

Participer sous pression, mais à quoi ?

« La mesure de la valeur dans les services », UCL/Sciences Po Paris/CRDIA/Thalès, 13/09/2017

Julien CHARLES*

Les organisateurs du séminaire m'ont invité à discuter de participation au travail, et en particulier des charges qu'elle fait peser sur les personnes. Pour aborder cette question, il faut tout d'abord comprendre ce dont il est question lorsque l'on mobilise l'adjectif « participatif » : à quelles activités se rapporte-t-il ?

Aujourd'hui, se développent à la fois de jardins participatifs et des expériences de démocratie participative, ou encore de journalisme, de cartographie, de finance et d'arts participatifs. En nous limitant au monde du travail, la participation se manifeste également sous de multiples facettes. Le simple fait de s'engager dans la réalisation d'une tâche y est parfois qualifié de participation. On parle également de participation aux bénéfices de l'entreprise, de management participatif et de participation syndicale. Lorsque est mis en question le principe de subordination, pourtant au cœur du contrat de travail salarié, la participation peut se placer sous l'horizon autogestionnaire. On perçoit l'ambiguïté d'un terme qui qualifie une activité inhérente au travail et contredit son encadrement juridique contemporain¹.

Pour nourrir la réflexion sur la participation et l'analyser avec nuance, il est nécessaire de maintenir cette indécision. C'est pourquoi, dans le cadre de ma thèse de doctorat, j'ai examiné des dispositifs se revendiquant de traditions aussi variées, voire contradictoires, que l'autogestion et le management participatif, la participation citoyenne et *l'empowerment*³. Tout en consacrant mes enquêtes à l'histoire respective de chacune de ces conceptions de participation, je ne me suis pas contenté de cette partie émergée de l'iceberg. Ce qui différencie mon approche de la pléthore de publications scientifiques autour de la participation, c'est l'articulation systématique d'une lecture historico-politique avec une observation et une analyse rigoureuses des activités et des objets sur lesquels porte ladite participation.

Ainsi, quand je me suis intéressé au management participatif mis en place dans l'usine de la filiale belge du groupe Caterpillar, je ne me suis pas limité à en analyser le guide publié par la direction et de démontrer ses filiations avec le toyotisme. Je ne me suis pas tenu à observer les « pratiques participatives »² telles qu'elles sont mises en œuvre dans l'usine non plus. J'ai également passé plusieurs semaines dans l'entreprise à observer le travail aux machines et à parler avec les ouvriers, à en suivre quelques uns de près, voire de très près comme en témoignent ces photographies.

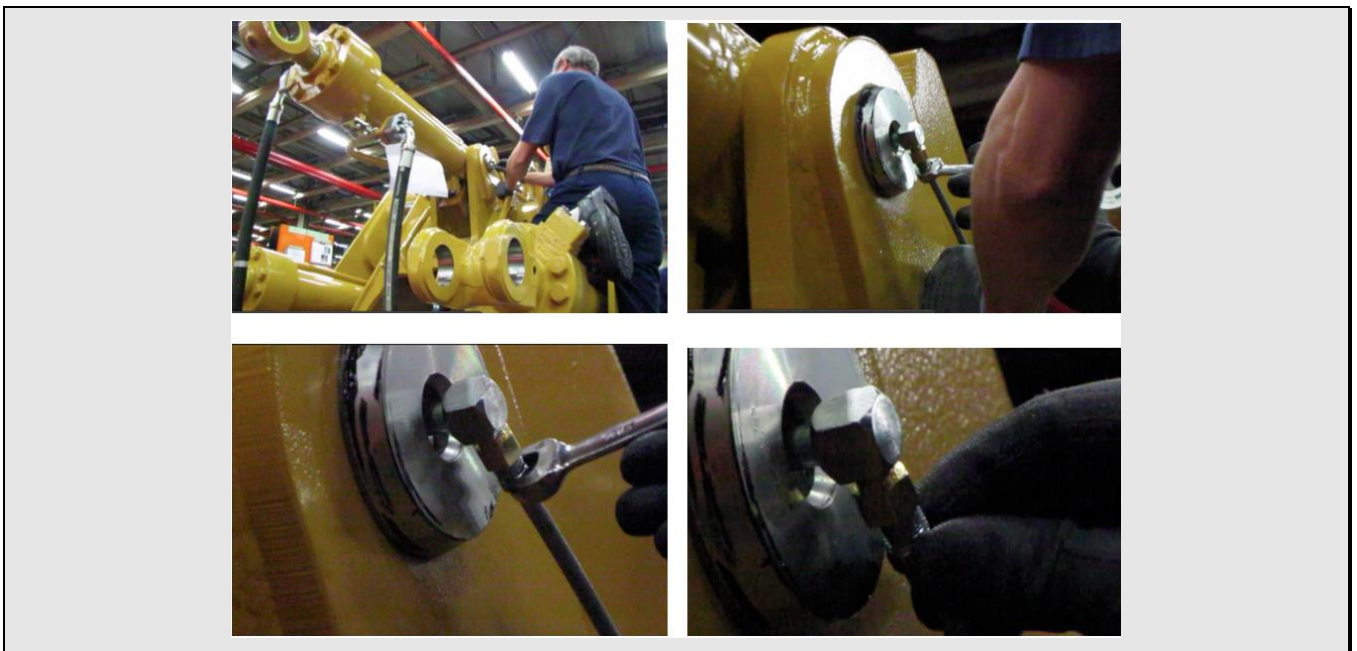
On y voit Jean, debout sur ce qui sera bientôt une chargeuse sur pneus, serrant un boulon à l'aide d'une clé plate et poursuivant ensuite le geste du bout des doigts. Contrairement à ce que prescrit le guide de montage, il n'utilise pas la clé dynamométrique qui permet de visser la pièce au couple de serrage défini. Il "sent" la pression requise : ni trop sinon l'huile ne pourra plus circuler dans la pièce coudée, ni trop peu sinon de l'huile s'échappera par le filet de la vis.

