

Qualité du travail, syndicats et politique : B. Trentin avec S. Weil.

Yves Clot.

Dans ce qui suit, il ne sera pas question de revenir sur les limites, les obstacles et les acquis éventuels de certaines interventions de psychologie du travail dans les organisations, entreprises privées ou services publics. Les pièces du dossier ont fait l'objet de publications variées et répétées (Clot & Gollac, 2017 ; Clot Y., Bonnefond J. Y, Bonnemain A & Zittoun, M. 2021). Il s'agira d'abord d'entretenir, à l'occasion de ce dossier sur la politique et le travail, quelques controverses engagées autour de ces travaux, qui les dépassent bien sûr, mais qu'ils peuvent alimenter autour de questions importantes pour nos disciplines, en tout cas pour celles qui se donnent comme objectif de changer le travail sans attendre. Ensuite, on voudrait alimenter la discussion en s'adossant aux contributions de B. Trentin d'abord et de S. Weil ensuite.

Critiques et questions.

Deux références permettront de poser le problème déjà soulevé dans cette revue (Clot *et al.*, 2016). La première concerne les rapports entre notre travail et des syndicalistes engagés sur les questions de santé au travail, la seconde élargit encore le problème (Brugère et al., 2023 ; & Coutrot, 2021).

Commençons par la première référence, un article qui s'appuie sur une vaste et instructive enquête sociologique rapportant, parmi les nombreux résultats mentionnés, un entretien réalisé avec un militant syndical résumé ainsi par F. Brugière et ses collègues : « certaines fédérations professionnelles de la CGT, longtemps en phase avec la clinique de l'activité, s'en éloignent désormais, pour l'essentiel sur des divergences relatives à la méthodologie de l'intervention clinique et à la finalité de l'action. Ainsi en est-il du syndicat CGT d'un grand groupe industriel, ayant participé à la mise en place d'une intervention d'ampleur fondée sur cette approche disciplinaire. Au terme de cette expérience, le militant rencontré a regretté que le dialogue sur la qualité du travail (DQT) n'ait pas permis d'engager une véritable controverse avec les employeurs sur les finalités de l'entreprise, laissant dès lors les salarié·e·s s'asservir à l'objectif de performance, de productivité'. Ce constat l'a même conduit à comparer ce dispositif avec la logique participative du *lean management* où les groupes de parole et cercles de qualité servent avant tout à mobiliser l'intelligence des travailleurs au service de la productivité. » (Brugière et al., 2023). Cette analyse rapportée par les auteurs, qui examinent, entre autres, l'appropriation de la clinique de l'activité dans le monde syndical, reprend les thèmes d'un article antérieur marquant la prise de distance dont ce genre d'intervention a fait l'objet chez certains syndicalistes au motif, selon ces derniers, qu'elle « ne permet pas de penser le travail par le prisme de la lutte des classes et des rapports sociaux de production capitalistes et peut, sous certains aspects, favoriser une démarche de type *lean* qui serait défavorable aux travailleurs. (Brugière et al., 2022, p. 178). La même idée est présente, dans la deuxième référence qu'on

retiendra, aussi chez T. Coutrot qui, critiquant, lui-même, la formule utilisée par M. Detchessahar d' « entreprise délibérée » l'associe aux interventions de clinique de l'activité en entreprises : « D'une certaine façon, on revient alors à l'esprit japonais du *lean management*, qui voulait stimuler la participation des travailleurs à la détermination des normes et standards qui vont organiser leur travail. Cela peut aller jusqu'à l'élection 'd'opérateurs-référents', des sortes de délégués au travail réel, comme dans l'expérimentation menée à Renault Flins sous l'impulsion de l'équipe d'Yves Clot » (2021, p. 516).

Ces objections et ces critiques se focalisent beaucoup sur l'expérience conduite par notre équipe dans le Groupe Renault¹. Elles recoupent d'autres critiques qui croient comprendre que nous parlons du travail dans les mêmes termes que les directions (Davezies, 2021). Disons tout de suite que ces objections ont leur vertu et qu'on ne les réduira pas ici à une malveillance de principe. Après tout, si comme l'a écrit O. Cousin dans son compte rendu de notre ouvrage dans la NRT, *Le prix du travail bien fait* « sonne comme une douce utopie dont les auteurs ne cessent de montrer qu'elle est plausible, réaliste, et enviable, bien que fragile » (Cousin, 2022), on peut comprendre le doute qui peut se manifester. Ce scepticisme — s'il devient un objet de travail — pourrait même être le point de départ d'une exigence plus grande pour tous.

Un tel scepticisme qui ramène ce que nous faisons aux standards du management participatif dépasse de loin la discussion précise des données empiriques dont ces critiques font, sans aucun doute, trop peu de cas². Mais peu importe ici, car ce qui est manifestement en cause c'est une question politique irrésolue qui hante le travail de nos disciplines et fait régulièrement retour : la subordination peut-elle vraiment reculer dans le travail *ici et maintenant* ou n'est-ce là qu'une naïveté, finalement coupable si l'objectif reste de révolutionner les finalités sociales de la production définies par la structure de classes capitaliste ? On pourra toujours se demander si la question se pose en ces termes. Mais, en tout cas elle est ancienne et difficile. D'autant qu'elle en soulève une autre de sens opposé : n'est-il pas illusoire d'imaginer un jour promouvoir ces autres finalités sociales générales si le recul de la subordination n'a pas, au préalable, fait l'objet d'une expérience politique assumée ? Peut-il y avoir une révolution concrète du travail sans préparation, sans la formation et la persévérance d'un sujet politique expérimenté dans la transformation du travail lui-même ?³ Autrement dit sans l'histoire d'une force sociale concrète et avertie, exercée aux dilemmes de l'action, capable d'échafauder les institutions de cette révolution du travail sans la renvoyer à plus tard, mais surtout apte à la vivre dès aujourd'hui et dans la durée ? Et peut-être encore une autre question aussi profonde : ce sujet politique peut-il être le syndicalisme tel qu'il est ? Nous avons été souvent confronté à cette dernière question en cours d'action. C'est à ce titre, et parce que le syndicalisme est un partenaire incontournable de nos interventions, qu'on voudrait ici s'arrêter sur cette question. Nous verrons qu'elle a une grande épaisseur historique. Et nous n'hésiterons donc pas à faire un détour en utilisant les ressources de deux contributions indissociables qui font date : celle de B. Trentin et celle, plus ancienne encore, de S. Weil.

