

I

Le travail immatériel

LE « CAPITAL HUMAIN »

Nous traversons une période dans laquelle plusieurs modes de production coexistent. Le capitalisme moderne, centré sur la valorisation de grandes masses de capital fixe matériel, est relayé de plus en plus rapidement par un capitalisme postmoderne centré sur la valorisation de capital dit immatériel, qualifié aussi de « capital humain », « capital connaissance » ou « capital intelligence ». Cette mutation s'accompagne de nouvelles métamorphoses du travail. Le travail abstrait simple qui, depuis Adam Smith, était considéré comme la source de la valeur, est relayé par du travail complexe. Le travail de production matériel, mesurable en unités de produit par unité de temps, est relayé par du travail dit immatériel, auquel les étalons de mesure classiques ne sont plus applicables.

Les Anglo-Saxons parlent de la naissance d'une *knowledge economy* et d'une *knowledge society*, les Allemands, d'une *Wissensgesellschaft*, les auteurs français, d'un « capitalisme cognitif » et d'une « société de la connaissance ». La

« connaissance » (*knowledge*) est considérée comme la « force productive principale ». Marx, déjà, tenait qu'elle allait devenir « *die grösste Productivkraft* » et la principale source de richesse. « Le travail dans sa forme immédiate », mesurable et quantifiable, devra cesser par conséquent d'être la mesure de la richesse créée¹. Celle-ci « dépendra de moins en moins du temps de travail et du quantum de travail fourni » ; elle dépendra de plus en plus « du niveau général de la science et du progrès de la technologie » (p. 592). « Le travail immédiat et sa quantité cessent alors d'apparaître comme le principal déterminant de la production » pour n'être plus qu'« un moment certes indispensable mais subalterne par rapport à l'activité scientifique générale » (p. 587). Le « procès de production » ne pourra plus être confondu avec un « procès de travail ».

Il est intéressant de noter le flottement dans la terminologie marxienne. Il est question tantôt du « niveau général de la science » (« *der allgemeine Stand der Wissenschaft* »), tantôt des « connaissances générales de la société » (« *das allgemeine gesellschaftliche Wissen, knowledge* ») (p. 594), tantôt du *general intellect*, tantôt des « puissances générales du cerveau humain » (« *die allgemeinen Mächte des menschlichen Kopfes* »), tantôt de la « formation artistique, scientifique, etc. » que l'individu pourra acquérir grâce à « l'accroissement du temps libre » et qui « rétroagit sur la force productive du travail ». Ce qui fait que la libération

1. Karl Marx, *Grundrisse*, Berlin, Dietz Verlag, 1953, p. 593. Les citations qui suivent, ainsi que les mentions de pages dans le texte, renvoient à cet ouvrage.

du temps « pour le plein développement de l'individu » peut être considérée « du point de vue du procès de production immédiat comme production de *capital fixe*, ce capital fixe *being man himself* » (p. 599). L'idée de « capital humain » se trouve donc déjà dans les manuscrits de 1857-1858.

J'ai noté le flottement de la terminologie marxienne parce que nous trouvons un flottement similaire dans les textes économiques et managériaux actuels : l'« économie de l'immatériel », le « capitalisme cognitif », la « connaissance, principale force productive », la « science, moteur de l'économie » – qu'évoque-t-on au juste en parlant de connaissance et de science ? Voici deux citations qui apportent un peu de lumière :

La valeur trouve aujourd'hui sa source dans l'*intelligence* et l'*imagination*. Le *savoir* de l'individu compte plus que le temps de la machine. L'homme, en portant son propre capital, porte une partie du capital de l'entreprise¹.

Dans ce texte remarquable, il est question non plus de science ni de connaissance mais d'intelligence, d'imagination et de savoir qui, ensemble, constituent le « capital humain ». Cette terminologie donne congé au cognitivisme et au scientisme. Les connaissances, en effet, sont fondamentalement différentes des savoirs et de l'intelligence (j'y reviendrai longuement dans le dernier chapitre de cet ouvrage). Elles portent sur des contenus formalisés,

1. Centre des jeunes dirigeants, *L'entreprise au XXI^e siècle*, Paris, Flammarion, 1996. Je souligne.

objectivés, qui ne peuvent, par définition, appartenir aux personnes. Connaître les règles grammaticales est une chose, savoir parler une langue est une chose fondamentalement différente. Pour savoir parler, il faut cesser d'avoir un rapport cognitif à la langue. Le savoir est fait d'expériences et de pratiques devenues évidences intuitives et habitudes, et l'intelligence couvre tout l'éventail des capacités qui vont du jugement et du discernement à l'ouverture d'esprit, à l'aptitude à assimiler de nouvelles connaissances et à les combiner avec des savoirs. Aussi est-ce l'expression « société de l'intelligence » qui correspond le mieux à ce que les Anglo-Saxons appellent *knowledge society*.

Voici maintenant une seconde citation. Il s'agit d'un extrait d'une communication de Norbert Bense, directeur des ressources humaines de Daimler-Chrysler :

Les collaborateurs de l'entreprise font partie de son capital [...]. Leur motivation, leur savoir-faire, leur capacité d'innovation et leur souci des désirs de la clientèle constituent la matière première des services innovants [...]. Leur comportement, leur compétence sociale et émotionnelle ont un poids croissant dans l'évaluation de leur travail [...]. Celui-ci ne sera plus évalué en nombre d'heures de présence mais sur la base des objectifs atteints et de la qualité des résultats. Ils sont des entrepreneurs¹.

1. Norbert Bense, « *Arbeitszeit, Weiterbildung, Lebenszeit. Neue Konzepte* », communication au congrès international *Gut zu Wissen. Links zur Wissensgesellschaft*, Berlin, 4-6 mai 2001. Les communications au congrès ont été diffusées par la Fondation Heinrich Böll (Berlin) qui en était l'organisatrice.

« Ce qui frappe d'emblée, c'est qu'il n'est question ni de connaissances ni de qualifications professionnelles. Ce qui compte chez les « collaborateurs » d'un des plus grands groupes industriels du monde, ce sont les qualités de comportement, les qualités expressives et imaginatives, l'implication personnelle dans la tâche à accomplir. Toutes ces qualités et ces facultés sont habituellement le propre des prestataires de services personnels, des fournisseurs d'un travail immatériel impossible à quantifier, à stocker, à homologuer, à formaliser, voire à objectiver.

TRAVAILLER, C'EST SE PRODUIRE

C'est que l'informatisation de l'industrie tend à transformer le travail en gestion d'un flux continu d'informations. L'opérateur doit « se donner » ou « s'adonner » de manière continue à cette gestion des flux, il a à *se produire* comme sujet pour l'assumer. La communication et la coopération entre opérateurs sont partie intégrante de la nature du travail. « La performance dépend surtout d'aspects systémiques et des relations entre individus, écrit Pierre Veltz... Ce n'est pas la somme du travail des individus qui compte, mais la qualité et la pertinence des communications nouées autour du système productif¹. » Le travail n'est plus mesurable selon des étalons et des normes préétablis. « On ne sait plus définir les tâches de manière

1. Pierre Veltz, « La nouvelle révolution industrielle », *Revue du MAUSS*, n° 18, « Travailler est-il (bien) naturel ? », 2001.