On cherche à nous faire croire, ou l’on a tendance à croire spontanément, que la souffrance dans le travail a été très atténuée, voire complètement effacée, par la mécanisation et la robotisation : ces dernières feraient disparaître les contraintes mécaniques, les tâches de manutention, le rapport direct avec la matière qui caractérisent les tâches industrielles. Elles transformeraient les manœuvres « pue-la-sueur » en opérateurs aux mains propres, elles tendraient à transmuter les ouvriers en employés et à débarrasser Peau d’Âne de sa malodorante vêture pour lui ouvrir un destin de princesse en robe couleur de lune. Qui donc, parmi les gens ordinaires, ne serait capable d’évoquer les images d’un reportage de télévision ou le souvenir d’une visite guidée dans une usine propre, « new-look » ? Malheureusement, tout cela relève du cliché, car on ne nous montre que les devantures ou les vitrines offertes par les entreprises, généreusement il est vrai, au regard du badaud ou du visiteur.

Derrière la vitrine, il y a la souffrance de ceux qui travaillent. De ceux, d’abord, dont on prétend qu’ils n’existent plus, mais qui sont en réalité légion et qui assument les innombrables tâches dangereuses pour la santé, dans des conditions peu différentes de celles d’antan, et parfois même aggravées par les infractions redevenues si fréquentes au Code du travail : ouvriers du bâtiment, des entreprises sous-traitantes de la maintenance nucléaire, des entreprises de nettoiement (aussi bien dans les industries que dans les immeubles de bureaux, les hôpitaux, les trains ou les avions…), des chaînes de montage automobile, des abattoirs industriels, des élevages de poulets, des entreprises de déménagement ou de confection textile, etc.

Il y a aussi la souffrance de ceux qui affrontent des risques comme les radiations ionisantes, les virus, les levures, l’amiante, qui sont soumis aux horaires alternants, etc. Ces nuisances, qui sont relativement récentes dans l’histoire du travail, vont s’aggravant et se multipliant, occasionnant non seulement la souffrance des corps, mais aussi l’appréhension, voire l’angoisse, de ceux qui travaillent.

Enfin, derrière les vitrines, il y a la souffrance de ceux qui ont peur de ne pas donner satisfaction, de n’être pas à la hauteur des contraintes de l’organisation du travail : contraintes de temps, de cadence, de formation, d’information, d’apprentissage, de niveau de connaissances et de diplôme, d’expérience, de rapidité d’acquisition intellectuelle et pratique et d’adaptation à la « culture » ou à l’idéologie de l’entreprise, aux contraintes du marché, aux rapports avec les clients, les particuliers ou le public, etc.

Les investigations cliniques et les enquêtes auxquelles nous avons procédé ces dernières années, tant en France qu’à l’étranger, révèlent derrière les vitrines du progrès un monde de souffrance qui laisse parfois incrédule. Quand on dispose d’informations, c’est individuellement, par sa propre expérience du travail, ou indirectement par un proche qui souffre et qui passe aux aveux. Mais comment imaginer que des informations aussi discordantes par rapport au discours ambiant, personnelles de surcroît, ne soient pas le fait d’exceptions ou d’anomalies sans grande signification dans un monde qui s’affranchit, grâce aux progrès de la technique, des misères de la condition ouvrière ? Les journalistes, depuis deux décennies, ont cessé de faire des enquêtes sociales ou des investigations dans le monde du travail ordinaire pour se consacrer à des « reportages » sur les lumières des vitrines du progrès. Peu d’intérêt pour la souffrance ordinaire… et si proche de nous ! Seul le martyre des victimes de la violence et des atrocités guerrières, au loin, est offert à la curiosité de nos concitoyens. Les demi-teintes ne font pas recette. Du monde du travail, on n’entend plus que des échos assourdis dans la presse ou l’espace public, ce qui conduit à croire que les informations dont on dispose parfois sur la souffrance au travail ont un caractère exceptionnel, extraordinaire et, de ce fait, n’ont pas de signification ni de valeur heuristique au regard de la situation générale de ceux qui travaillent dans l’Europe d’aujourd’hui. Ainsi, malgré leur propre expérience pourtant discordante, nombreux sont ceux qui mettent leur voix au diapason des refrains à la mode sur la fin du travail et la liberté recouvrée.

Mais en quoi consiste donc cette souffrance dans le travail, dont nous affirmons ici qu’elle serait massivement méconnue ? […]

Dans les situations de travail ordinaires, il est fréquent que se produisent des incidents et des accidents dont on ne comprend jamais l’origine, qui bouleversent et déstabilisent les travailleurs les plus expérimentés. C’est vrai dans le pilotage des avions, dans la conduite des industries de process et dans toutes les situations de travail techniquement complexes, impliquant des risques pour la sécurité des personnes ou pour la sûreté des installations. Dans ces situations, il est souvent impossible pour les travailleurs de déterminer si leurs échecs procèdent de leur incompétence ou d’anomalies du système technique. Et cette source de perplexité est aussi une cause d’angoisse et de souffrance qui prend la forme d’une crainte d’être incompétent, de ne pas être à la hauteur ou de se révéler incapable de faire face convenablement à des situations inhabituelles ou erratiques, où, précisément, leur responsabilité est engagée.

Une autre cause fréquente de souffrance dans le travail surgit dans des circonstances, à certains égards, inverses de celles qui viennent d’être évoquées. La compétence et le savoir-faire sont hors de cause. Mais, alors même que celui qui travaille sait ce qu’il doit faire, il ne peut le faire, parce qu’il en est empêché par les contraintes sociales du travail. Des collègues lui mettent des bâtons dans les roues, le climat social est désastreux, chacun travaille seul, cependant que tous pratiquent la rétention d’informations qui ruine la coopération, etc. Les tâches dites d’exécution fourmillent de ce type de contradictions où l’on empêche, en quelque sorte, le travailleur de faire correctement son travail, parce qu’on le coince dans des procédures et des réglementations incompatibles entre elles. […] Être contraint de mal faire son travail, de le bâcler, ou de tricher est une source majeure et extrêmement fréquente de souffrance dans le travail, que l’on retrouve aussi bien dans l’industrie que dans les services ou dans les administrations. […]

Il y a des tire-au-flanc et des gens malhonnêtes mais, dans leur majorité, ceux qui travaillent s’efforcent de le faire au mieux et donnent pour cela beaucoup d’énergie, de passion et d’investissement personnel. Il est juste que cette contribution soit reconnue. Lorsqu’elle ne l’est pas, lorsqu’elle passe inaperçue dans l’indifférence générale ou est déniée par les autres, il en résulte une souffrance qui est fort dangereuse pour la santé mentale, par le truchement d’une déstabilisation des repères auxquels s’étaye l’identité.

La reconnaissance n’est pas une revendication marginale de ceux qui travaillent. Bien au contraire, elle apparaît comme décisive dans la dynamique de la mobilisation subjective de l’intelligence et de la personnalité dans le travail (ce que classiquement on désignait en psychologie par le terme « motivation au travail »). […]

De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. Toute cette souffrance n’a donc pas été vaine, elle a non seulement produit une contribution à l’organisation du travail mais elle a fait, en retour, de moi un sujet différent de celui que j’étais avant la reconnaissance. La reconnaissance du travail, voire de l’œuvre, le sujet peut la rapatrier ensuite dans le registre de la construction de son identité. Et ce temps se traduit affectivement par un sentiment de soulagement, de plaisir, parfois de légèreté d’être, d’élation[[1]](#footnote-1) même. Alors le travail s’inscrit dans la dynamique de l’accomplissement de soi. L’identité constitue l’armature de la santé mentale. Pas de crise psychopathologique qui ne soit centrée[[2]](#footnote-2) par une crise d’identité. C’est ce qui confère au travail sa dimension proprement dramatique. Faute des bénéfices de la reconnaissance de son travail et de pouvoir accéder ainsi au sens de son rapport vécu au travail, le sujet est renvoyé à sa souffrance et à elle seule. Souffrance absurde qui ne génère que de la souffrance, selon un cercle vicieux, et bientôt déstructurant, capable de déstabiliser l’identité et la personnalité et de conduire à des maladies mentales.

**Christophe DEJOURS, *Souffrance en France, la banalisation de l’injustice sociale*,  
coll. « L’histoire immédiate », éd. du Seuil, 1998.**

1. **PTSI / PT : résumé *(8 points)***

Vous résumerez ce texte en 200 mots (+ ou – 10 %).