¹ S'agissant de cette longue expérimentation de l'action sur la qualité du travail chez Renault qui a fait l'objet de nombreuses publications sur des aspects différents, on trouvera dans le livre de J.Y. Bonnefond de quoi instruire le dossier dans le détail, même à propos du syndicalisme (Bonnefond, 2019).

² Ainsi P. Davezies a cru pouvoir écrire, à propos du travail collectif dans l'usine de Flins : « les salariés élisent des référents.es qui passent sur les chaînes pour consulter les ouvriers un par un, et se réunissent ensuite avec la direction : l'espace de discussion est limité au groupe formé par les référents, la direction et les membres de la hiérarchie concernés » (Davezies, 2021, p. 24). T. Coutrot et C. Perez s'appuient eux-mêmes sur cette affirmation (2022, p. 122). Son caractère très approximatif apparaît vite à la lecture des analyses détaillées de l'action collective qu'on trouve dans l'ouvrage cité ci-dessus de J. Y. Bonnefond.

³ Une loi, même audacieuse pour l'époque, n'a pas suffi à résoudre la question. Nous l'avons montré à propos des lois Auroux (Clot et al., 2021, pp. 31 & 49 et suivantes)

Mais déclinons d'abord la question. D'autant qu'elle connaît actuellement un rebondissement dans de récents travaux sur les rapports du syndicalisme à la politique. Ces travaux se félicitent du rôle joué par le syndicalisme au moment de la réforme des retraites (Yon, et al., 2023). Mais, devant les impasses de l'action, ils jugent nécessaire de dépasser vraiment « la vision restrictive d'un syndicalisme limité au périmètre de l'entreprise et cantonné à des enjeux strictement professionnels » (Thomas, 2023, p 165). D'autres interrogent les limites des dispositifs actuels de dialogue professionnel — et nos propres interventions en clinique de l'activité — assimilées aux limites des lois Auroux de 1982. Ils critiquent le pouvoir d'agir illusoire des unes et des autres pour « peser dans les décisions » d'entreprise (par exemple, Dupuy et al., 2024, p. 90-91). Faut-il alors comprendre que la formation d'une volonté collective permanente tissée dans l'expérience coutumière du réel de l'activité sur le lieu de travail, susceptible de faire autorité dans ce travail avant même l'exercice éventuel du pouvoir, disposition autrefois vécue — à tort ou à raison — comme la racine d'une « conscience de classe », serait devenue secondaire dans les conditions radicalement différentes d'aujourd'hui ? Expose-t-elle au risque de « dépolitisation » de l'action dans les impasses de la « démocratie sociale » où pourraient se perdre les syndicats ? Est-elle vouée à servir un syndicalisme « professionnalisé », prisonnier des mécanismes du « dialogue social » dans des « institutions sans pouvoir » (Giraud & Yon, 2023, p.62) ? Débouche-t-elle nécessairement sur le genre de « négociation collective » en vase clos, sous la bannière de syndicats devenus ces « corps intermédiaires condamnés à assurer une représentation insuffisante dans des institutions affaiblies » (Bérout, 2023, p. 93) ? Et finalement, l'affirmation de cette volonté et de cette énergie en milieu professionnel, retarde-t-elle l'urgente « clôture d'un cycle de trente ans de dépolitisation syndicale » (Yon, *Ibid*, p. 8) ?

Dépolitisation et politisations.

Cette question de l'ainsi nommée « dépolitisation du champ syndical » mérite d'être regardée en face. La définition du syndicalisme est, en elle-même, sûrement un enjeu d'action, d'ailleurs sous la responsabilité première du syndicalisme. Mais si, en vue de lui permettre de reconquérir le pouvoir structurel dont il aurait été dépossédé, la politique syndicale est regardée comme « une intervention directe sur le terrain politique, c'est-à-dire à la fois sur les institutions politiques et sur les acteurs qui les incarnent » (Giraud & Yon, 2023 p. 67) ; mieux, si par politisation on entend la perspective « d'un front politico-social » tourné vers les institutions politiques en réservant, par exemple, à des syndicalistes « un nombre significatif des circonscriptions à l'occasion des prochaines élections législatives » (*Ibid*, p. 73), on se demandera s'il s'agit vraiment là de l'ouverture d'un « nouveau » cycle. La question se pose même dans le cas où, dépassant une « vision des syndicats comme des institutions intégrées au fonctionnement des entreprises, voire à leur ordre managérial » (Bérout, *ibid*, p. 91), on chercherait à promouvoir hors travail des espaces de politisation inscrits dans les pratiques et sociabilités populaires en dehors même de l'entreprise où ils ont trop disparu « là où ils pouvaient exister, via notamment les activités sociales et culturelles des comités d'entreprises, avec les associations sportives par exemple » (Bérout, *ibid*, p. 89) ou encore, en écho avec l'expérience des « gilets jaunes », sur le territoire étendu des Bourses du travail.

C'est que, dans certains travaux évoqués, la « dépolitisation syndicale » est analysée comme un renoncement, au moins implicite, à l'action contre la politique institutionnelle et l'État. Des transformations tangibles du travail y apparaissent impossibles pour lesquelles « l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement allié n'est plus pensée comme la condition préalable à leur mise en

œuvre » (Yon, *ibid*, p. 49). Contre le paradigme jugé délétère du « dialogue social »⁴, on comprend que le projet est alors un autre État dont la future politique progressiste placerait en son cœur des politiques du travail octroyant plus de moyens au syndicalisme (Intérêt Général, 2023).