* Chargé de recherches et de formation au Centre Socialiste d'Education Permanente (CESEP) et chargé de cours invité à l'Université de Louvain. julien.charles@cesep.be

¹ Anni BORZEIX, Julien CHARLES et Bénédicte ZIMMERMANN, « Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat? », *Sociologie du Travail*, 2015, vol. 57, n° 1, p. 1-19.

² Julien TALPIN, « Jouer les bons citoyens. Les effets contrastés de l'engagement au sein de dispositifs participatifs », *Politix*, 2006, n° 75, p. 13-31 ; Marion CARREL, « Politisation et publicisation : les effets fragiles de la délibération en milieu populaire », *Politix*, 2006, vol. 3, n° 75, p. 33-51.

³ Julien CHARLES, « Une participation éprouvante. Enquêtes sur l'autogestion, le management participatif, la participation citoyenne et l'empowerment » Thèse de doctorat en sociologie, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales / Université de Louvain, Paris / Louvain-la-Neuve, 2012 ; Julien CHARLES, *La participation en actes. Entreprise, ville, association*, Paris, Desclée de Brouwer, 2016.



En fondant mon approche sur une attention rapprochée aux activités “en train de se faire” (et non seulement “en train d’être partagées”), je suis amené à décrire la participation autour de deux activités fondamentales : rendre compte et prendre en compte. Je détaillerai cette proposition dans la section qui vient, avant de poursuivre en indiquant deux enjeux que cette perspective met en lumière : les inévitables conditions de la participation et les charges qu’elles font peser sur les participants. Ce cheminement permettra de conclure en soulevant quelques interrogations sur ce que fait la participation, particulièrement en matière de mesure de la valeur du travail, et ainsi d’aborder frontalement la problématique de la journée.

Rendre compte et prendre en compte : autour de deux exemples

La participation relève, inévitablement, d’une dynamique de communication. Je mobilise ce mot, au plus proche de son étymologie, pour indiquer que la participation est un processus de mise en commun⁴. Il ne s’agit jamais de s’exprimer seul dans son coin mais de porter un message qui soit recevable par la communauté auquel il est adressé ; bref de rendre compte de quelque chose dans l’espoir d’être pris en compte. Avant de m’attarder sur ces deux activités, il faut s’arrêter quelques instants sur ce “quelque chose”. Cette chose qu’il s’agit de communiquer et autour de laquelle il est question de participer, il faut avant tout se rendre compte qu’elle existe et qu’elle méritie d’être partagée au sein de la communauté. Ce qui n’est pas anodin.

