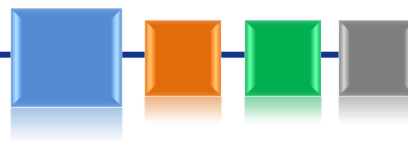


Session 1 : Philosophie du travail en réseau
Pour une éthique de la coopération



Conférence invitée

Pr Gérard GUIEZE – Professeur de Philosophie et de Sciences Sociales – Université de Clermont-Ferrand – Clermont-Ferrand

Toute réflexion sur l'organisation du **TRAVAIL** trouve sur son chemin deux dimensions avec lesquelles elle devra composer :

- a) Des contraintes matérielles
- b) Des particularités professionnelles

Rappelons ici quelques données :

Une action professionnelle est toujours une action COLLECTIVE. L'Action est toujours une Interaction.

Or, il peut y avoir des conditions qui favorisent une action collective de coopération qui permettent à cette coopération de devenir une ressource.

Autrement dit, comment parvenir à une meilleure participation à une action collective ?

Comment assurer un meilleur développement des ressources dans une action collective ?

Le TRAVAIL (à trois dimensions)

Il est une activité problématique pour plusieurs raisons :

- a) Il risque toujours d'être une activité CIRCULAIRE, c'est-à-dire répétitive, toujours reprise depuis le début.
- b) Il relève nécessairement de toute une DIVISION en tâches, ce qui lui confère un sens partiel.
- c) Il est toujours assujéti à un rythme, à des conditions. Le travail n'est pas un loisir. Il se fonde dans tout un processus d'organisation.
- d) Il se tient sous le signe de la Nécessité, beaucoup plus que de la Liberté. Et, par suite, il peut devenir aliénant ou bien l'occasion d'une exploitation possible.
- e) Dans un Travail, il y a :

- ce qui permet de produire quelque chose (des biens ou des services)
- ce qui permet de se FORMER soi-même.

Ce qui signifie que, dans un travail, il y a :

- un savoir-faire



- un travail sur soi-même
(L'acquisition d'un apprentissage, d'une aptitude, d'une expérience.)
Le Travail transforme :
- une MATIERE
- une PERSONNE

EX : On peut évaluer un Travail à ce qu'il permet d'ACQUERIR, à ce qu'il est FORMATEUR, et pas seulement PRODUCTIF.

Or un Travail peut vite devenir ROUTINIER et ne plus être FORMATEUR, même s'il demeure PRODUCTIF.

Le Travail risque toujours de devenir INVARIABLE. Mieux vaut donc, à son sujet, PROGRESSER au lieu de PERPETUER.

Nous venons d'établir que le Travail :

- a) est un rapport au Monde
- b) est un rapport à Soi

Il est aussi un rapport à AUTRUI.

Il intègre toute une Organisation et toute une coopération générale.

Tout métier suppose les autres métiers pour s'exercer. Le Travail de CHACUN suppose toujours celui de TOUS.

EX : Un ouvrier ne fabrique pas ses propres outils.

Toute fonction est en même temps un SERVICE.

Tout Travail suppose une Communauté.

Le Travail est une Médiation du Particulier au Collectif.

Ce qui permet d'apprécier la Valeur d'un TRAVAIL.

LA DIVISION DU TRAVAIL

Le Travail a connu historiquement sa DIVISION. Il va connaître la spécialisation de chacun.

Il a connu la division en GESTES et la culture de l'habileté des METIERS.

Mais, au XIX siècle, il va connaître sa segmentation, sa division en tâches.

La Manufacture associait les Métiers : ils vont ensuite se décomposer.

Le Travail a donc pu fabriquer sa DIVISION.

Il a pu à la fois UNIR et SEPARER les hommes.

Comment fonder une éthique de la COOPERATION ?

Cf. DURKHEIM : il distinguait :

- a) Une solidarité Mécanique lorsque les hommes d'une société obéissaient aux mêmes croyances et aux mêmes valeurs.
- b) Une Solidarité Organique lorsque il y a une Interdépendance entre les hommes en raison de leurs fonctions.

Ici, les hommes doivent coopérer, puisque chacun contribue à une action collective.