Dans une perspective différente, où la politisation passe pourtant par la centralité des thématiques du travail dans l'activité syndicale, on peut toujours, selon T. Coutrot, avec les « moyens du bord » insuffisants par nature, entretenir la flamme d'un syndicalisme du travail. Mais, de toute façon, c'est dans l'avenir qu'il faudra promouvoir de nouveaux droits (Coutrot, 2023 a, p. 16.) pour « dessiner une réforme au service du travail vivant » qui commencerait par l'élection et la formation de délégués de proximité sur « le principe du monopole syndical de candidature. » (2023 b). C'est pourquoi l'exercice du droit d'expression des salariés « suppose un projet de loi amendant le Code du travail » (Coutrot et Perez, 2024). Au-delà de ce monopole de principe dont l'efficacité se heurte à de nombreux obstacles pratiques et cliniques ouvrant à des interprétations différentes (Clot et al, 2021, pp. 53 ; Davezies, 2022), c'est cette manière de conjuguer au conditionnel l'action sur le travail, de la mettre sous la dépendance politique préalable de conditions légales liées, d'une manière ou d'une autre, à « l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement allié », qu'on voudrait discuter. Ce modèle « séquentiel » d'action est en effet peu compatible avec notre propre expérience. Non pas que la loi importe peu. Mais, comme l'a écrit K. Yon lui-même, citant A. Touraine, l'action syndicale « est d'abord une politique. Elle construit un champ d'action au lieu de seulement chercher à tirer le maximum d'avantages dans un champ défini par la structure et la conjoncture économiques » (Yon, 2023, p. 36). On ne peut que le suivre sur ce « champ d'action ». Et il est bien vrai aussi qu'on trouve chez B. Trentin la même idée, comme le rappelle aussi K. Yon.

Mais cette idée est, dans la pratique et la réflexion de B. Trentin, franchement au service d'une tout autre « politisation » que celle envisagée jusqu'ici. Il faut s'y arrêter un peu. Il s'agit de la construction d'un champ d'action qui se refuse à penser que la liberté ne pourrait être reconquise que dans un avenir lointain, nécessairement avec un autre État, et qu'il est seulement question, en attendant, d'agir pour sa conquête, tout en soulageant la souffrance. B. Trentin faisait, lui, du contrôle sur l'objet du travail un enjeu immédiat d'action pour une économie de la qualité. C'est l'action pour la qualité et la créativité du travail concret (produits fabriqués, services rendus, soins prodigués, organisation collective du travail) qui est susceptible, pour lui, de façonner une nouvelle conscience politique générale opposée à l'autonomie sans liberté et à la responsabilité sans droits qu'il combattait ; opposable aussi, du coup, à l'agression technologique de la vie et de la nature qui est la nouvelle question sociale encore plus complexe que la question du travail elle-même. Pour lui, une conscience politique affranchie est chevillée à l'action sans délai pour la qualité délibérée des activités collectives et individuelles, leurs résultats pour la société, les soins dont elle doit être l'objet tout de suite. Elle est civique et n'obéit « ni à l'idéologie des classes dirigeantes ni à une révolte se refusant d'emblée à diriger l'inédit, tout en espérant qu'il explose » (2016, p. 46). Il s'agit d'un travail de politisation de la vie sociale sans ajournement possible. Il est question de diriger *ici et maintenant* les puissances collectives du travail réel, et pas seulement de se défendre contre les dominations politiques dans l'espoir de s'en défaire à l'avenir. Il est vrai qu'alors, mieux vaut éviter de renverser les rôles : « le sujet politique ne doit pas être l'appendice d'un domaine politique autonome, mais doit être retrouvé dans les contradictions et les possibilités de la société civile » *Ibid*, p. 65). Et cette dernière recherche est un authentique travail de politisation.

⁴ Voir aussi Gea et Stevenot (2021) et Bourgignon et Stimec (2022).

Le travail, creuset de l'État.

Trentin, tout autrement que Touraine, ratifiait l'échec — ce sont ses mots — de l'hypothèse, pour ainsi dire déterministe, du saut révolutionnaire : « C'est Marx qui, au moins en partie, fait cette hypothèse, comptant sur une contradiction 'irréversible' mûrie dans la société civile avec la paupérisation absolue des masses laborieuses et la prolétarianisation des groupes intermédiaires, provoquant la formation des conditions pour une rupture révolutionnaire. Ce mécanisme historiciste marxiste s'est révélé totalement faux. Mais il se fondait au moins sur une tentative d'interprétation des transformations de la société civile lors de la première grande révolution industrielle. Le moyen d'en sortir qu'a choisi la gauche du début du siècle a produit une première séparation entre politique et société civile, puisqu'elle a décidé, contrairement à Marx, que le parti (et non plus la 'classe') était le nouvel agent historique » (*Ibid*, p. 70). On pourrait dire qu'aujourd'hui c'est plutôt ce cycle historique là qui s'achève, puisqu'une deuxième séparation a fini par transformer le jeu politique de l'État, affranchi au bout du compte des partis eux-mêmes, en machine à refouler les contradictions politiques de la société civile. Malgré tout, ce n'est pas la politique « séparée » qui crée la société. C'est plutôt l'inverse. C'est pourquoi d'ailleurs, la politique n'est pas réductible à l'État, fût-il État social. Trentin insiste à ce propos sur la perspicacité de S. Weil qui a vu très tôt dans les années 30, au contraire, « dans l'oppression du travail humain une contradiction déchirante des démocraties modernes et le 'creuset' de l'État rationalisé et totalitaire moderne » (2012, p. 380). Il en conclut que c'est la société civile qui a porté un coup aux anciennes formes de représentation politique : « c'est en réalité la société civile qui a dicté ses conditions à la politique, au contenu de la politique » (2016, p. 74-75). Mais il ajoute en 1997 cette remarque qui pèse tout son poids aujourd'hui : « Le problème est que les transformations de la société civile ne sont jamais neutres ni univoques. Et parce que la gauche ne construit pas sa culture politique dans et sur l'interprétation et la médiation de ces transformations, l'extrême droite sera le porte-parole d'un populisme réactionnaire qui peut devenir gagnant » (2016, p. 76).

Avec les transformations actuelles du travail, c'est toujours d'un « creuset » des politisations équivoques qu'il est question, de la forme formante qui préfigure l'État, en quelque sorte. Autant donc s'en occuper de toute urgence si l'on veut agir sur la morphologie de plus en plus autoritaire de l'État contemporain. C'est cette radicalité qui fait le sel de la contribution de Trentin. C'est à cette urgence qu'il cherchait à répondre. Lui aura au moins été épargnée la douloureuse expérience de vivre les réponses que l'Italie d'aujourd'hui a finalement donnée aux questions qu'il posait à sa propre tradition culturelle. On a beaucoup remarqué sa critique du Lénine volontariste qui a discipliné l'État comme une usine taylorienne, alors même qu'elle est la matrice de la subordination entre gouvernants et gouvernés (2012, p. 228 & 412). On a moins vu, que même Gramsci, dont il a souligné les intuitions géniales, ne faisait pas le compte à ses yeux. Il a critiqué — en insistant sur les conditions de travail du Gramsci emprisonné — l'évaluation emphatique que ce dernier faisait du fordisme regardé comme une propédeutique à la conquête du pouvoir d'État, mais sans contestation de l'organisation du travail oppressive. (*Ibid*, p. 273-276). C'est une « subordination résignée de la société civile » au productivisme qui contamine alors Gramsci. Trentin le montre patiemment (2012, p. 244 & p. 276). Car le pouvoir d'État devient, même pour le marxiste créatif qu'était Gramsci, un substitut logique et pas seulement occasionnel à la reconquête du pouvoir d'agir sur le travail et de la liberté de ceux qui travaillent. L'identification de l'objectif de libération du travail avec la conquête du pouvoir de l'État donne à ces travailleurs — à travers leur domination future programmée sur l'organisation politique de la société — vocation à compenser ainsi, en quelque sorte, la déshumanisation concrète et la subalternité du travail subi au présent dans l'usine moderne (*Ibid*, p. 272). Pour Trentin, c'est là une réparation factice, le plus sûr moyen de se perdre en

