



Léila NADJI

Consultante en Santé et conditions de travail Cabinet Sextant Paris 75017

Doctorante 4^{ème} en Ethique et Politique

Sous la direction de Bertrand QUENTIN

Laboratoire Interdisciplinaire d'étude du Politique Hannah Arendt (LIPHA)

Ecole Doctorale Organisations- Marchés-Institutions (OMI)

Université Paris Est (UPE)

Préambule

Le cercle d'étude et de recherche en information-communication organisait les 28 et 29 juin 2018 un colloque sur : le changement (une chance ?).

Les communications se sont succédées avec différents intervenants autour de cette question essentielle du changement dans les organisations sociales. La communication est au cœur des changements et des formes de managements, elle apparaît comme un outil dans une volonté d'accompagner les évolutions. La plupart des participants étaient tout à la fois des acteurs de l'entreprise (conseillers coaches, etc.) et tout à la fois des chercheurs impliqués dans des actions concrètes et des réflexions de fond. Notre participation a permis de laisser entrevoir la parole des salariés qui s'expriment lors des projets importants, ces changements qui les concernent sans qu'ils en soient souvent informés. Nous avons tenté de mettre en avant ce ressenti d'être souvent ignoré et de le questionner. Dans cette présentation, nous nous sommes éloignés de notre rôle d'expert auprès des instances représentatives pour prendre le temps ; une fois n'est pas coutume d'interroger cette situation à laquelle nous sommes confrontés régulièrement, dans laquelle les salariés nous demandent régulièrement : « Et nous ? Nous sommes où dans tout ça ? », et c'est à cette question que nous confrontons dans notre démarche éthique : quel est donc ce monde du travail, où les changements suivent les changements dans une frénésie sans fin sans plus jamais sembler se soucier des principaux acteurs ?

*De la nécessité éthique face à
L'obsolescence de l'homme au monde du travail.*

Il ne suffit pas de changer le monde. Nous le changeons de toute façon. Nous devons aussi interpréter ce changement pour pouvoir le changer à son tour. Afin que le monde ne continue pas de changer sans nous. Et que nous ne nous retrouvions pas à la fin, dans un monde sans hommes.

À travers ces quelques mots, nous abordons la question du changement au cœur de ces journées de partage de recherches et d'expérience. Nous devons comprendre, ces changements nous rappellent Anders, en saisir les possibles conséquences, voir les détourner et les orienter. Il devient urgent d'agir nous dit-il, pour être des acteurs responsables, si nous voulons survivre à nos propres actions. Le changement phénomène permanent traverse le temps et les époques dès l'Antiquité : « on ne peut pas entrer deux fois dans le même fleuve. Tout s'écoule », (Héraclite). Le changement, « dans et de » la vie sociale, est devenu aussi banal que stable (Bourricaud, 1962). De nos jours, il se passe quelque chose de nouveau : l'ère digitale nous plonge dans l'hypermodernité, une forme paradoxale et inédite (Lipovetsky, 1983). Nous sommes à l'heure de *la raison numérique*, « dans une appréhension des faits qui ordonne les pratiques » (Sadin, 2015). Le nombre dicte et devient une loi qui s'impose, excluant toute forme d'incertitude. Bien souvent, les changements sont abordés du point de vue du management, de ceux qui dirigent et qui, *a priori* sont ceux qui organisent et souhaitent le changement. Notre cheminement forme un discours raisonné dans le monde hypermoderne du travail à partir de notre pratique professionnelle. Notre éthique se fonde sur notre pratique professionnelle d'expert auprès des instances représentatives du personnel, plus exactement des CHSCT. Nous posons notre regard sur la réalité vécue par ces acteurs, ceux-là mêmes qui passent souvent pour d'éternels résistants, qui ne souhaitent que l'immobilisme afin de persévérer dans une forme laxisme. Nous nous penchons, à leur demande, sur des projets plus importants les uns que les autres, sur lesquels on ne leur dit bien souvent rien d'autre que l'éternelle nécessité d'urgence économique. Notre méthodologie naît de et dans cette rencontre avec les employés, ou salariés, à moins qu'il ne s'agisse de travailleurs. C'est à partir de leurs paroles que résonne notre approche discursive nourrie de ce vécu parfois abîmé, et si souvent dégradé.