Coopérer, c'est établir des complémentarités.



Une Coopération consiste à faire UN avec PLUSIEURS, dans un système d'Interdépendance et d'Autonomie.

Le problème posé est donc celui d'une ORGANISATION plus unifiée et plus efficace.

Faire coopérer des acteurs qui demeureraient autonomes.

OR, une Organisation, une Institution :

a) se définit par son but afin d'instaurer un SENS COMMUN

b) et par la mise en place d'un nouveau processus de Travail.

On n'est plus dans la division de Travail mais dans son INTERACTION

Ex : Les techniques informatiques

Le TRAVAIL porte de moins en moins sur une MATIERE. Autrement dit, le Travail tend à devenir CONTINU. Il ne consiste plus en une tâche délimitée, mais en un SYSTEME.

On ne peut plus parler d'un POSTE de Travail, d'une simple tâche à réaliser mais d'une intégration et mise en lien des activités.

Le Travail n'a plus pour objet un simple PRODUIT, mais tout un PROCESSUS.

On quitte la notion de METIER.

c) Le risque de ce processus est d'abolir toute la dimension SENSIBLE du Travail.

Un risque d'ABSTRACTION. Seul demeure ce qui est calculable, quantifiable.

Le monde a perdu son épaisseur sensible.

La Technique évacue tout ce qui n'est pas technique.

D'où une prépondérance aujourd'hui de la rationalité instrumentale. Le sensible est réduit au silence.

On voit peut-être mieux ce qu'on peut et ce qu'on ne peut pas demander à une Coopération professionnelle.

On peut lui demander d'accroître l'efficacité de TRAVAIL

Mais pas de rétrécir le champ de l'Autonomie.

Bien au contraire, les actes du Travail peuvent être requalifiés, recomposés.

Le Travail ne peut pas être pleinement AUTONOME : il rencontre des nécessités.

Mais il peut offrir de l'Autonomie.

POUR UNE ETHIQUE DE LA COOPERATION

1. S'interroger sur son activité professionnelle signifie que des évolutions nous font défaut.

Nous prenons conscience d'un PROBLEME, car une interrogation professionnelle est toujours CONTEXTUELLE parce qu'elle renvoie à une impossibilité d'utiliser les réponses établies.

Nous sommes convoqués à REPENSER ce que nous faisons.

On ne peut souhaiter coopérer que si l'on rend problématique sa manière de faire, que si l'on perçoit les problèmes qui surgissent dans nos pratiques, que si l'on perçoit la nécessité de S'ORIENTER autrement.

Un projet de coopération est toujours CONTEXTUEL : il signifie l'impossibilité de renvoyer à des réponses établies : nous devons REPENSER ce que nous faisons....

2. D'autre part, une éthique de la Coopération est délibérative parce qu'un problème surgit dans nos pratiques et, si l'on ne peut plus se contenter de ce que l'on faisait habituellement, il faut pouvoir S'ORIENTER autrement.

Un tel projet est donc INSTITUANT.



Ce qui exige le dépassement d'une simple diversité des points de vue. Il ne peut s'agir de se contenter de juxtaposer des opinions.

Il faut bien engager un CONSENSUS, se référer à des valeurs communes.

3. Une coopération suppose des Agents Libres :

Il ne saurait y avoir de coopération dans une SOUMISSION : ici, on ne peut faire l'impasse sur le moment de l'AUTONOMIE.

Ex : Toutes les valeurs n'ont pas à devenir équivalentes :

- il y a celles qui sont particulières
- il y a celles qui peuvent devenir plus communes.

La prise de décision d'une Coopération entre des partenaires se situe au carrefour de telles exigences....

a) la référence à un CONTEXTE

b) à des situations problématiques

c) à des finalités communes

Il s'agit donc de :

- de s'interroger sur le but poursuivi par cette initiative
- de suivre une valeur de référence : une orientation et pas seulement un résultat
- d'identifier ce que cette coopération corrige, rectifie, modifie dans vos pratiques actuelles. Car agir, c'est toujours interrompre une situation présente.

Se représenter un but, concevoir une valeur, interrompre un état actuel.