route. Elle peut éventuellement préluder à une redistribution des richesses et donc déboucher, au moins transitoirement, sur plus d'égalité, mais, ce faisant, elle sacrifie à terme l'essentiel, c'est-à-dire la liberté. Et pour lui, il n'y a pas de dédommagement durable pour un tel sacrifice. C'est cette conception qui fut mise en œuvre au moment de la grande politisation du monde du travail que fût « l'Automne chaud » italien à partir de 1969, qui est examinée dans *La Cité du travail*, mais qui est aussi au cœur de l'expérience des « communautés scientifiques élargies » autour de la santé au travail impulsée par I. Oddone à la Fiat, expérience qui a tant compté pour définir la psychologie du travail que nous pratiquons en France depuis presque trente ans (Oddone, 2015, Clot, 2015).

Pourtant, le mouvement des « conseils d'usine » de l'époque — massif à partir de la métallurgie — visant à contrôler l'organisation du travail à partir de la santé, autour duquel s'est refait pour un temps l'unité des syndicats italiens, s'est confronté à des oppositions venues d'abord de l'intérieur des institutions syndicales elles-mêmes et de leurs alliés politiques. Cette expérience hétérodoxe a été contrecarrée, avant même la résistance des employeurs, par les réflexes d'auto-défense des appareils politiques cherchant à rétablir la division du travail entre social et politique, à ramener donc sur les rails l'initiative ouvrière et à disqualifier « le syndicat des conseils », en mettant fin, au passage, aux conflits sur la qualité des produits fabriqués. Ce mouvement allait pourtant jusqu'à questionner la « sacralité des prérogatives du chef d'entreprise en matière de gestion des investissements et d'organisation du travail », en lui contestant le privilège d'être seul à pouvoir « planifier l'offre », en cherchant donc à faire participer les salariés non pas aux profits de l'entreprise, mais aux décisions (Trentin, 2012, pp. 140 & 215). Le syndicat des conseils pouvait alors possiblement peser sur l'affectation de ces profits engendrés par le travail. La négociation salariale s'en est trouvée questionnée dans ses buts mêmes, plus seulement regardée comme ce moyen de « partager les bénéfices », qui, de fait, avalise un rapport subalterne au pouvoir de l'employeur en lui réclamant seulement les contreparties salariales maximales.

Il a pourtant fallu, écrit Trentin, dès 1975, retourner dans la tranchée, rentrer au bercail sur les « pâturages plus tranquilles » de la politique salariale traditionnelle. Mais c'est une défaite, ajoute-t-il que de devoir « déclarer forfait » dans la conquête et l'institution méthodique de la liberté à partir du travail réel. (Trentin, 1977, pp. 26-29). Gageons que cette défaite n'est pas sans rapport avec l'involution politique de l'État italien d'aujourd'hui.

Équivoques du travail et « coopération conflictuelle ».

Bien sûr, en un sens, le travail d'aujourd'hui n'a plus grand-chose à voir avec ce contexte vieux maintenant de cinquante ans ; au moment où, après la révolution fordiste, la révolution numérique tend à exclure les salariés du contrôle des connaissances et modifie à nouveau l'équilibre du pouvoir et des relations de subordination dans les entreprises et les services. K. Yon a raison de se demander à quoi « correspond » encore de nos jours le travail, tant l'hétérogénéité des situations, des statuts et des territoires de sa réalisation semblent l'emporter ; au point de faire de la définition de ses frontières en elles-mêmes un enjeu politique (2023, p. 38). Mais justement, ici, il faut sans doute opter. Et chercher dans cette hétérogénéité indéniable ce qui résiste à la division dans la conscience de celles et ceux qui travaillent au sein de milieux et d'organisations du travail si opposées. Ce qui, également, peut échapper à une « conscience de classe » effectivement faussement protégée derrière les murs de l'entreprise. Le contrôle sur l'objet du travail dont B. Trentin faisait l'enjeu de l'action sans délai pour une économie de la qualité n'est sans doute plus directement à portée de la main, à tous les sens du terme. Mais le « travail ni fait ni à faire », la qualité empêchée nourrissent un sentiment général d'absurdité

déjà bien repéré en son temps par P. Naville (2012). La qualité refoulée du travail est un poison social et subjectif, individuel et collectif. Les « règles de l'art » de l'activité des professionnels de première ligne, au bureau comme à l'usine ou à l'hôpital, sont trop souvent ravalées même par eux — sous l'effet d'une organisation du travail au service de performances factices — pour que la santé publique elle-même reste hors d'atteinte. La liste est maintenant longue des accidents industriels, des négligences déniées qui finissent en catastrophes sanitaires, des risques que le travail bâclé fait maintenant courir à ses destinataires dans la société et pas seulement aux travailleurs. Une conscience sociale générale se cristallise autour de cette efficacité gâchée, des efforts inutiles et des tolérances coupables. L'analyse de l'activité empêchée, des sentiments d'impuissance, mais aussi des responsabilités galvaudées qui affectent le monde du travail, ne fait pas seulement partie des résultats classiques obtenus en psychologie du travail. Les données statistiques l'attestent également en dessinant les contours d'une conscience publique en cours de développement au sein du travail et au-delà. La DARES le dit à sa manière en 2021: la santé est profondément affectée par le fait que 54% des actifs occupés estiment « ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité ». Dans l'enquête précédente, 4 ans avant, 35% des salariés de l'industrie et 37% de ceux de la fonction territoriale et hospitalière déclaraient déjà ne pas ressentir « la fierté du travail bien fait »⁵.