Il n'est pas ici question d'une étiquette moralisatrice ni de la quête d'un improbable compromis entre le bien et le mal. Nous proposons une délibération éthique : un questionnement clarifiant autour d'un phénomène, où les transformations profondes dans les organisations liées à l'introduction du numérique, entraînent tout autant des mutations du travail que des métamorphoses du sujet (Godart, 2017). Comment faire alors pour conserver une vie bonne au sein des entreprises (Aristote) ? Comment faire à l'heure où de nouvelles souffrances envahissent les organisations sous la forme d'une véritable pandémie sociale, pour maintenir le cap vers une vie meilleure ? De nombreux penseurs s'accordent à identifier (début XXI^e siècle) une sorte de *déliquescence sociale*, elle s'exprime à travers : l'ère du vide (Lipovetsky 1983), la postmodernité (Lyotard), la modernité liquide (Z. Bauman). Nous ne

sommes plus face à un système fermé (Ellul, 1977) : l'on assiste à une sorte d'explosion des barrières délimitant les contours. Une infinité de possibilités semblent s'offrir à nous. Dans cette « infinité » de concepts plus pertinents les uns des autres, mais insuffisamment englobant pour appréhender ce monde du travail dit post-moderne, vient se nichier l'obsolescence de la vie au sein des organisations sociales. Cet état des lieux produit l'avènement d'un nouveau paradigme : celui de l'obsolescence de l'homme au monde du travail (Anders, 1956-2002). Poser l'obsolescence de l'homme au monde du travail nous amène à admettre qu'il existe *un monde du travail*. L'entreprise devient alors une part de ce monde social où se jouent les changements (Ollivier, 2001). Ce monde englobe tout à la fois l'activité, à travers un ensemble de *praxis* constitué de métiers, de techniques, de dimension économique, mais également les lieux où les acteurs entrent en jeu, couvrant jusque l'échelle mondiale de la toile ou du réseau. Aujourd'hui, les activités et la communication se réalisent même en dehors de l'entreprise : les frontières sont comme dissoutes. C'est bien au-delà de notre environnement sensoriel immédiat qu'il nous faut penser. L'ampleur du phénomène nous empêcherait de raisonner convenablement tant elle dépasse notre capacité à imaginer. Nous ne sommes plus capables d'appréhender le monde quand il nous distance et qu'il déborde notre esprit, et surtout, quand « il marche à un pas duquel nous serions incapables de marcher » (Anders, 1956). La vie sociale nouvelle s'articule également autour d'opposés antinomiques permanents d'un univers « paradoxant » (De Gaulejac, 1991). Nous avons affaire de façon continue à des extrêmes qui marchent en même temps, d'où les situations paradoxales. On nous pousse à être connectés en permanence et l'on doit apprendre à se déconnecter (loi du 8 août 2016). Nous sommes tout à la fois présents et absents d'un monde qui devient proche et éloigné. Comment être dès lors que notre réalité nous échappe et nous dépasse ?