*Écrivez votre résumé une ligne sur deux, distinguez chaque tranche de 20 mots par une barre verticale bien nette au crayon et indiquez le total exact à la fin du résumé.*

1. **PT : dissertation *(12 points)***

« De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. » (l. 84-86)

Dans quelle mesure votre lecture des œuvres du programme vous permet-elle de souscrire à cette affirmation de Christophe Dejours ?

# Correction du résumé *(8 points)*

# Critères d’évaluation

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RÉSUMÉ** |  |  |  |  |  |
| **Capacité à restituer la démarche argumentative globale de l’auteur**  **et à en expliciter les enchaînements logiques** | | | | | |
| La thèse globale du texte est correctement restituée : cf. ci-dessous. |  |  |  |  |  |
| Les enchaînements logiques du texte sont bien explici­tés. |  |  |  |  |  |
| Le résumé est bien présenté et structuré en paragraphes pertinents. |  |  |  |  |  |
| **Exactitude de la reformulation**  **des propos de l’auteur** | | | | | |
| Le résumé évite les calques et joue le jeu de la reformu­lation. |  |  |  |  |  |
| Les idées importantes sont bien restituées : cf. ci-dessous. |  |  |  |  |  |
| **Clarté et concision de la rédaction,**  **aptitude à respecter la tonalité du texte** | | | | | |
| Le résumé restitue l’énon­ciation et la tonalité. |  |  |  |  |  |
| L’expression est claire et le résumé est compréhensible. |  |  |  |  |  |
| L’orthographe est correcte. |  |  |  |  |  |
| Le nombre de mots imposé est respecté (180 à 220 mots) et bien compté. |  |  |  |  |  |

## Sens global du texte à restituer dans le résumé

En dépit des discours médiatiques qui nous font accroire que le progrès a rendu l’entreprise idyllique, les souffrances au travail demeurent et s’accroissent, qu’elles proviennent du sentiment de ne pas être à la hauteur, de l’ambiance de travail, des contraintes qui pèsent sur l’employé ou de l’absence de reconnaissance qui peut générer de graves troubles psychiques.

## Idées à restituer

*NB : une note de 11 pts est attribuée à ce critère. Je l’ai ensuite pondérée et intégrée au calcul de la note globale en prenant en compte les autres critères du tableau ci-dessus.*

1. On croit volontiers que les progrès techniques ont rendu le travail industriel contemporain moins pénible et moins salissant. *(1 pt)*
2. Mais c’est un cliché fabriqué par les entreprises et les émissions de télévision. *(1 pt)*
3. En réalité, la souffrance physique et psychique s’aggrave pour ceux qui exécutent des tâches dangereuses ou extrêmement pénibles. *(1 pt)*
4. Les contraintes de l’organisation du travail donnent à certains employés un sentiment pénible d’illégitimité et d’incompétence. *(1 pt)*
5. On peine à envisager que la souffrance au travail, pourtant attestée par la recherche, soit une réalité qui dépasse quelques cas familiers. *(1 pt)*
6. On a adhéré aveuglément au discours médiatique qui vante les mérites du progrès et qui passe sous silence ces souffrances. *(1 pt)*
7. Mais quelles sont ces souffrances si méconnues ? *(0,5 pt)*
8. Les travailleurs qui manipulent des techniques avancées s’imputent la responsabilité des défaillances qu’ils rencontrent fréquemment. *(1 pt)*
9. D’autres souffrent de l’individualisme au travail et des injonctions contradictoires qui les empêchent de valoriser leurs compétences. *(1 pt)*
10. Être obligé de mal faire son travail génère une souffrance communément observée. *(0,5 pt)*
11. La plupart des gens s’adonnent à leur activité avec passion et souffrent quand leur investissement n’est pas reconnu. *(0,5 pt)*
12. La reconnaissance motive le travailleur : en donnant sens à toute la peine endurée, elle lui confère un sentiment d’accomplissement. *(0,5 pt)*
13. Sans elle, le travail n’est qu’une peine éternelle qui peut provoquer chez l’individu en perte d’identité des maladies mentales. *(1 pt)*

# Propositions de corrigés

## Version A

Les images d’Épinal que l’autopromotion industrielle ou les médias véhiculent sur les conditions ouvrières actuelles, prétendument affranchies de /20 toute besogne dégradante, nous leurrent. En réalité, ceux qui triment dans des missions risquées ou éprouvantes sont toujours plus nombreux, /40 tout comme ceux qui, face aux exigences du monde économique, s’inquiètent sur leurs compétences. Toutes nos recherches prouvent l’ /60 existence de graves pathologies du travail. Mais on a tendance à les estimer marginales, tant les constructions médiatiques les dissimulent /80 dans leurs descriptions enjolivées du travail moderne.

Mais quels sont ces maux ? D’abord, dans les métiers reposant sur une /100 technologie complexe, les employés, même aguerris, s’attribuent spontanément les fréquentes défaillances, ce qui les culpabilise. En outre, les aptitudes /120 professionnelles de certains travailleurs sont bridées par une ambiance de travail individualiste ou par des formalités contraignantes. Faillir à ses /140 missions professionnelles malgré soi génère alors du mal-être. Enfin, la majeure partie des travailleurs se donnent corps et âme /160 à leurs missions mais pâtissent d’une absence de gratification. Les processus de légitimation et de récompense sont bien connus /180 par les chercheurs : si mon travail est valorisé, mon labeur est justifié, je m’estime davantage et j’éprouve de /200 la joie. Sinon, le travail se réduit à une peine incessante et délétère qui mène au mal-être psychique.

(219 mots)

## Version B

On s’illusionne sur les progrès techniques qui auraient rendu le travail in­dustriel moins dégradant. Cette vision idyllique provient des /20 entreprises et des émissions télévisées. En réalité, des activités risquées ou épuisantes demeurent, voire se créent : les tourments physiques et /40 psychiques s’aggravent pour bien des travailleurs. Les exigences drastiques liées à l’ordre économique donnent même à certains un /60 sentiment pénible d’illégitimité.

On peine à envisager que la souffrance au travail, pourtant attestée par la recherche, soit une /80 réalité qui dépasse quelques cas familiers. On a adhéré aveuglément au discours médiatique qui vante les mérites du progrès et /100 invisibilise les pathologies professionnelles.

Mais quels sont ces maux si mal compris ? Les travailleurs qui manipulent des techniques avancées culpabilisent /120 quand ils sont confrontés à des défaillances inexplicables. D’autres souffrent de l’individualisme au travail et des injonctions con­tradictoires /140 qui les empêchent de valoriser leurs compétences : cette obligation à faire du mauvais travail génère une souffrance communé­ment observée. Enfin, /160 la plupart des gens s’adonnent à leur activité avec ferveur. Quand leur investissement n’est pas salué, ils en /180 pâtissent. Un travailleur gratifié pour ses efforts transforme toute la peine qu’il a endurée en bienfait et s’épanouit. /200 Sans cela, le travail est une peine sempiternelle qui peut déboucher sur une crise identitaire et des dommages psychiatriques.

(219 mots)

# Correction de la dissertation *(12 points)*

# Analyse du sujet

**« De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. » (l. 88-90)**

**Dans quelle mesure votre lecture des œuvres du programme vous permet-elle de souscrire à cette affirmation de Christophe Dejours ?**

## Analyse des relations entre les termes

* Il n’est pas très pertinent, ni au brouillon, ni a fortiori dans l’introduction, de chercher à définir tous les mots, indépendamment les uns des autres.

« Le travail d’analyse des notions du sujet doit être impérativement fait, mais au brouillon, et ne doit pas être reproduit tel quel dans l’introduction. L’essentiel est d’envisager le propos de Cioran dans sa globalité pour comprendre ce qu’il a voulu dire. Certaines copies alignent ainsi les définitions maladroites qui ne débouchent jamais sur une prise en compte de la phrase entière et de son sens. » (Rapport de jury PT 2021)

* Mieux vaut voir la logique d’ensemble, tirer une corde verte entre les termes qui vont ensemble, une corde rouge entre ceux qui semblent incompatibles, faire jouer les termes entre eux.