Ces atteintes à la conscience professionnelle qui heurtent le professionnalisme ne restent plus cachées dans le secret de l'atelier, du chantier ou du service. Elles façonnent une conscience sociale distribuée. C'est pourquoi le travail de qualité constitue le trait d'union potentiel entre qualité de l'activité professionnelle, qualité des produits fabriqués pour le consommateur, qualité des services rendus aux clients et qualité des soins prodigués aux usagers. La définition du « travail bien fait » n'appartient plus à personne en exclusivité dans la controverse sociale à laquelle elle donne lieu. Bien sûr, trop de directions poussées par des finalités gestionnaires la sacrifient. Il faut aussi beaucoup de persévérance aux salariés pour qu'ils ne renoncent pas eux-mêmes. Ils n'y parviennent pas toujours et il est très coûteux quelquefois pour eux de s'y résoudre et parfois, absurde. Pourtant, les cercles vicieux de ces renoncements peuvent être retournés avec eux en cercles vertueux quand on parvient à transformer les détails de la vie ordinaire, les empêchements de l'activité courante en source d'intelligence collective. À la rencontre de cette nouvelle conscience collective, en coopération avec des laboratoires publics de recherche, le syndicalisme court-il le risque de « se salir les mains » sur ce terrain ?

La conscience de pouvoir être à l'origine des choses peut pourtant s'y éprouver ensemble et se partager au dehors du travail. Car, au cœur de cette conscience collective, l'équivoque du travail actuel est là, malicieusement imagée par A. Supiot à qui Trentin emprunte cette métaphore : « On ne peut pas attendre d'une personne qu'elle soit responsable sans lui reconnaître des droits. On ne peut pas imaginer la faire travailler efficacement en pointant un pistolet sur sa tempe » (2016, p. 154). Toutes les expériences existantes montrent que le développement du pouvoir d'agir contre la qualité empêchée force le respect et fait autorité dans l'organisation. La disponibilité passive de la personne du travailleur, au bénéfice de l'employeur — cette disponibilité qu'organise en sous-main le Droit du travail actuel, qui ne parvient plus à contrebalancer cette condition sociale — garantit de moins en moins l'efficacité des actes. Bien sûr, faire autorité sur le travail pour les professionnels ne peut s'accomplir qu'au prix du recul cette subordination. Mais, au-delà du « tabou de la gestion » (Gourgues & Quijoux, 2023, p. 104), c'est en prenant des libertés avec le droit d'aujourd'hui qu'on prépare le droit du travail

⁵ T. Coutrot et E. Davie (2014) et Becque (2021).

de demain (Clot, 2019 a; Clot & Gollac, 2017 ; Wolmark, 2016 ; Gea & Stevenot, 2021 ; Bourguignon et Stimec, 2022) ; celui qui devrait inscrire, jusque dans le contrat de travail lui-même, le droit de contrôle individuel et collectif des professionnels sur le contenu de leur activité, contrôle basé sur l'information en temps opportun des projets de direction, la possibilité de proposer des solutions alternatives et un droit au conflit en cas de divergences radicales (Trentin, 2016, p. 89 et suivantes ; Gourgues & Quijoux, 2023, p. 114). Le privilège pour l'employeur de décider seul du contenu du travail est en effet de plus en plus hors de saison.

Contre tout monopole de la décision, au nom de la santé publique, l'organisation du travail doit donc pouvoir rendre justice au réel de l'activité, à une conscience professionnelle créative vue comme composante d'une conscience sociale et civique plus large. C'est sans doute en contradiction avec le vieux contrat social (Didry, 2023) et la loi devra bien lever cette contradiction. Mais si une véritable réforme institutionnelle de la société civile s'impose, il faut pouvoir l'expérimenter aujourd'hui, sans tergiverser encore, grâce à la coopération conflictuelle des professionnels à la gestion de l'entreprise autour des critères du « travail bien fait ». Le conflit de critères institué est d'ores et déjà une méthode possible de coopération, comme l'a bien vu O. Cousin cité au début de cet article. On peut penser que c'est à ce prix qu'un travail soigné est possible sans lequel il sera difficile de prendre durablement soin de la nature et du vivant, et même sans lequel la transition écologique demeurera sans racine.

S. Weil : une sagesse pratique radicale.

Sur ce chemin on peut emprunter à Simone Weil le tranchant qu'on lui connaît. B. Trentin, qui lui doit peut-être un peu de son penchant libertaire, a eu raison de libérer la lecture de S. Weil du mysticisme nostalgique dans lequel on a cherché à enfermer sa contribution à la culture de la libération du travail (2012, p. 377 et suivantes ; Clot, 2019 b). On sait que, pour elle, le travail avait quelque chose de sacré et, même sans partager complètement son jugement sans nuance, on peut sans doute méditer sur ce texte paru en 1950, après sa mort : « Avilir le travail est un sacrilège... Si ceux qui travaillent le sentaient, s'ils sentaient que du fait qu'ils en sont les victimes, ils en sont en un sens les complices, leur résistance aurait un tout autre élan que celui que peut leur fournir la pensée de leur personne et de leur droit. Ce ne serait pas une revendication ; ce serait un soulèvement de l'être tout entier (...) Ce sentiment habite bien en eux, mais tellement inarticulé qu'il est indiscernable pour eux-mêmes. Les professionnels de la parole sont bien incapables de leur en fournir l'expression. Quand on leur parle de leur propre sort, on choisit généralement de leur parler de salaires. Eux, sous la fatigue qui les accable et fait de tout effort d'attention une douleur, accueillent avec soulagement la clarté facile des chiffres. Ils oublient ainsi que l'objet à l'égard duquel il y a ainsi marchandage, dont ils se plaignent qu'on les force à le livrer au rabais, qu'on leur en refuse le juste prix, ce n'est pas autre chose que leur âme. Imaginons que le diable est en train d'acheter l'âme d'un malheureux, et que quelqu'un, prenant pitié du malheureux, intervienne dans le débat et dise au diable : "il est honteux de votre part de n'offrir que ce prix ; l'objet vaut au moins le double". Cette farce sinistre est celle qu'a jouée le mouvement ouvrier, avec ses syndicats, ses partis, ses intellectuels de gauche » (2018, pp. 30-31).