Comme l’illustre le travail de Jean décrit ci-dessus, l’ouvrier ne cesse de procéder à des écarts aux prescriptions managériales pour parvenir à réaliser un « travail bien fait ». La sociologie du travail, et plus précisément la sociologie de l’activité⁵, a largement diffusé cette thèse et démontré l’importance des ajustements incessants auxquels recourent le travailleur pour réaliser ce qu’il est attendu de lui, y compris dans le travail à la chaîne. Maladroitement, elle a souvent qualifié cette dynamique autour de l’idée de routine, masquant alors les arrangements continus auxquels procèdent les individus et les collectifs de travail. Le terme pointe cependant une dimension fondamentale de cet engagement dans le travail : son caractère difficilement communicable tant il “va de soi” pour les ouvriers expérimentés⁶ réalisant ces gestes sans s’en rendent compte.

⁴ Laurent THEVENOT, « Making commonality in the plural, on the basis of binding engagements », in P. DUMOUCHEL et R. GOTOH (dir.), *Social Bonds as Freedom. Revising the Dichotomy of the Universal and the Particular*, New York, Berghahn, 2015, p. 82-108.

⁵ Voir e.a. Nicolas DODIER, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés contemporaines*, Paris, Métailié, 1995 ; Richard SENNETT, *Ce que sait la main. La culture de l’artisanat*, Paris, Albin Michel, 2010 ; Alexandra BIDET, *L’engagement dans le travail. Qu’est-ce que le vrai boulot?*, Paris, Presses Universitaires de France, 2011.

⁶ Marc BREVIGLIERI, « Le fond ténébreux de la routine. À propos des morales du geste technique au travail », in Sandra LAUGIER et C GAUTIER (dir.), *L’ordinaire et le politique*, Paris, PUF/CURAPP, 2006, p. 189-217.

Ce qui produit de la valeur dans le cours de l'activité de travail (ou du moins permet d'éviter d'en perdre), c'est donc ce souci du travail bien fait et cette capacité à répondre à l'incertitude, à la résistance du réel qui ne peut jamais être entièrement enserrée dans la procédure⁷. Si les ouvriers des usines taylorisées s'en tenaient strictement aux prescriptions du bureau des méthodes, rien n'y serait produit. C'est encore plus vrai dans une entreprise de services où la confrontation à autrui est systématique et demande des adaptations régulières des façons de travailler.

Dans une visée d'efficacité de la production, on comprend donc l'intérêt managérial à solliciter la participation des travailleurs autour de cet enjeu afin de généraliser ces « trucs et astuces », valoriser ces ajustements, identifier les moments et les lieux où se crée la valeur. Mais il ne va pas de soi que tout espace de participation parvienne à identifier et à partager, au sein de la communauté de travail, ce qui produit de la valeur et ce qui, au contraire, pose problème.

Le *Caterpillar Production System* impose aux ouvriers de remplir une *Continuous Improvement Card* chaque fois qu'ils sont confrontés à un problème. Il s'agit de fiches de cinq centimètres sur dix, sur lesquelles sont imprimées des questions invitant à fournir une "description détaillée" du problème, en discerner la "cause profonde" et proposer une "solution". En outre, un "propriétaire" et une "date de fin" doivent être indiqués. Pour que ces cartes soient prises en compte et que la réalisation des propositions soit suivie, elles doivent être posées sur un tableau découpé horizontalement autour de quatre « indicateurs de performances » : *People* (nombre de jours sans accident), *Quality* (quantité moyenne de défauts par machine), *Velocity* (écart entre l'inventaire et les prévisions) et *Cost* (somme des coûts imputés à la section). Si l'auteur ne parvient pas à indiquer comment la résolution du problème identifié contribue à l'amélioration de l'un des quatre indicateurs, la carte n'a tout simplement pas de place sur le tableau, elle ne pourra pas être prise en compte. Dans l'usine, ce dispositif s'avère inefficace. Durant mes cinq semaines d'observation, aucune carte n'a été remplie par le moindre ouvrier. Il néglige en effet la difficulté à laquelle font face les ouvriers devant transformés des « tours de mains » dont ils n'ont pas l'habitude de discuter (voir l'exemple de Jean ci-dessus) en « problèmes » partageables avec l'ensemble de l'équipe.