L'obsolescence de l'homme au monde du travail numérisé n'est pas une déshumanisation des entreprises. Elle naît d'un processus de *honte prométhéenne* (Anders, 1956) selon lequel nous aurions honte de ne pas avoir été produits, au sens conçu par l'homme. Les ordinateurs et autres objets connectés sont plus que jamais considérés comme « supérieurs » à l'homme qui, lui, peut faillir *errare humane este*. S'il est vrai que « les instruments ont pris de l'avance sur nous », alors nous devenons simplement « dépassés », obsolètes. Tout se passe comme si les hommes devenaient insaisissables dans cette masse d'informations numérisées. Le dépassement serait alors non pas seulement *être dépassé par les objets*, mais aussi *être dépassés avec les objets* dont nous ignorons où ils nous transportent. Plus nous pensons nous rapprocher, et plus la possibilité de rattraper les objets que nous créons s'éloigne de nous. Anders articule sa réflexion autour de trois révolutions industrielles : la première a consisté à créer des machines pour remplacer les hommes, la seconde vint avec l'arrivée des machines pour construire les machines. C'est dans la troisième qu'il consolide son concept : elle se définit à partir du moment où nous réalisons parce que nous pouvons le faire : « ce qui peut être fait doit être fait ». Le possible devient injonction, le « je peux faire » s'est transformé en « je dois faire ». Le faisable s'émancipe des questionnements « pourquoi je fais ? », « est-ce je peux faire » ou « comment je fais ». L'impossible devient alors invraisemblable : rien ne doit être impossible. Toutefois, « les

limites de l'homme exigent d'être vraiment tracées à partir de l'homme tel qu'il est », pensons-nous avec Anders. Ce nouveau paradigme appelle un incontournable raisonnement éthique, il nous pousse à définir ensemble le monde commun dans lequel nous voudrions vivre. Nous croyons en la nécessité de la construction d'une éthique de la maturité (Gabor, 1972), elle ouvre à une individuation de soi en relation avec la réalité technique (Simondon, 1958) ancrée dans une prise de conscience de notre responsabilité collective commune (Jonas, 1979), et pousse à relations intersubjectives immergées dans une forme de considération (Pelluchon, 2018).

Éléments de bibliographie

G. Anders, *L'obsolescence de l'homme, Sur l'âme à l'époque de la deuxième révolution industrielle*, Tome I, Trad. de l'allemand par C. David, Ivrea, Paris, 2002 (paru en 1956).

G. Anders, *L'obsolescence de l'homme*, Tome II, *Sur la destruction de la vie à l'époque de la troisième révolution industrielle*, Trad. de l'allemand par C. David, Fario, 2011 (paru en 2002).

H. Arendt, *La crise dans la culture*, Gallimard, 1989.

Z. Bauman, *Vivre dans la modernité liquide, Entretiens*, Faculté des sciences sociales de Strasbourg, 2003

Z. Bauman, *La vie liquide*, Fayard-Pluriel, 2016.

J. Ellul, *Le système technicien*, Cherche Midi, 2012.

D. Gabor, *The mature society*, Secker & Warburg, 1972. Le terme « maturité » est emprunté à la formule titre de Dennis Gabor, prix Nobel de physique en 1973. Traduit en français sous le titre de « La société de maturité », cet ouvrage fait suite au premier publié en 1963 sous le titre, *Inventing the Future*.

E. Godart ; R. Gori, (sous la dir. de), *Les métamorphoses des subjectivités à l'ère du numérique*, Erès, 2018.

E. Godart, *La psychanalyse va-t-elle disparaître ?* Albin Michel, 2018.

Héraclite, *Fragments*, fragments 134 et 136 dans la traduction de Marcel Conche, PUF, 2011.

H. Jonas, *Le principe responsabilité*, Flammarion, 1990.

J-F. Lyotard, *La condition postmoderne*, Editions de minuit, 1979.

E. Levinas, *Altérité et transcendance*, Paris, Poche, 2006.

G. Lipovetsky, *L'ère du vide*, Gallimard, 1983

G. Lipovetsky, C. Sébastien, *Les temps hypermodernes*, Grasset, 2004.

E. Morin, *Connaissance, ignorance, mystère*, Fayard, 2017

C. Pelluchon, *Ethique de la considération*, Seuil, 2018.

E. Sadin, *La vie algorithmique, Critique de la raison numérique*, L'Echappée, Paris, 2015.

G. Simondon, *Du mode d'existence des objets techniques*, nouvelle édition revue et corrigée, Aubier, Paris, 2012

Jacques Testart, *L'humanité au pouvoir*, Seuil, Paris, 2015