« De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. »

* Les termes en rouge sont de tonalité dysphorique. Le terme générique « souffrance », qui apparaît d’abord, est ensuite explicité dans une énumération qui précise la nature de ces souffrances : elles peuvent être physiques mais sont surtout psychiques (« efforts », « angoisses », « doutes », « déceptions », « découragements »). Le travail est associé à un labeur, fait de pénibilité et de souffrance. L’énumération suggère une succession d’états et inscrit les efforts et les souffrances dans un temps long.
* Les termes en vert, au contraire de tonalité euphorique, transmuent les souffrances en quelque chose de plus heureux : les souffrances acquièrent du sens, dès lors que la qualité du travail est reconnue. On perçoit un aspect immédiat de cette transformation avec le présent de l’indicatif et la brièveté de la formulation (« prennent sens ») qui s’opposent à la liste des maux qui précèdent. Tout ce qui était négatif est transmué : on peut supposer que les angoisses, les doutes, les déceptions et les découragements sont dissipés. Le travailleur avec la reconnaissance gagne en sérénité, en confiance, en bien-être.
* Notons, sans qu’on puisse assurer que l’effet soit volontaire, que l’auteur a associé, une série de termes en [ɑ̃s] : « reconnaissance », « sens de la souffrance », « prennent sens ». Comme s’il s’agissait, par la consonance, de mimer la métamorphose des souffrances en bienfaits.
* L’usage de la première personne dans ce passage rend la réflexion de Dejours universelle : chacun peut se reconnaître dans ce travailleur qui s’exprime.
* Il faut s’interroger sur les expressions suivantes :
* *« Dépend »* : la citation établit un lien de dépendance entre deux phénomènes. On peut y voir un lien de causalité et de temporalité (c’est parce que mon travail est reconnu que ma souffrance précédente prend sens) ou encore, ce qui revient au même, un lieu logique : *la qualité de mon travail est reconnue ⇒mes souffrances prennent sens* (cf. réflexions ci-dessous).
* *« La reconnaissance » / « est reconnue »* : qu’est-ce que reconnaître la qualité d’un travail ?
* La reconnaissance passe-t-elle par des mots, des récompenses, une rétribution, une valorisation quelconque, une promotion, etc. ?
* Qui reconnaît ce travail ? Il s’agit forcément dans le sujet d’une instance extérieure. Les tourments (angoisses, doutes, déceptions, découragements) relèvent de l’intériorité du travailleur et la tournure passive suggère qu’un complément d’agent est à envisager : « est reconnue »… par mon patron ? mes collègues ? l’entreprise ? la société ? etc.
* Le mot *« sens »* qui apparaît deux fois : *« le sens de la souffrance »* / *« prennent sens »*. C’est à la fois une direction (je comprends alors vers quelle orientation mes efforts tendaient) et une signification (ce qui était absurde et déstabilisant prend un sens). Je trouve du sens à mon travail non pas par les efforts que j’ai déployés ni par les souffrances que j’ai endurées, mais au moment où « la qualité de mon travail est reconnue ». Notons que les souffrances ne sont pas annulées, ni oubliées, mais qu’elles ont désormais une finalité et une signification.
* *« Dans quelle mesure votre lecture des œuvres du programme vous permet-elle de souscrire à cette affirmation de Christophe Dejours ? »* Consigne traditionnelle des sujets de dissertation. L’expression « dans quelle mesure » invite à un traitement nuancé de la citation et suggère de préférence un traitement dialectique.

## Un peu de maths…

Quand un sujet articule des propositions logiques, pensez à vos cours de maths !

* En logique classique, soit une relation vraie de type :

**P ⇒ Q**

*Ex : J’habite à Annecy ⇒ j’habite en France*

On voit bien qu’on ne peut concevoir d’habiter à Annecy sans habiter en France. De même, il est impossible de ne pas habiter en France et d’habiter tout de même à Annecy. Et ce n’est pas parce que je n’habite pas à Annecy que je n’habite pas en France car on peut habiter en France sans habiter à Annecy.

* Ainsi, seule la contraposée est assurément vraie :

**Non Q ⇒ non P**

*Je n’habite pas en France ⇒ je n’habite pas à Annecy*

* Sont fausses les relations suivantes :

**P ⇒ non Q**

*J’habite à Annecy ⇒ je n’habite pas en France*

**Non Q ⇒ P**

*Je n’habite pas en France ⇒ j’habite à Annecy*

**car P** *(habiter à Annecy)* **et non Q** *(ne pas habiter en France)* **sont incompatibles.**

* Mais on ne peut statuer sur la vérité des propositions suivantes qui peuvent être vraies ou fausses :

**Q ⇒ P (la réciproque)**

*J’habite en France ⇒ j’habite à Annecy*

**Non P ⇒ Q**

*Je n’habite pas à Annecy ⇒ j’habite en France*

**Non P ⇒ non Q**

*Je n’habite pas à Annecy ⇒ je n’habite pas en France*

**Q ⇒ non P**

*J’habite en France ⇒ je n’habite pas à Annecy*

## Application à notre sujet

* On peut considérer comme conforme à la thèse de l’auteur la relation « P ⇒ Q » :

1. *Si la qualité de mon travail est reconnue, alors mes souffrances prennent sens.*

Ainsi que sa contraposée « Non Q ⇒ non P » :

1. *Si mes souffrances ne prennent pas sens, alors la qualité de mon travail n’a pas été reconnue.*

* Selon la logique du sujet, la relation « P ⇒ non Q » est fausse :

1. *\* Si la qualité de mon travail est reconnue, alors mes souffrances ne prennent pas sens.*

De même, la relation « non Q ⇒ P » est fausse :

1. *\* Si mes souffrances ne prennent pas sens, alors la qualité de mon travail a été reconnue.*

car P *(la qualité de mon travail est reconnue)* et non Q *(ne pas trouver du sens à ses souffrances)* sont dans ce sujet incompatibles.

* Les propositions suivantes peuvent être vraies ou fausses, selon la logique du sujet et ne constituent *a priori* pas des manières logiques de discuter la thèse de Christophe Dejours.
* Q ⇒P (la réciproque) :

1. *(?) Si mes souffrances prennent sens, alors la qualité de mon travail a été reconnue.*

* Non P ⇒Q

1. *(?) Si la qualité de mon travail n’est pas reconnue, alors mes souffrances prennent sens.*

* Q ⇒non P

1. *(?) Si mes souffrances prennent sens, alors la qualité de mon travail n’a pas été reconnue.*

* Non P ⇒non Q

1. *(?) Si la qualité de mon travail n’est pas reconnue, alors mes souffrances ne prennent pas sens.*

## Qu’en conclure pour la conduite du plan ?

* Pour la thèse, il faut travailler sur les relations (1) et (2).
* Pour véritablement discuter la validité de la thèse et donc construire l’antithèse, je peux essayer de montrer que les propositions (3) et (4) peuvent en fait se rencontrer dans les œuvres. Il s’agit de prouver que P *(la qualité de mon travail est reconnue)* et non Q *(ne pas trouver du sens à ses souffrances)* sont en fait compatibles : des situations où je ne trouve pas du sens à mes souffrances alors même que la qualité de mon travail a été reconnue. Voire des situations où c’est précisément la reconnaissance de la qualité de mon travail qui me prive de sens…
* Si l’on aborde le sujet du strict point de vue logique :
* Rien n’empêche de trouver du sens ailleurs que dans la reconnaissance : la réciproque (5) peut être vraie ou fausse.
* La citation ne dit rien de la situation « non P » (lorsque la qualité de mon travail n’est pas reconnue).

Ainsi, les pistes suivantes seraient maladroites :

* Valider dans la thèse que *si mes souffrances prennent sens, alors la qualité de mon travail a été reconnue* (5).
* Établir dans la thèse que *si la qualité de mon travail n’est pas reconnue, alors mes souffrances ne prennent pas sens* (8).
* Opposer à Dejours dans l’antithèse que *je peux trouver du sens à mon travail sans reconnaissance* (coexistence de Q et non P).
* Toutefois, on s’aperçoit assez vite que dans son texte – le résumé sert aussi à cela – Dejours valide la relation (8) : *Si la qualité de mon travail n’est pas reconnue, alors mes souffrances ne prennent pas sens*. En atteste cette phrase notamment : « Faute des bénéfices de la reconnaissance de son travail et de pouvoir accéder ainsi au sens de son rapport vécu au travail, le sujet est renvoyé à sa souffrance et à elle seule » (l. 94-96). La réciproque (5) est donc envisageable : on pourra donc élargir la compréhension logique du sujet en abordant les propositions ci-dessus.
* Les propositions (6) et (7) sont absurdes selon ce sujet. À moins de montrer que c’est dans l’absence de reconnaissance que le travailleur trouve véritablement sens à son investissement. On peut éventuellement réserver ces idées à une troisième partie.

# pistes pour l’Introduction

## Idées pour l’amorce

* Analogie avec le « travail » d’enfant : on entend souvent les mères dire que le premier contact avec leur nouveau-né vient compenser immédiatement les souffrances souvent terribles liées à l’accouchement.
* Retour sur l’épisode du confinement de 2020 : applaudir les personnels soignants chaque soir était vu comme une reconnaissance de leur engagement dans la lutte contre l’épidémie et ressenti comme une manière de lui donner du sens.