Dans l'association de soins de santé autogérée, c'est au cours de réunions hebdomadaires classiques que se déploie la participation. À côté des problématiques techniques et d'organisation du travail, il est principalement question de travailler avec l'ensemble du personnel à une amélioration de la qualité des soins, des services proposés aux patients. L'ordre du jour de ces réunions est construit, par simple addition des points proposés par chacun des travailleurs, sur un tableau prévu à cet effet dans la salle commune. Par la suite, lorsqu'une décision est prise, une personne ou plusieurs sont chargée(s) de la mettre en œuvre et de rendre compte de l'avancée du projet au reste de l'équipe.

Malgré l'ouverture dont témoigne cet exemple, il n'en reste pas moins sélectif. En effet, comme les ouvriers de Caterpillar, les travailleurs de la Maison médicale doivent être en mesure d'identifier des éléments à porter à la discussion collective. Ils doivent également être capables de justifier de la conformité de leur proposition avec le projet autogestionnaire qui soutient la communauté. Ainsi, les points de vue les plus recevables sont ceux qui se présentent comme des arguments, des convictions discutables. Pour soutenir les nouveaux-venus dans l'appropriation de cet horizon et de ses exigences, plusieurs dispositifs d'écolage ont été institués au fil de l'histoire de l'association (groupe de lecture, réunions entre personnes pratiquant le même métier, suivi individualisé de l'intégration par un collègue issu d'un autre secteur, etc.).

Conditions et charges de la participation

Si j'ai intitulé ma contribution *Participer sous pression*, c'est parce que toute forme de participation implique de se plier à certains conditions pour espérer être non seulement entendu mais aussi et surtout pris en compte. Dès que l'on porte attention, en amont et en aval du moment participatif, aux objets et aux activités sur lesquels la participation entend peser, ces impératifs sont manifestes. La participation n'apparaît alors pas comme une ouverture gratuite aux voix des participants. Elle est plutôt conditionnée au respect de certains formats qui définissent ce qui peut

⁷ Philippe DAVEZIES, « Éléments de psychodynamique du travail », *Éducation permanente*, 1993, vol. 116, n° 3, p. 33-46 ; Thomas PERILLEUX, « Le déni de l'évaluation », *Travailler*, 2005, p. 113-134.

être partagé et ce qui ne peut pas l'être⁸. Autrement dit, dans chaque espace, il existe un ensemble plus ou moins contraignant et plus ou moins explicite de conditions à remplir⁹, d'attentes auxquelles se conformer afin que les contributions du participant soient prises en compte. C'est à ce titre qu'il faut considérer que la participation exerce une pression sur les activités qu'elle régent. Mais pas seulement.

Ces conditions ne pèsent pas seulement sur les messages à communiquer mais également sur les personnes sollicitées pour prendre part. Les participants doivent ainsi faire face à une double exigence : être en mesure d'identifier les principes de sélection qui prévalent et, ensuite, s'y conformer. Ils sont ainsi amenés à "sacrifier" ce qui ne peut être retenu par le dispositif. Ce sacrifice doit être appréhendé comme un investissement¹⁰, permettant d'accéder aux biens promis par le dispositifs en questions. Mais il doit également être analysé comme un véritable "choc"¹¹ ou "harcèlement" pour reprendre les termes d'une personne interviewée.

Nouvelle venue au sein de l'association autogérée dont il était question ci-dessus, Margaux est sommée de « prendre la parole, donner son avis, être active dans les débats ». Lorsqu'elle parvient à esquisser un avis, celui-ci est régulièrement mis en doute par les anciens, débattu et critiqué. Ce traitement n'est en rien lié à son statut de nouvelle recrue. Les anciens s'engagent entre eux dans le même type d'échanges musclés. Elle doit alors apprendre à « ne pas prendre sur soi, ne pas se sentir trop vite blessée, être quelqu'un de solide, ne pas prendre trop facilement les attaques ». Mais ces « attaques » répétées sont difficiles à encaisser, explique-t-elle. « C'était vraiment devenu insupportable (...). Vraiment, c'était des choses que je rapportais en moi, chez moi, qui étaient trop lourdes, trop difficiles à supporter ».

Pour ceux qui n'ont pas accès aux espaces dans lesquels les principes de sélection (les conditions de la participation) sont mis en débat, consolidés et implantés dans différents dispositifs, la participation est souvent vécue comme un fardeau, une charge trop lourde à porter. Elle fait peser sur les épaules des participants des exigences qu'ils jugent inappropriées. En effet, en s'engageant dans ces dispositifs, ils sont régulièrement contraints de faire disparaître ce qui a de la valeur à leurs yeux, ce qui vaut d'être mis en commun et partagé. Ils se voient reconnaître la responsabilité de la qualité du service ou du bien produit sans pouvoir contribuer à définir de ce qui en fait la qualité ou la valeur. La charge, en tant que responsabilité face à autrui ("prendre en charge"), se réduit alors à une charge bien lourde à endosser ("plier sous la charge"). La participation est alors une expérience d'*oppression*, pour faire à nouveau allusion à mon titre.