On pourra s'offusquer de cette interpellation. Sans doute est-elle provocante, d'autant qu'on pourrait lui opposer les textes où, la même S. Weil, et surtout B. Trentin, bien sûr, font du salaire l'indice du soulèvement en question. Mais la date de cette interpellation — 1950 — est importante. Elle précède en effet l'installation durable d'un système formel de relations professionnelles dans lequel les salariés n'ont pu éviter, avec leurs employeurs, une certaine

« corruption » industrielle, pour reprendre le vocabulaire de S. Weil, qui a fait perdre finalement leurs lettres de « noblesse » aux produits, aux objets — ne serait-ce que par leur obsolescence programmée — et maintenant aux services. L'innovation elle-même — tellement réelle et fascinante — s'est trouvée pénétrée des passions et des fièvres du consumérisme quand le productivisme a fini par dominer une nature dangereusement saturée. Cette sorte de déracinement a poussé B. Trentin à faire de la qualité du travail un vaccin possible contre cet emballement ; autre chose en tout cas qu'une malédiction à dédommager : un nouveau bien public à entretenir ensemble. Pour ce faire, le barycentre du syndicalisme devait, selon lui, on l'a vu, se déplacer en dehors des schèmes de l'indemnisation, loin d'une pratique de la réparation juridique ou monétaire de l'oppression contenue dans le travail subordonné. Et ce pour garantir, si possible, aux travailleurs le droit d'agir, même sans exclusive, sur le travail dans la Cité. Au point où nous en sommes, on peut penser que c'est effectivement la conquête pratique de ce droit inaliénable qui est sacré pour la santé publique elle-même.

Mais on voudrait, pour finir, insister sur le paradoxe qui fait peut-être tout l'intérêt de la lecture de S. Weil pour notre problème. D'un côté, au-delà de toute mystique du travail, elle fixe un horizon qui, dépassant le travail, en fait pourtant le centre de gravité de la vie commune : l'initiative et la responsabilité sont bien sûr vitales pour la santé de celles et ceux qui travaillent. Mais toutes deux exigent, selon S. Weil, « qu'un homme ait à prendre souvent des décisions dans des problèmes, grands ou petits, affectant des intérêts étrangers aux siens propres, mais envers lesquels il se sent engagé. Il faut aussi qu'il ait à fournir continuellement des efforts. Il faut enfin qu'il puisse s'approprier par la pensée l'œuvre tout entière de la collectivité dont il est membre, y compris les domaines où il n'a jamais ni décision à prendre ni avis à donner. Pour cela, il faut qu'on la lui fasse connaître, qu'on lui demande d'y porter intérêt, qu'on lui en rende sensible la valeur, l'utilité et s'il y a lieu la grandeur, et qu'on lui fasse clairement saisir la part qu'il y prend. Toute collectivité, de quelque espèce qu'elle soit, qui ne fournit pas ces satisfactions à ses membres est tarée et doit être transformée » (1949, p. 16).

On ne saurait mieux dire l'ampleur du retournement proposé, surtout au regard de l'atomisation sociale et politique actuelle. Mais de l'autre côté, ce n'est pas l'espoir de sa réalisation qui occupe S. Weill. C'est plutôt la sagesse de l'action, celle qu'a retenue B. Trentin en insistant sur sa lucidité forgée dans son expérience personnelle de la vie en usine : à l'utopie de l'eschatologie révolutionnaire qui finit, trop souvent, par « opprimer dans l'espoir de libérer », S. Weil en vient à opposer une utopie « expérimentale » (2012, p. 384). On peut en mesurer l'exigence par cette remarque radicale — qui ne manque pas d'interroger nos métiers — qu'on trouve dans une conférence sur la rationalisation prononcée en 1937 devant un auditoire ouvrier : « les travailleurs ne doivent donc pas avoir confiance dans les savants, les intellectuels ou les techniciens pour régler ce qui est pour eux d'une importance vitale. Ils peuvent bien entendu prendre leurs conseils, mais ils ne doivent compter que sur eux-mêmes. (2002, p. 326). Ce texte, écrit à la suite d'une forte critique du taylorisme, ne comporte pourtant aucun ouvriérisme, mais, au contraire, une exigence forte envers les ouvriers. S. Weil avait le sens du concret. Il faut non seulement des idées, mais de la méthode : « C'est là le véritable problème le plus grave qui se pose à la classe ouvrière : trouver une méthode d'organisation du travail qui soit acceptable à la fois pour la production, pour le travail et pour *la consommation* [souligné par nous]. Ce problème, on n'a même pas commencé à le résoudre, puisqu'il n'a pas été posé ; de sorte que, demain, nous nous emparerions des usines, nous ne saurions quoi en faire et nous serions forcés de les organiser comme elles le sont actuellement, après un temps de flottement plus ou moins long » (2002, p. 308). Et elle ajoute : « C'est dans les usines seulement qu'on peut arriver peu à peu à imaginer un système de ce genre et à le mettre à l'épreuve, exactement comme les

patrons et les chefs d'entreprises, les techniciens, sont arrivés peu à peu à concevoir et à mettre au point le système actuel (*Ibid*, p. 308).

Dès 1934, Simone Weil qui ne tarit pourtant pas d'éloges sur l'analyse par Marx de l'oppression elle-même, et pas seulement de l'exploitation, n'hésite pas à écrire ce texte qu'il faut citer un peu longuement : « avant de lancer les ouvriers dans l'aventure d'une révolution politique, il faut chercher s'il existe des méthodes susceptibles de les amener à s'emparer silencieusement, graduellement, presque invisiblement, d'une grande partie de la puissance sociale réelle ; et qu'il faut ou appliquer ces méthodes si elles existent, ou renoncer à la révolution ouvrière si elles n'existent pas. Mais, si évidente que soit cette conséquence, Marx ne l'a pas vue, et cela parce qu'il ne pouvait pas la voir sans perdre ce qui était pour lui sa raison de vivre. Pour la même raison, ses disciples, soit réformistes, soit révolutionnaires, ne risquaient pas de la voir. C'est pourquoi on peut dire, sans crainte d'exagérer, que comme théorie de la révolution ouvrière, le marxisme est un néant » (1934, p. 171).