## La citation et son analyse

* Cf. ci-dessus.

## Problématiques possibles

* Faut-il nécessairement qu’une instance extérieure vienne valider et reconnaître le travail pour que toutes les peines endurées en vaillent la peine ?
* Le sens du travail et des efforts pénibles qu’il coûte passe-t-il forcément par une reconnaissance par autrui ?
* Nous nous demanderons si la reconnaissance du travailleur agit comme une compensation de tous les efforts qu’il a engagés précédemment, en leur donnant rétrospectivement du sens.

## Annonce des œuvres et du plan

* Cf. ci-dessous.

# Plan détaillé

1. **[Thèse] Certes, lorsqu’un travail est reconnu, les souffrances qu’il a coûtées au travailleur finissent par acquérir du sens**
2. **Le travail semble une accumulation de souffrances qui rendent une reconnaissance nécessaire**

Le travail est une activité qui provoque de la souffrance : il suppose des « efforts », des « angoisses », des « doutes », des « déceptions », des « découragements ». Ces efforts coûtent, donnent le sentiment d’une peine continuelle.

* La viticulture est un travail continu et de longue haleine : « le travail des laboureurs revient toujours en un cercle, et l’année en se déroulant le ramène avec elle sur ses traces » (p. 96).
* À peine le vigneron a-t-il la possibilité de chanter « la fin de ses peines » qu’il engage déjà un nouveau travail pour l’année à venir car rien n’est jamais véritablement achevé : « Maintenant les vignes sont liées ; maintenant les arbustes laissent reposer la serpe ; maintenant le vigneron, au bout de ses rangées, chante la fin de ses peines. Pourtant il lui faut encore tourmenter la terre, la réduire en poussière, et, bientôt, craindre Jupiter pour les raisins mûrs. » (p. 97)
* C’est le cas aussi de la tâche du poète : « Je ne me dissimule pas en mon for intérieur combien il est difficile de vaincre mon sujet par le style et de donner du lustre à de minces objets » (p. 127).
* Tout au long de son œuvre, Simone Weil retranscrit les souffrances ouvrières qu’elle a elle-même expérimentées. Dans « Expérience de la vie d’usine » en 1942, elle recense particulièrement bien les peines ouvrières : souffrances physiques, asservissement à l’horloge, monotonie de la tâche, repliement sur le présent, épuisement du corps et de la pensée, brutalité de chefs capricieux, etc.
* Vinaver met en scène les angoisses et les doutes à la tête de Ravoire & Dehaze quand, malgré ses efforts, la concurrence du marché américain et l’échec commercial du produit « Bleu blanc rouge » fragilisent les résultats de l’entreprise.

Cette souffrance laisse comme un sentiment de préjudice, de dette qui appelle une compensation, une réparation, voire une reconnaissance.

* Les personnages de Vinaver sentent bien que la vie ne peut se réduire à « manger travailler dormir » et « faire l’amour » comme le disent Margerie et Benoît (p. 69). La vie en général et le travail en particulier doivent acquérir un sens en plus, un supplément d’âme pour ne pas sembler vides et absurdes.
* Dès les premiers vers des *Géorgiques*, Virgile attend une reconnaissance de ses efforts littéraires par Mécène. Il invoque en effet le conseiller d’Auguste, protecteur des arts et des lettres. Puis il réclame la protection des « flambeaux du monde » (que sont la Lune et le Soleil) et de tous les dieux tutélaires de l’agriculture. Il se livre enfin à l’éloge d’Octave-Auguste : cet hommage fonctionne comme une double reconnaissance. En reconnaissant la divinité du jeune empereur, Virgile appelle celui-ci à reconnaître non seulement le travail agricole mais son propre travail poétique.

On peut également supposer une réciprocité dans l’affirmation de Dejours : « si mes souffrances prennent sens, alors la qualité de mon travail a été reconnue » ; « si la qualité de mon travail n’est pas reconnue, alors mes souffrances ne prennent pas sens ».

* Dans sa troisième lettre à Victor Bernard, Simone Weil déplore ce manque de reconnaissance : « Et puis on a le sentiment qu’il n’est pas normal, dans une usine, de prétendre à une considération quelconque. Je vous ai raconté comment un chef, en me contraignant à risquer, deux heures durant, de me faire assommer par un balancier, m’a fait sentir pour la première fois pour combien au juste je comptais : à savoir zéro. » (p. 220)
* Dans les forges de Basse-Indre de Boulogne-Billancourt, Weil doit travailler au rythme de 400 pièces à l’heure pour un salaire de 3 F, ce qui est déjà colossal. Alors qu’elle pourrait s’attendre à une reconnaissance des efforts accomplis, le contremaître lui demande d’en faire 800 : « si, à partir de maintenant vous en faites 800, *je consentirai peut-être* à vous garder ». Elle commente : « Vous comprenez, on nous fait une grâce en nous permettant de nous crever, et il faut dire merci » (p. 74). Les efforts accomplis donnent le sentiment d’un préjudice, qui nécessiterait une réelle reconnaissance, mais qui ne vient pas, ce qui provoque la colère et un supplément de souffrance.

1. **Cette reconnaissance est extérieure et peut être envisagée selon plusieurs modalités**

Qui doit opérer cette reconnaissance pour qu’elle ait du sens ?

* Chez Virgile qui traite du travail agricole, ce peut être tout simplement la nature. Ce n’est qu’après deux années de travail, apprend-on au début du livre I, qu’une terre commencera à donner pleinement : « la récolte ne comblera les vœux de l’avide laboureur que si elle a senti deux fois le soleil et deux fois les frimas : alors d’immenses moissons feront crouler les greniers » (p. 41). Le taureau lui-même aura au préalable dû « gémir sous le poids de la charrue ».

Mais la reconnaissance vient le plus souvent d’une instance supérieure qu’on reconnaît et qu’on admire soi-même : un supérieur hiérarchique chez Weil ou Vinaver, des personnalités politiques, voire les dieux chez Virgile.

* Avec les incessantes invocations de Virgile à Mécène, aux dieux et à Octave-Auguste, on voit bien à quel point ce sont des instances supérieures qui donnent du sens aux efforts. Virgile relie en permanence le travail, qu’il s’agisse de l’effort agricole ou de l’effort poétique, à des divinités qu’il s’agit de célébrer au préalable et continûment, afin qu’elles viennent reconnaître et récompenser le travailleur. Il évoque par exemple le rite des Ambarvales célébré chaque année en l’honneur de Cérès, dont viendra la reconnaissance. Abordant le sujet des brebis et des chèvres, « seconde partie de [sa] tâche » (p. 127), le poète invoque Palès : « Je ne me dissimule pas en mon for intérieur combien il est difficile de vaincre mon sujet par le style et de donner du lustre à de minces objets. […] C’est maintenant, vénérable, Palès, maintenant qu’il faut chanter d’une voix forte. » (p. 127)
* Quant aux abeilles du livre IV, elles vénèrent leur roi plus qu’aucun peuple humain et cherchent à lui complaire : sa disparition génère le chaos, tant elles sont prêtes à tout pour le défendre.
* Olivier explique à Dutôt que son travail de chef des ventes devrait consister à susciter l’enthousiasme de ses subordonnés : « Vous cherchez des excuses au lieu de vous occuper de votre boulot qui est d’insuffler l’enthousiasme à vos hommes » (p. 52). Il ajoute que Guillaumat et Chevrier « se tueraient pour la maison » et que Lubin est « un seigneur ».

Cette reconnaissance peut simplement passer par des mots : des compliments du patron, par exemple. Ou simplement de l’écoute des mots (et des maux) du travailleur.

