cette finalité ne requerrait pas d'organisation de la solidarité à plus large échelle. Le travail serait-il en passe de redevenir une marchandise comme une autre, ne nécessitant pas de dispositifs juridiques spécifiques afin de protéger le travailleur, pourtant soumis à l'autorité de l'employeur et dépendant économiquement de lui? Nous traiterons des dimensions juridiques de cette interrogation dans notre prochaine analyse.

Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES,
Isabelle FERRERAS, Auriane LAMINE
OCTOBRE 2017

LEXIQUE

Autonomie : capacité à se fixer ses propres règles.

Autonomie collective : possibilité pour un groupe de s'autogouverner, de déterminer ses propres finalités et les moyens d'y parvenir.

Autorité : reconnaissance partagée de la légitimité d'une subordination*, du pouvoir (plus ou moins limité) de l'un sur l'autre.

Autorité démocratique : autorité* pouvant être remise en question, dont les formes de subordination* sont limitées et contrôlées, contestables et révisables régulièrement.

Hétéronomie : état d'incapacité à se fixer ses propres règles, à déterminer les raisons et les finalités de son action.

Salariat : relation de travail définie par le droit comme requérant l'abandon par le travailleur de sa capacité à déterminer de façon autonome* son travail en échange, classiquement, d'une sécurité de rémunération concédée par l'employeur et de protections assurées par l'Etat (maladie, pension, chômage...).

Sécurité (sociale) : ensemble des protections accordées au travailleur en raison de sa situation de travail. Historiquement, l'Etat a joué un rôle primordial en la matière (sécurité sociale, règles en matière de sécurité et de santé des travailleurs, droit collectif du travail,...). Mais d'autres acteurs s'y impliquent également (assurances privées, fonds de pension privés, employeurs, syndicats, groupements d'intérêts...).

Subordination : état de soumission au pouvoir de direction, de contrôle et/ou de surveillance d'autrui, obligation d'obéissance.

POUR ALLER PLUS LOIN : LE CADRE D'UNE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE

L'expérience de SMart, envisagée comme « un cas exemplaire des transformations contemporaines du monde du travail », a suscité l'intérêt de chercheurs liés à l'Université de Louvain (CRIDIS) et au CESEP, qui nous ont proposé de mener au sein de l'entreprise une recherche action conjuguant deux disciplines, le droit du travail et la sociologie.

Ils se sont proposé de travailler sur deux aspects majeurs qui font la singularité de SMart. Le premier concerne l'appropriation de la forme coopérative afin de faire valoir, en droit comme dans les faits, l'égalité des membres malgré et au-delà de leurs différentes relations et contributions à SMart. Le second aspect de leur travail tient aux dynamiques d'innovation en matière de concentration/déconcentration des tâches qui transforment les modalités classiques de la division du travail.

L'enquête sociologique s'appuie notamment sur des observations directes et la réalisation de 80 entretiens approfondis, tant avec des usagers que des permanents de SMart, les uns comme les autres pouvant être ou non des sociétaires de la coopérative.

Dans les pratiques qui se développent chez/grâce à SMart, se révèlent de nouvelles conceptions du travail. A travers cette structure innovante semble poindre la perspective d'un gouvernement plus démocratique de l'activité productive (dans un sens large). Ces évolutions ne se font pas complètement « en-dehors » du droit mais toujours dans un rapport plus ou moins direct avec lui. Le droit peut s'avérer être un guide (c'est typiquement le cas de la Déclaration universelle des droits de l'Homme) et un support pour les changements sociaux. Il s'agit alors de s'appuyer sur lui pour faire advenir des pratiques qui soient plus conformes aux idéaux que l'on veut voir réalisés.

C'est pour cette raison, affirment ces chercheurs, qu'un dialogue « doit être installé entre l'analyse minutieuse des pratiques qu'offre la sociologie, et l'étude des cadres juridiques en vigueur. Le cas SMart, par ses particularités, nous offre une opportunité sans égale de mener un tel dialogue. »

La présente analyse est le fruit d'une note rédigée à l'attention du comité de pilotage de cette recherche et adaptée pour la publication dans le cadre des missions d'éducation permanente de SMart.

SOURCES ET RESSOURCES

James BOHMAN, « Délibération, pauvreté politique et capacité », In Jean DE MUNCK et Bénédicte ZIMMERMANN, *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Editions de l'EHESS, 2008, pp. 215-237

Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Christine DELHAYE et Isabelle FERRERAS, *Transition démocratique au travail. Défis et confusions*, Nivelles, CESEP, 2015

Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Isabelle FERRERAS et Auriane LAMINE, « *Transformation du salariat: 2/2 Autonomie et sécurisation dans le droit social* », SMart, 2017

Cornelius CASTORIADIS. *L'institution imaginaire de la société*. Paris. Seuil, 1975

Julien CHARLES, *La participation en actes. Entreprise, ville, association*, Paris, Desclée de Brouwer, 2016

Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les Presses de Science Po, 2007

Isabelle FERRERAS, *Gouverner le capitalisme?*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012

Isabelle FERRERAS. *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*. Cambridge/NYC. Cambridge University Press, 2017.

Georges FRIEDMANN, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956

Dominique MEDA, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris. Flammarion,. 1998

Bernard STIEGLER. *L'emploi est mort, vive le travail*. Paris. Fayard. 2015