« Sans exagérer » est peut-être un peu fort. Mais l'exagération est ici au service de l'engagement pratique de Simone Weil. Nous sommes en 1934, et le Front populaire, en 1936, sera pour elle l'occasion d'expérimenter cet obstacle et d'y réfléchir à nouveau. C'est pourquoi il n'est pas inutile de prendre le temps de méditer sur son expérience pendant ces événements. En Mai 1936, commence la grève avec occupation des locaux dans les usines métallurgiques. S. Weil qui travaille comme ouvrière dans l'une d'entre elles, ne fait pas partie de ceux qui pensent que la grève va gêner le nouveau gouvernement du Front populaire. Au contraire. Elle est enthousiaste. Le 10 juin 1936, elle écrit : « On pliait sous le joug. Dès que le joug s'est desserré, on a relevé la tête. Un point c'est tout... Oser enfin se redresser. Se tenir debout. Prendre la parole à son tour. Se sentir des hommes pendant quelques jours. Indépendamment des revendications, cette grève est en elle-même une joie. Une joie pure. Une joie sans mélange » (2002, p. 275).

Toute à cette joie de l'insoumission, elle dialogue sans complaisance — c'est le moins qu'on puisse dire — avec Auguste Detoef, l'Administrateur d'Alsthom, grâce à qui elle avait pu entrer en usine. Par la voix de ce dernier s'exprimait, devant la vague des occupations d'ateliers, la résistance des employeurs à ce nouveau cours de choses qui ne maintenait rien à sa place. L'argumentation, de S. Weil, nourrie de son expérience personnelle de la vie d'usine, est toute entière organisée autour de la critique du travail servile qu'elle subit en partageant la condition ouvrière et « les douleurs permanentes de la pensée clouée » qui la caractérise. (*Ibid*, p. 342). Derrière la joie des usines occupées, elle identifie le malheur d'une condition sociale : « Il faut que la vie sociale soit corrompue jusqu'en son centre lorsque les ouvriers se sentent chez eux dans l'usine quand ils font grève, étrangers quand ils y travaillent. Le contraire devrait être vrai » (*Ibid*, p. 341). Et du coup, elle mesure aussi tous les obstacles à la transformation nécessaire, car les ouvriers « ont acquis après mille blessures une amertume presque inguérissable qui fait qu'ils commencent par regarder comme un piège tout ce qui leur vient d'en haut, surtout des patrons ; cette méfiance malade, qui rendrait stérile n'importe quel effort d'amélioration, ne peut être vaincue sans patience, sans persévérance » (*Ibid*, p. 350). Elle est donc sincère — elle qui fait pourtant le pari du « contrôle ouvrier » dans les usines — quand elle s'accorde avec Detoef « sur la gravité des dangers à craindre » dans l'intensité du rapport des forces en cours (*Ibid*, p. 286).

Elle pourra mieux définir ce danger après la chute du gouvernement de Léon Blum — qu'elle ne ménagera pas ! — le 22 juin 1937 : « ceux qui, au début de l'année, se croyaient parqués pour la vie dans la catégorie des hommes qui n'ont que le droit de se taire se figurèrent quelques

mois plus tard que le cours des astres dépendait de leurs cris » (*Ibid*, p. 384). Très vite, l'été 1936 à peine passé, le désenchantement gagne en effet ceux qui veulent un changement radical, au-delà du programme du gouvernement. Elle avait écrit à Detoef : « J'imagine très bien un chef d'entreprise disant en substance à ses ouvriers, une fois le travail repris (si les choses s'arrangent tant bien que mal provisoirement) : on entre de votre fait dans une ère nouvelle. Vous avez voulu mettre fin aux souffrances que vous imposaient depuis des années les nécessités de la production industrielle. Vous avez voulu manifester votre force. Fort bien. Mais il en résulte une situation sans précédent qui exige de nouvelles formes d'organisation. Puisque vous entendez faire peser la force de vos revendications sur les entreprises industrielles, vous devez pouvoir faire face aux responsabilités des conditions nouvelles que vous avez suscitées » (*Ibid*, p. 289). Mais, début septembre des grèves ont lieu à nouveau dans les industries textiles du Nord. S. Weil demande alors à la CGT de l'époque de l'envoyer sur place pour enquêter. Elle y confirme tristement un diagnostic ancien chez elle : « l'espoir de la révolution est toujours un stupéfiant » (*Ibid*, p. 422). Il est la compensation imaginaire des outrages subis et nombre de délégués ouvriers abusent des pouvoirs conquis pour entretenir « une agitation aveugle dont on peut tout craindre » (*Ibid*, p. 369) ; et même la diminution dans certaines usines de la qualité du travail provoquant la désaffection progressive des techniciens à l'égard du mouvement ouvrier (*Ibid*, p. 364-365). La responsabilité des employeurs est bien sûr lourde qui a entravé depuis longtemps l'influence syndicale sur la formation des ouvriers. Mais la CGT, écrit S. Weil « ne peut pas ignorer le problème de la discipline du travail et du rendement » (*Ibid*, p. 370) et « il n'est même pas de l'intérêt moral de la classe ouvrière que les ouvriers se sentent irresponsables dans l'accomplissement du travail » (*Ibid*, p. 371). Vivant l'expérience intense de ces deux années avant l'échec du Front Populaire, et qui préparent la Deuxième Guerre mondiale, elle n'a de cesse de s'adresser, comme syndicaliste — certes un peu singulière — aux syndicalistes avec qui elle partage l'élan de la période : « On ne conserve ses droits que si on est capable de les exercer comme il faut » (*Ibid*, p. 360).

Conclusion.

On peut considérer l'attitude de S. Weil tout au long des années 30 — à la fois son expérience en usine et l'ampleur de son œuvre intellectuelle — comme un véritable travail de politisation du social destiné à définir les conditions de la transformation d'une classe dominée en classe dirigeante. Aucune naïveté n'est décelable dans son rapport à l'État, bien au contraire. Mais c'est la pérennité d'une puissance sociale capable de gouverner durablement les mouvements réels de la société civile qui hante son aventure. Sans la conquête patiente de cette autorité et les institutions qui vont avec, l'accès au pouvoir ne libère pas. Au mieux il dédommage un moment, au pire il finit par opprimer. C'est peut-être la leçon principale de l'héritage qu'elle nous a laissé, celui que B. Trentin a assumé, celui qui est aussi une ressource dans l'histoire de la psychologie du travail que nous asseyons de poursuivre après I. Oddone et ses collègues. Si les praticiens du *Lean management* s'y retrouvaient, nous n'aurions pas complètement perdu notre temps. Discutons-en.