* Weil demande à Victor Bernard de donner la parole aux travailleurs, ce qui constituerait une forme de reconnaissance : c’est tout le sens de « L’Appel de Rosières ». L’expression des ouvriers dans le journal d’usine de Rosières permettra enfin aux chefs de comprendre ce qu’ils ressentent : « Vos chefs aussi vous liront. Ce qu’ils liront ne leur fera peut-être pas toujours plaisir. Ça n’a pas d’importance. Ça ne leur fera pas de mal d’entendre des vérités désagréables. Ils vous comprendront bien mieux après vous avoir lus. Bien souvent des chefs qui au fond sont des hommes bons se montrent durs, simplement parce qu’ils ne comprennent pas. La nature humaine est faite comme ça. Les hommes ne savent jamais se mettre à la place les uns des autres. » (p. 209)
* Vinaver met dans la bouche de Benoît un discours de reconnaissance pour bon travail accompli dans le dernier mouvement : « Trois hommes qui dans le feu de l’action ont prouvé leur dimension voient reconnaître leur mérite ce jour dans une promotion. »

La reconnaissance peut passer par des récompenses : une rétribution, une valorisation quelconque, une promotion…

* Chez Virgile, la récompense se mesure en fruits, en céréales, en raisin, en animaux robustes, en lait, en miel, etc. Mais aussi, on y reviendra, en gloire et en sentiment du bon travail accompli.
* Benoît promeut immédiatement André Saillant directeur général adjoint à la place de son frère. Claude Dutôt est nommé directeur des ventes et Jean-Baptiste Peyre prend le poste de directeur du marketing.
* Des reconnaissances sont proposées sous forme de concours et de tombolas dans *Par-dessus bord*. Même si l’on sent toute l’ironie de l’auteur, Lubin se voit récompensé lors de la tombola du premier mouvement par un transistor pour lequel il remercie poliment… Un voyage aux Baléares est à gagner pour les détaillants, une « magnifique lampe de style » est offerte aux meilleurs grossistes en droguerie qui réussiraient à doubler leurs chiffres (p. 181-182).

1. **La reconnaissance est porteuse de signification : les souffrances acquièrent du sens et le travailleur un supplément d’être**

La reconnaissance vient réhabiliter le travail accompli et transmue en une forme de bien-être ce qui était perçu comme des efforts coûteux. Les doutes, les découragements, les déceptions… sont dépassés. Ce « sens » à la fois une direction (je comprends vers quelle orientation mes efforts tendaient) et une signification (ce qui était absurde et déstabilisant prend un sens). Je trouve du sens à mon travail non pas par les efforts que j’ai déployés, ni par les souffrances que j’ai endurées, mais au moment où la qualité de mon travail est reconnue. Ces souffrances ne sont pas annulées, ni oubliées, mais qu’elles ont désormais une finalité et une signification.

* Weil clôt son argumentation, dans la troisième lettre à Victor Bernard, sur la nécessité d’établir un lien apaisant : « encore une fois, je crois que faire sentir à ces hommes qu’on les com­prend serait déjà pour les meilleurs d’entre eux un réconfort » (p. 229).

Un travail reconnu donne un supplément d’être.

* Le travail tel qu’il est conçu depuis l’âge d’or suscite l’ingéniosité de l’homme. Il y trouve non seulement sa subsistance mais une forme d’accomplissement. La condition de l’homme travailleur est plus enviable que celle de celui qui en serait réduit à « contempler le gros tas d’autrui et à secouer, pour soulager [sa] peine, le chêne dans les forêts » (p. 47) pour se nourrir de glands. On peut ainsi estimer que Jupiter et les autres dieux ont élevé l’homme en l’obligeant au travail et en récompensant ses efforts.
* Dans *La Condition ouvrière*, Weil appelle de ses vœux une reconnaissance des supérieurs : « Soit dit en passant, j’aurais été reconnaissante à un chef qui aurait bien voulu m’assigner un jour quelque tâche, même pénible, malpropre, dangereuse et mal rétribuée, mais qui aurait impliqué de sa part une certaine confiance en moi ; et j’aurais obéi, ce jour-là, de tout mon cœur. Et je suis sûre que beaucoup d’ouvriers sont comme moi. Il y a là une ressource morale qu’on n’utilise pas. » (p. 240-241)
* Benoît envisage la promotion qu’il offre à Passemar comme un « dépoussiérage » de sa personne entière ! « Pour voir je suis tenté de procéder sur votre personne à un dépoussiérage Passemar » (p. 149).

La reconnaissance est aussi sociale.

* Le travail agricole devient glorieux dans *Les Géorgiques* : « C’est un travail ; mais espérez-en de la gloire, courageux cultivateurs » (p. 127). Virgile emprunte au vocabulaire épique quand il présente les « armes » du paysan (areau, chariot, rouleau, traîneau, herse, van, etc.). Le style épique indique que l’effort est récompensé par une forme de gloire : « Tels sont les instruments que tu auras soin de te procurer longtemps d’avance, si tu veux mériter la gloire d’une campagne divine » (p. 47-48).
* Le travail poétique de Virgile lui vaudra aussi la gloire : « Il me faut tenter une route où je puisse moi aussi m’élancer loin de la terre et voir mon nom vainqueur voler de bouche en bouche. C’est moi qui, le premier, si ma vie est assez longue, ferai descendre les Muses du sommet Aonien pour les conduire avec moi dans ma patrie. » (p. 110) Il écrit encore : « Mais un doux amour m’entraîne le long les pentes désertes du Parnasse ; il me plaît d’aller par ces cimes, où nulle roue avant moi n’a jamais laissé de traces sur la douce déclivité de Castalie. » (p. 127)

1. **[Antithèse] La reconnaissance ne suffit toutefois pas toujours à donner du sens à la souffrance du travailleur**
2. **D’abord parce que la reconnaissance peut tout simplement ne jamais intervenir ou demeurer impossible**

La reconnaissance est parfois attendue en vain.

* Virgile nous dépeint une humanité dont les efforts restent à la merci des caprices de la nature ou des dieux. Dans la description de l’épizootie qui clôt le livre II, on sent les limites de l’action humaine malgré le labeur et le travail accomplis. Les dieux mettent à l’épreuve de façon rude les hommes en faisant surgir des obstacles terribles comme les maladies.
* Dans sa quatrième lettre à Victor Bernard, Simone Weil écrit à propos des ouvriers : « jamais ils n’ont droit à une récompense morale de la part d’autrui ou d’eux-mêmes : remerciement, éloge, ou simplement satis­faction de soi. C’est là un des pires facteurs de dépression morale dans l’industrie moderne » (p. 234).

Selon les métiers, la reconnaissance peut avoir plus ou moins de sens. Quand un travail en vaut la peine, on peut comprendre que les souffrances endurées prennent sens, mais qu’en est-il quand le travail broie et nie l’être qui l’exerce ?

* Weil compare le travail à l’usine et le travail de professeur : « ce n’est pas là comme à l’université, où on est payé pour penser ou du moins pour faire semblant ; là, la tendance serait plutôt de payer pour ne pas penser ; alors, quand on aperçoit un éclair d’intelligence, on est sûr qu’il ne trompe pas » (p. 68). Le problème de l’usine, c’est qu’elle annihile toute l’intelligence, toute l’attention, toute l’âme du travailleur : comment valoriser des efforts qui nient ce point l’humanité ?
* Dans sa quatrième lettre à V. Bernard, Simone Weil montre que les motivations d’agir des uns et des autres sont en fait fondamentalement différentes. Les actions du patron reposent sur la gratuité du geste : « tout ce que vous faites pour les ouvriers, vous le faites gratuitement, généreusement, et ils sont perpétuellement vos obligés » (p. 233). Tandis que les ouvriers fonctionnent par obéissance ou « appât du gain », surtout s’ils sont payés à la pièce. Cette asymétrie rend impossible un fonctionnement juste d’efforts et de reconnaissance.
* Dans sa troisième lettre à Victor Bernard, Weil insiste sur l’asymétrie entre patronat et prolétariat qui rend impossible à l’ouvrier la prise de parole. Même s’il est « reconnu » par son patron et interrogé par lui, la subordination est tellement intériorisée qu’il ne peut s’adresser à lui d’homme à homme. Elle-même pourrait beaucoup plus facilement s’opposer à sa hiérarchie universitaire quand elle est professeur qu’à un patron quand elle est ouvrière : « Dans l’Université, j’ai des droits, une dignité et une responsabilité à défendre. Qu’ai-je à défendre comme ouvrière d’usine, alors que je dois chaque jour renoncer à toute espèce de droits à l’instant même où je pointe à la pendule ? Je n’ai à y défendre que ma vie. » (p. 222)

Ainsi, certaines souffrances au travail sont ainsi tellement fortes ou ressemblent tellement à des humiliations qu’elles ne peuvent être transformées par la moindre reconnaissance.

* Passemar, après sa promotion puis sa rétrogradation, se sent humilié : « Un échec ne s’efface pas quoi qu’on dise ça marque je me vois mal durer encore combien ? Vingt-trois ans ? » (p. 211)
* À l’usine, Weil tombe très vite dans la docilité : « Une docilité de bête de somme résignée. Il me semblait que j’étais née pour attendre, pour recevoir, pour exécuter des ordres – que je n’avais jamais fait que ça – que je ne ferais jamais que ça. Je ne suis pas fière d’avouer ça. » (p. 59)
* « Ce qu’un être humain peut vous faire de pire au monde, c’est de vous infliger des souffrances qui brisent la vitalité et par conséquent la capacité de travail » (p. 56).
* Constatant la « rationalisation » du travail ouvrier, Weil écrit : « Les contremaîtres égyptiens avaient des fouets pour pousser les ouvriers à produire ; Taylor a remplacé le fouet par les bureaux et les laboratoires, sous le couvert de la science. » (p. 315)
* On éprouve le sentiment de n’être pas chez soi à l’usine et qu’on ne compte pour rien : « Tous les ouvriers d’usine ou presque, et même les plus indépendants d’allure, ont quelque chose de presque imperceptible dans les mouvements, dans le regard, et surtout au pli des lèvres, qui exprime qu’on les a contraints de se compter pour rien. » (p. 331)

1. **La reconnaissance peut aussi laisser intact le sentiment de souffrance**

Il y a des situations où je ne trouve pas du sens à mes souffrances alors même que la qualité de mon travail a été reconnue. Quand la reconnaissance ne suffit pas à récompenser et à annuler la peine, la dette demeure. C’est le cas lorsque le travail lui-même ne revêt plus guère de sens pour celui qui l’exerce. La reconnaissance ne contribue qu’à reconnaître le travail mais nie le travailleur, la personne : ses souffrances ne sont pas annulées.

* Bien que reconnu par Benoît qui lui offre une promotion, Passemar ne sait plus comment il doit s’exprimer : « Je ferai de mon mieux je vous remercie » dit-il spontanément. Mais il se *sent* « vieux jeu » et « pas du tout marketing ». « Un homme du marketing aurait dit OK je vais vous la casser votre baraque et pour commencer vous feriez mieux de vous ranger » (p. 150). Le formatage de l’entreprise par le marketing importé d’Amérique ne contribue pas à donner du sens à son travail, bien au contraire.
* Vinaver nous plonge dans des séances parodiques de « brainstorm » où les employés sont invités à définir « le cul » ou à disserter sur le plaisir de la défécation. Battistini est loin de sentir ses efforts reconnus quand il assiste à de telles réunions… (p. 134-146).

La reconnaissance se réduit souvent à des mots qui ne viennent rien réparer.

* Weil étudie la psychologie humaine qui repose non seulement sur l’intérêt mais aussi sur l’orgueil. « Il est doux d’avoir des inférieurs ; il est pénible de voir des inférieurs acquérir des droits, même limités, qui établissent entre eux et leurs supérieurs, à certains égards, une certaine égalité. » (p. 395) Par orgueil, la plupart des puissants désirent « maintenir leurs inférieurs "à leur place" » (p. 395). Si reconnaissance il y a, elle reste factice et hypocrite.
* La promotion de Passemar est peut-être une reconnaissance de ses efforts mais elle est aussitôt assortie d’une menace de rétrogradation : « Non vous êtes un élément valable et tout le monde n’a pas la bosse du marketing en cas d’échec je vous remets à votre poste de toute façon ça ne pourra vous faire que du bien » (p. 150). Il n’est qu’un rouage dans l’entreprise. Le travailleur est mis sous pression plus que reconnu.
* Même si, en apparence, ses efforts sont reconnus, Mme Bachevski est jetée par-dessus bord : « Vous travaillez splendidement », lui assure Grangier, « vous avez été un serviteur dévoué et ardent de la maison », lui laisse entendre Benoît… avant de lui demander de quitter l’entreprise le soir même (p. 206-208).

On peut estimer aussi que parfois, si l’instance de légitimation est disqualifiée, sa reconnaissance ne prendra jamais de sens.

* Benoît a beau reconnaître publiquement les qualités de Lubin dans le sixième mouvement : « C’est au premier chef pour fêter notre ami Lubin que nous sommes réunis aujourd’hui venez Lubin venez près de moi Lubin a décidé de nous quitter pour amorcer une nouvelle vie eh bien je tiens à dire bien haut que Lubin ça a été et ça restera dans notre souvenir à tous une grande figure de la vente et un grand monsieur de la société alors nous vous disons bonne chance Lubin » (p. 237-238), son discours sonne faux et on sait que l’employé quitte une entreprise qui ne fait plus sens pour lui et une direction qu’il n’estime plus.
* Weil relate une scène de renvoi qu’elle a subie, alors même qu’on ne lui avait fait aucune observation : « Je reçois comme réponse : "Je n’ai pas de comptes à vous rendre" et aussitôt il s’en va. » (p. 268) Une telle autorité est disqualifiée et aucune reconnaissance ne peut en être attendue.

1. **La reconnaissance des souffrances, quand bien même elle aurait lieu, ne suffit pas à donner du sens à l’existence**

Faute de reconnaissance au travail, il ne faut pas s’imaginer, si les conditions de travail sont dégradées, que le salaire ou les loisirs puissent constituer une compensation.

* La reconnaissance financière n’est pas suffisante : l’ouvrier a le « sentiment que ce peu d’argent qu’on vous passe à travers le guichet est une aumône » (p. 269).
* Le travail à l’usine n’a d’autre sens, d’autres mobiles que : « la crainte des réprimandes et du renvoi, le désir avide d’accumuler des sous et, dans une certaine mesure, le goût des records de vitesse » (p. 338). L’ouvrier fait abstraction des autres êtres humains et devient aussi indifférent et brutal que le système lui-même : la reconnaissance par le salaire pervertit le travail.
* Dans « Condition première d’un travail non servile », Weil développe l’idée que la débauche ou les loisirs ne vont pas remplacer une reconnaissance qui ne vient pas au travail. Il ne s’agit pas de prendre son mal en patience en attendant des compensations. De toute façon, la fatigue, « qui va souvent jusqu’à l’abrutissement » (p. 67), due aux huit heures de travail quotidiennes empêche les loisirs.

Certains travailleurs finissent par sentir leur vie vidée de sa substance.

* On apprend dans le dernier mouvement que Mme Bachevski a fait une hémiplégie deux mois après avoir été licenciée (p. 232).
* Lubin dans deux formules successives traduit bien la perte de signification qu’il ressent quand ni ses efforts au travail, ni sa vie ne parviennent à trouver du sens : « si les affaires marchaient comme on voulait ça aiderait à être philosophe quand les choses se détraquent dans votre foyer » ; « si tout allait bien à la maison ça permettrait de garder le moral quand on ne prend pas la moitié des commandes qu’on prenait l’année précédente » (p. 129). Il ne reconnaît plus sa fille, ni son entreprise, ni sa vie.

329

Le gain de sens ressemble en fait à une illusion rétrospective : une relecture rassurante pour donner au travailleur la sensation que sa souffrance avait du sens.

* Mme Bachevski joue le jeu des remerciements mais on sait qu’elle a été licenciée brutalement et qu’elle souffre : « Je ne sais plus où donner de la tête mon jardinet où poussent de beaux haricots ma tapisserie qu’on vous ouvre le ventre qu’on vous ôte les entrailles on vous recoud mais il y a un vide là-dedans j’ai jamais rien caché jamais rien refusé toujours donné alors je me suis donnée à la société merci à monsieur Benoît de m’avoir invitée merci merci pour tout ce que vous avez fait merci à vous tous merci pour tout » (p. 245)

L’espoir de jours meilleurs est également une illusion !

* Pour Weil, même l’espoir de la révolution est un opium pour le peuple ! Aucune reconnaissance, aucune gratification ne sont attendues de la révolution. Le véritable problème de la condition ouvrière est son manque de finalité. Les ouvriers sont confrontés à un vide qui fait souffrir.
* La seule logique qui vaille, c’est celle de l’offre et de la demande : « Pour gagner, il faut vendre », affirme prosaïquement Madame Lépine (p. 13). La reconnaissance du travail et des efforts vient après !
* L’une des voix anonymes que l’on entend lors de la fête d’entreprise du premier mouvement le dit bien : « Qu’ils cherchent à nous exploiter c’est normal c’est leur rôle qu’est-ce que tu ferais si t’avais le pognon ». La reconnaissance n’est qu’un leurre : tout n’est que rapport de force, voire lutte des classes.

1. **[Synthèse] On peut ainsi apprendre à se passer de la reconnaissance extérieure, pour fonder un travail de qualité sur des critères de dignité et d’humanité**
2. **Reconnaître le travailleur et lui rendre sa dignité**

Le principe de la reconnaissance extérieure, par le patron notamment, garde quelque chose de paternaliste et d’avilissant. En tant que travailleur, je suis habilité à pouvoir donner du sens à mon travail et à mes efforts, voire à reconnaître mes propres mérites.