Bibliographie.

Becque, M. (2021). Conflits de valeur au travail, qui est concerné et quels liens avec la santé ?, *Dares analyses*, n°27.

Bérout, S. (2023). Une « gilet-jaunisation » des syndicats ? Entre rejet, rencontre et influences. In sous la direction de K. Yon, *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. pp. 75-98. Paris, La Dispute.

Bourguignon, R. & A. Stimec. (2022). *L'analyse organisationnelle du dialogue social: Pratiques et perspectives théoriques*. EMS Editions.

Bonnefond, J. Y. (2019). *Agir sur la qualité du travail. L'expérience de Renault Flins*. Toulouse, Erès.

Brugière F., Fortino S., Goussard L., Tiffon G., (2022), Derrière le masque du consensus... Analyse des divergences syndicales autour des enjeux de santé mentale au travail, *Revue française des affaires sociales*, 4 : 167-191.

Brugière, F., Fortino, S., Goussard L., & Tiffon, G. (2023). À l'assaut du travail réel. Ce que la santé mentale fait au syndicalisme, *Travailler* 2023/2, n° 50.

Clot, Y. (2015). De Mayo à Odonne. L'instruction au sosie. Préface à deuxième édition de I. Oddone, A. Rey et G. Briante, *Redécouvrir l'expérience ouvrière*, Paris, Éditions sociales.

Clot, Y. (2019 a). Prendre ses responsabilités ? De la santé au droit, *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 61 - n° 2 | Avril-Juin 2019, mis en ligne le 05 juin 2019.

Clot, Y. (2019 b). Le travail : un objet politique sans sujet ? Dans, sous la dir. d'A. Supiot, *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de S. Weil*, Éditions du Collège de France, pp. 131-145.

Clot, Y., Bouffartigue, P., Durand, J. P., Fortino, S & Mias, A. (2016). Questions autour de la clinique de l'activité. *Nouvelle Revue du Travail*, n°9.

Clot, Y. & Gollac, M. (2017). *Le travail peut-il devenir supportable ?* Deuxième édition, Paris, Armand Colin.

Clot, Y., Bonnefond, J. Y., Bonnemain, A. & Zittoun, M. (2021). *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*. Paris, La Découverte.

Cousin, O. (2022). Recension de Yves Clot, Jean-Yves Bonnefond, Antoine Bonnemain, Mylène Zittoun, *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*, *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 21.

Coutrot, T., (2021). Après le procès de France Telecom : quel projet pour le travail ? Dans Claire Edey-Gamassou et Arnaud Mias (coord). *Délibérer le travail*, Bueno Aires, Teseo.

Coutrot, T. (2023 a). L'aspiration à un travail qui a du sens. Un levier pour le syndicalisme ? *Le Peuple*, n°1784, pp. 15-16.

Coutrot, T. (2023 b). Réformer les retraites pour soumettre le travail. *Médiapart* du 2.2. 2023.

Coutrot, T. & Davie, E. (2014) Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique *DARES Analyses*, n° 102.

Coutrot, T. & Perez, C. (2022). *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*. Paris, Seuil.

Coutrot, T. & Perez, C., (2024). Instaurer un droit des salariés d'avoir leur « mot à dire » sur leur travail. Proposition 2 », *La Vie des idées*, 13 septembre, <https://laviedesidees.fr/Instaurer-un-droit-des-salaries-d-avoir-leur-mot-a-dire-sur-leur-travail>.

Davezies, Ph., (2021). L'activité entre assujettissement et subjectivation. Dans M. A. Dujarier, A. Gillet & P. Lenel, *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail, tome II.*, Toulouse, Octarès, pp. 47-85. (halshs-03360990).

Davezies, Ph. (2022). Les défis de la formation des acteurs syndicaux. Quelle place du travail réel dans les processus du dialogue social ? *Séminaire sur le Dialogue Social - « Quelle place du travail réel dans les processus du dialogue social ? »*, CNAM, INP Bordeaux, Université Paris Nanterre, avec le soutien de la SELF et d'Artee, Paris, 16-17 Mai (hal-03729173v2).

Didry, C. (2016). *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*. Paris, La Dispute.

Dupuy, C., Louvion, A. & Simha, J. (2024). Un dialogue sans intermédiaire ? L'expression directe et collective sous domination patronale. Dans, B. Giraud et J. Pelisse, *Le dialogue social sous contrôle*, Paris, PUF, pp. 89-101.

Géa, F. & Stévenot, A. (dir), (2021). *Le dialogue social – L'avènement d'un modèle ?*, Paris, Bruylant.

Giraud, B. & Yon, K. (2023). Face au mur néo-libéral, repenser les stratégies syndicales. In sous la direction de K. Yon, *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. pp. 41-71. Paris, La Dispute.

Gourgues, G. & Quijoux, M. (2023). Le syndicalisme comme combat économique. Pour en finir avec le tabou de la gestion. In sous la direction de K. Yon, *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. pp. 99-200. Paris, La Dispute.

Intérêt Général (2023). *Que peut l'État pour renforcer le syndicalisme ? Réhabiliter les syndicats dans leur rôle de contre-pouvoir*, note #28, janvier..

Naville, P. (2012) *Essai sur la qualification du travail* (1956). Paris, Syllepse.

Oddone, I., Rey, A., Briante, G. *Redécouvrir l'expérience ouvrière*, (2015). Première édition 1981. Paris, Éditions sociales.

Thomas, A. (2023). Le syndicalisme au défi de la transition écologique. In sous la direction de K. Yon, *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. pp. 145-166. Paris, La Dispute.

Trentin, B. (1977). Un syndicalisme pour la révolution, *Dialectiques*, nos 18-19, pp. 21-30.

Trentin, B. (2012). *La cité du travail. La Gauche et le fordisme*. Paris, Fayard.

Trentin, B. (2016). *Le travail et la liberté*, Paris, Éditions sociales.

Weil, S. (1949). *L'enracinement. Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain*. Paris, Gallimard.

Weil, S. (1955). *Oppression et Liberté* [1934], Paris, Gallimard.

Weil, S. (2018). *La personne et le sacré*, (1950). Paris, Éditions Allia.

Weil, S. *La Condition ouvrière*, (2002). Paris, Gallimard.

Wolmark, C. (2016). Le travail absent du droit du travail ?, *Travailler*, n° 36.

Yon, K. Dir. (2023). *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. Paris, La Dispute.