* La satisfaction du travailleur vient moins d’une reconnaissance extérieure que de la maîtrise raisonnée des techniques agricoles : Virgile montre que grâce à la maîtrise de la jachère, de l’assolement ou de la fumure, le laboureur récoltera les fruits de son travail. « Mais pourtant, grâce à l’alternance, le travail fourni par la terre est facile. […] C’est ainsi qu’en changeant de productions les guérets se reposent, et que la terre qui n’est point labourée ne laisse pas d’être généreuse. » (p. 43)
* Virgile dit avoir connu un jardinier aux pieds des hautes tours de la ville d’Œbalus (Tarente), un vieillard originaire de Coryce, qui était parvenu à cultiver une terre infertile : « Là pourtant, au milieu de broussailles, il avait planté des légumes espacés, que bordaient des lis blancs, des verveines et le comestible pavot ; avec ces richesses, il s’égalait, dans son âme, aux rois ; et quand, tard dans la nuit, il rentrait au logis, il chargeait sa table de mets qu’il n’avait point achetés. » (p. 152) Par son travail incessant et son sens de l’anticipation, il a pour récompense l’arrivée des abeilles et la fertilité de ses plantations.
* Passemar, complètement déboussolé par la tournure qu’a pris le travail chez Ravoire & Dehaze, en vient à se disqualifier lui-même pour complaire à ses employeurs et montrer son adhésion à un système pourtant pervers : « Je ne sais pas ce qui m’a pris de prononcer un pareil réquisi­toire contre moi-même peut-être étaient-ils même prêts à me laisser continuer ? » (p. 210) Il a perdu ce rapport lucide à son propre travail.

Il ne faut pas confondre reconnaissance du travail et dignité du travailleur. Les œuvres du programme nous invitent aussi à reconnaître le travailleur au lieu de la seule qualité de la tâche qu’il a effectuée.

* À l’usine, Weil a eu le sentiment de perdre sa dignité : « Toutes les raisons extérieures (je les avais crues intérieures, auparavant) sur lesquelles s’appuyaient pour moi le sentiment de ma dignité, le respect de moi-même ont été en deux ou trois semaines radicalement brisées sous le coup d’une contrainte brutale et quotidienne. » (p. 59) Malgré tous ses efforts, si la dignité humaine est perdue, l’éventuelle reconnaissance du travail n’a plus de valeur.
* « L’humanité se divise en deux catégories, les gens qui comptent pour quelque chose et les gens qui comptent pour rien. Quand on est dans la seconde, on en arrive à trouver naturel de compter pour rien – ce qui ne veut certes pas dire qu’on ne souffre pas. Moi, je le trouvais naturel. Tout comme, malgré moi, j’en arrive à trouver à présent presque naturel de compter pour quelque chose. » (p. 223) Tant que les ouvriers n’ont pas le sentiment de compter pour quelque chose, aucune reconnaissance ne peut compenser les efforts fournis.
* Dans sa dernière lettre à V. Bernard, elle affirme que la « joie pure » qu’elle a ressentie lors des grèves de 1936 découle de leur double bénéfice de cette grève pour les ouvriers comme les patrons : « Je pense qu’il est bon pour les opprimés d’avoir pu pendant quelques jours affirmer leur existence, relever la tête, imposer leur volonté, obtenir des avantages dus à autre chose qu’à une générosité condescendante. Et je pense qu’il est également bon pour les chefs – pour le salut de leur âme – d’avoir dû à leur tour, une fois dans leur vie, plier devant la force et subir une humiliation. J’en suis heureuse pour eux. » (p. 250)

1. **Fonder des relations de travail plus harmonieuses**

Pour autant, les œuvres du programme n’annihilent pas forcément toute relation hiérarchique.

* « Au contraire quand les ordres confèrent une responsabilité à celui qui les exécute, exigent de sa part les vertus de courage, de volonté, de conscience et d’intelligence qui définissent la valeur humaine, impliquent une certaine confiance mutuelle entre le chef et le subordonné, et ne comportent que dans une faible mesure un pouvoir arbitraire entre les mains du chef, la subordination est une chose belle et honorable. » (p. 240)

S’il est respecté et considéré avec dignité, le travailleur peut faire preuve en retour de loyauté envers l’entreprise ou envers ses supérieurs.

* Dans « La vie et la grève des ouvrières métallos », Weil évoque sa première journée dans un atelier, « quelque part dans la banlieue, un jour de printemps » et un sentiment de reconnaissance préalable. « Elle m’avait paru accueillante, la veille : au bout de toute une journée passée à arpenter les rues, à présenter des certificats inutiles, enfin ce bureau d’embauche avait bien voulu de moi ». Elle éprouve elle-même un sentiment de reconnaissance : « comment se défendre, au premier instant, d’un sentiment de reconnaissance ? »
* Fernand Dehaze et Cohen déplorent une époque qui n’est plus fondée sur la loyauté : « si vous permettez que je vous livre le fond de ma pensée, dit Cohen, ils forment un clan monsieur Fernand un clan autour de monsieur Benoît je ne mettrais pas ma main au feu qu’ils ont vis-à-vis de vous une pleine et entière loyauté ». « La loyauté Cohen est un concept qui appartient à votre généra­tion et à la mienne », lui répond le PDG (p. 56-57).

Le tout étant supérieur à la somme des parties, un système de travail sain permet une contribution efficace de chacun et la coopération.

* Même si le système a ses limites et ses violences dissimulées, l’entreprise Ravoire et Dehaze fonctionne au début comme une entreprise familiale, où chacun est censé être un membre d’un grand tout : Fernand Dehaze loue « notre petite et sympathique réunion que je me permettrai d’appeler une réunion de famille tant il est vrai que ceux qui travaillent quarante heures par semaine ensemble forment une authentique communauté » (p. 32).
* Inversement, Grangier, dans le deuxième mouvement, déplore un délitement des relations sociales : « c’est la boîte entière qui fout le camp il n’y a plus de boîte monsieur Olivier il n’y a plus que les gens et les gens c’est jamais très joli quand il n’y a plus de boîte pour leur donner le senti­ment qu’ils font quelque chose en commun » (p. 61).
* Dans le livre IV, Virgile présente l’organisation et la division du travail dans la cité des abeilles, dans un passage métaphorique de l’ordre romain. Les abeilles obéissent à des lois, vivent dans une « patrie et des pénates fixes » (p. 154), « et, prévoyant la venue de l’hiver, elles s’adonnent l’été au travail et mettent en commun les trésors amassés » (p. 154). L’organisation est savamment pensée, des groupes d’abeilles étant assignés à des tâches précises. Les plus vieilles s’occupent des rayons, les plus jeunes butinent et ce travail pénible et dangereux les expose à la mort. La ruche suit donc une organisation précise, rythmée par l’alternance du jour et de la nuit et par les contraintes liées aux conditions météorologiques.
* Dans la quatrième lettre à V. Bernard, Simone Weil s’intéresse à la transition qui doit s’opérer au sein de l’usine vers un autre rapport de force. Elle souhaite le « passage progressif de la subordination totale à un certain mélange de subordination et de collaboration, l’idéal étant la coopération pure » (p. 231).
* Weil recommande d’établir si les souffrances découlent de « nécessités objectives » (p. 224) qu’il faut alors élucider et expliquer, afin de conférer plus d’égalité et de transparence à la relation entre les travailleurs et les employeurs. « Il me semble que n’importe quelle souf­france est moins accablante, risque moins de dégra­der, quand on conçoit le mécanisme des nécessités qui la causent ; et que c’est une consolation de la sen­tir comprise et dans une certaine mesure partagée par ceux qui ne la subissent pas. De plus, on peut peut-être obtenir des améliorations. » (p. 224)
* Le moment de la grève semble propice à Simone Weil pour envisager « un contrôle ouvrier » : « Les patrons ne peuvent pas accorder des satisfactions illimitées, c’est entendu ; que du moins ils ne soient plus seuls juges de ce qu’ils peuvent ou disent pouvoir. Que partout où les patrons invoquent comme motif de résistance la nécessité de boucler le budget, les ouvriers établissent une commission de contrôle des comptes constituée par quelques-uns d’entre eux, un représentant du syndicat, un technicien membre d’une organisation ouvrière. » (p. 279) Au cas par cas, les ouvriers pourraient réduire leurs prétentions « sous la condition d’un contrôle syndical permanent », ce qui permettrait pour la première fois « une transformation durable dans le rapport des forces » (p. 279).
* Weil évoque une usine fantasmée, où l’ouvrier se sentirait intégré dans un tout, qui comblerait l’âme, qui serait fondée sur la solidarité et le sentiment de participer collectivement à une grande œuvre… « Si c’était cela, la vie d’usine, ce serait trop beau. Mais ce n’est pas cela. Ces joies sont des joies d’hommes libres ; ceux qui peuplent les usines ne les sentent pas, sinon en de courts et rares instants, parce qu’ils ne sont pas des hommes libres. Ils ne peuvent les sentir que lorsqu’ils oublient qu’ils ne sont pas libres ; mais ils peuvent rarement l’oublier, car l’étau de la subordination leur est rendu sensible à travers les sens, le corps, les mille petits détails qui remplissent les minutes dont est constituée une vie. » (p. 330)

Il s’agit de remettre l’humain au cœur des relations de travail.

* Lubin et Madame Lépine mettent de plus en plus de liens personnels dans leur relation professionnelle : entre « deux grosses traites », Lubin prend des nouvelles du petit Raymond qui a fait sa communion et se livre sur les inquiétudes quant à sa fille qui s’est rasé le crâne et qui s’apprête à se marier avec « un Israélite » (p. 123-124). On voit qu’au-delà des liens commerciaux, la qualité du travail passe par une relation interpersonnelle consistante.
* Weil explicite dans sa correspondance avec V. Bernard sa conception de la hiérarchie : « Je ne conçois les rapports humains que sur le plan de l’égalité ; dès lors que quelqu’un s’est mis à me traiter en inférieure, il n’y a plus à mes yeux de rapports humains possibles entre lui et moi, et je le traite à mon tour en supérieur, c’est-à-dire que je subis son pouvoir comme je subirais le froid ou la pluie. » (p. 222-223)
* Weil explique à Auguste Detœuf, les conditions d’une relation de subordination saine : « Croyez bien aussi que je suis capable de me soumettre avec joie et avec le maximum de bonne volonté à toute discipline nécessaire à l’efficacité du travail, pourvu que ce soit une discipline humaine. J’appelle humaine toute discipline qui fait appel dans une large mesure à la bonne volonté, à l’éner­gie et à l’intelligence de celui qui obéit. » (p. 283-284)
* Il faut selon Weil mettre en place une instruction des ouvriers pour leur rendre de la dignité.

1. **Donner du sens au travail lui-même plus qu’aux éventuelles souffrances subies**

Efforts, angoisses, doutes, déceptions, découragements sont acceptables et peuvent avoir du sens sans reconnaissance extérieure si mon travail lui-même a du sens. Ce n’est pas la reconnaissance qui doit transformer les souffrances du travail en sens mais le travail qui doit avoir en soi du sens.

* Il est intéressant de noter qu’un PDG semble trouver plus de sens à ses passions non rémunérées (qui pourraient s’apparenter à un véritable travail) : sa pratique de la peinture, sa collection d’antiquités. Quant à Passemar, il a consacré des heures à suivre (gratuitement) les cours de Monsieur Onde au Collège de France sur les Ases et les Vanes.
* Cohen se sent plus heureux « maintenant que le travail est plus intéressant » (p. 188) au début du cinquième mouvement.
* Weil réfléchit au lien entre travail et désir : tout travail manuel (ou « d’exécution ») relève désormais d’une contrainte car il est accompli pour « gagner sa vie » et non dans une finalité. Or, c’est normalement le désir qui se trouve à l’origine de tout effort chez l’homme. La disparition du désir fait disparaître intérêt et vitalité.
* Un stimulant puissant est « le sentiment le sentiment qu’il y a quelque chose à faire et qu’un effort doit être accompli » (p. 344). Or, en répétant mille fois le même geste, le manœuvre se trouve comme un enfant à qui on a ordonné d’enfiler des perles. Il est au contraire nécessaire de donner du sens au travail : l’ouvrier doit connaître l’histoire de la pièce qu’il fabrique (le processus de fabrication, l’utilisation finale…) et l’importance de son usine dans la société. Cela passerait par des visites techniques de l’usine par chaque équipe, voire avec les familles des ouvriers. Il faut donner à voir à chacun le produit fini pour qu’il comprenne l’intérêt de sa contribution.

Reconnaître la qualité d’un travail, ce n’est pas forcément valider l’utilité de ce travail : ni pour le travailleur, ni pour la société, ni pour l’être vivant inséré dans la nature et dans le monde. Les œuvres au programme nous invitent à repenser le sens du travail et son utilité pour le bien-être du travailleur et pour le bien commun.

* Virgile a tout un passage où il chante le bonheur des paysans (p. 99-100). Leur travail est beau, utile, en lien avec la nature et les dieux. Il condamne en parallèle les corruptions de la vie citadine.
* Le travail du paysan correspond au rythme du monde, qui alterne uniformité (retour inéluctable des saisons) et variété ; l’ouvrier, lui, est prisonnier de la monotonie et du « temps des horloges » car il ne peut se projeter, envisager l’avenir, même proche. Aussi faudrait-il lui permettre de connaître les tâches à accomplir et accorder une certaine autonomie à chaque atelier et à chaque travailleur.
* Simone Weil met à nu le fonctionnement du système capitaliste qui pèse sur les chefs comme sur les ouvriers et qui repose sur une logique de la rentabilité, écartant délibérément les intérêts et le bien-être de l’individu au profit de la production et du profit. « L’impitoyable loi du rendement pèse sur vos chefs comme sur vous ; elle pèse d’un poids inhumain sur toute la vie industrielle. On ne peut pas passer outre. Il faut s’y plier, aussi longtemps qu’elle existe. Tout ce qu’on peut faire provisoirement, c’est d’essayer de tourner les obstacles à force d’ingéniosité ; c’est chercher l’organisation la plus humaine compatible avec un rendement donné. » (p. 209-210)
* Weil s’accorde avec Jacques Laffitte sur l’importance du travail pour l’épanouissement des facultés humaines. Le travail permet à l’homme de se réaliser individuellement et de prendre place dans une société juste et égalitaire. Par le travail et les machines, l’homme renoue avec le monde dont il perçoit la beauté : « Il ne faut pas tendre à réduire indéfiniment la part du travail dans la vie humaine au profit d’un loisir qui ne satisferait aucune des hautes aspirations de l’homme, […] mais faire du travail un moyen pour chaque homme de dominer la matière et de fraterniser avec ses semblables sur un pied d’égalité. L’organisation du travail doit réaliser la combinaison de l’ordre et de la liberté. Les machines doivent, au lieu de séparer l’homme de la nature, lui fournir un moyen d’entrer en contact avec elle et d’accéder quotidiennement au sentiment du beau dans toute sa plénitude. » (p. 257)

Il faut aussi donner du sens au monde (par le travail) plutôt qu’au travail, qui n’est qu’un moyen de s’insérer dans le monde.

* Vinaver parodie un monde du marketing qui crée des besoins artificiels. Jaloux, concepteur-rédacteur dans une agence de publicité déclare : « L’approche créative consiste à créer le problème en affirmant à notre consommateur qu’il est malheureux et en lui expliquant pourquoi » (p. 192). On a là un parfait contre-modèle d’une activité qui aurait du sens.
* Il est important de comprendre que ce qui freine l’amélioration des conditions de travail et de vie des ouvriers découle du système économique de production. En effet, une société doit produire « ce qu’il est nécessaire de consommer » (p. 391) et « l’utile et l’agréable, à condition qu’il s’agisse de véritables utilités et de plaisirs purs » (p. 391). Comment considérer comme juste un système qui ne procure des plaisirs qu’à quelques privilégiés ou d’un système qui asservit des malheureux en produisant à l’excès et sans contenter personne ? On considère à tort comme nécessaires ces travaux.
* Weil mesure à quel point le travail s’insère dans tout une conception de la vie et acquiert une dimension existentielle : « [cette expérience] a changé pour moi non pas telle ou telle de mes idées (beaucoup ont été au contraire confirmées), mais infiniment plus, toute ma perspective sur les choses, le sentiment même que j’ai de la vie » (p. 52).
* Les dernières pages de *La Condition ouvrière* appellent à la contemplation de Dieu dans tous les moments de travail !

1. Élation : euphorie, joie profonde. [↑](#footnote-ref-1)
2. Le texte publié contient le mot « centrée » mais on peut supposer qu’il s’agit d’une coquille pour « causée ». [↑](#footnote-ref-2)