S'il m'importe de mettre en lumière ces charges de la participation, ce n'est pas pour en proposer une lecture larmoyante, qui viserait à nous abstraire de toute responsabilité, individuelle et collective, dans le gestion et le gouvernement des choses communes, sous prétexte de l'effort que cela requiert. C'est plutôt pour inviter à penser les conditions pour requises l'exercice de cette responsabilité, les équipements nécessaires à une participation effective. Il s'agit alors de dessiner une pédagogie de la participation visant à soutenir et consolider les capacités individuelles et collectives à prendre part, mais aussi les organisations et les institutions qui permettent l'exercice

⁸ Laurent THEVENOT, « The plurality of Cognitive Formats and Engagements: moving between the Familiar and the Public », *European Journal of Social Theory*, 2007, n° 10, p. 409-423.

⁹ Il ne faut pas seulement y voir des limites à ce qui peut être partagé (des conditions à remplir) mais aussi des éléments constitutifs de la participation, nécessaire au fonctionnement du dispositif, à la réalisation des fins visées (une condition d'existence de la participation en quelques sortes). Ces conditions sont donc tout à la fois nécessaires et contraignantes.

¹⁰ Laurent THEVENOT, « Les investissements de forme », in Laurent THEVENOT (dir.), *Conventions économiques*, Paris, Presses Universitaires de France, 1986, p. 21-71.

¹¹ Joan STAVO-DEBAUGE, « L'idéal participatif ébranlé par l'accueil de l'étranger. L'hospitalité et l'appartenance en tension dans une communauté militante », *Participations*, 2014, vol. 9, n° 2, p. 37-70.

concret de ces capacités¹². Sans cela, les personnes sur lesquelles ces charges pèsent le plus lourdement se trouvent réduites au silence, abandonnées “au seuil de la participation”¹³.

Cependant, il est important de ne pas consacrer toute l’attention à ces équipements de la participation. Il ne faut pas seulement s’inquiéter du *pouvoir* de participer mais aussi du *vouloir*¹⁴. Dans la plupart de ces dispositifs, la participation est considérée comme un bien en soi, clôturant trop rapidement l’interrogation sur ses raisons d’être, sur les bonnes raisons de (ne pas) prendre part. Toute l’attention est alors accordée à l’identification des meilleures techniques pour “faire participer”¹⁵. C’est dans ce cadre que se développent aujourd’hui des méthodes de plus en plus sophistiquées, destinées à rendre compte de problèmes de plus en plus prédéfinis. Les finalités au service desquelles ces moyens sont mobilisés et les objets sur lesquels il s’agit de peser ne sont pour leur part que très rarement interrogés¹⁶. Sans partager le bienfondé du dispositif, son intention, sa finalité, peut-on s’y engager activement¹⁷ ?

Pour conclure : ce que fait la participation

Ce qui distingue le plus nettement les différents dispositifs de participation, c’est la possibilité que certains d’entre eux offrent aux participants de poser la question de ce qui *vaut* la peine d’être pris en compte : quelles sont les choses dont on estime qu’il est légitime et utile de parler et pourquoi ? C’est en répondant à cette question que se dessinent les principes de sélection de la participation, et donc les conditions et les charges qu’elle va faire peser sur les participants. La délibération ne porte alors pas seulement sur les modalités de maximisation de la valeur du travail mais sur la définition même de cette valeur. Au contraire, lors que l’attention se focalise uniquement sur les modalités techniques d’échange et de décision, les dispositifs de participation portent en eux des principes de sélection qui ne sont pas mis en débat, voire masqués.

Le Comité de Direction du groupe Caterpillar entend anticiper les attentes des actionnaires de voir le cours de l’action grimper rapidement. Cette attente est convertie en indicateurs performance et en objectifs à réaliser, qui vont s’imposer dans tous les ateliers sans en expliciter les justifications. Se donne alors à voir une conception monolithique de la valeur du travail (i.e. la valeur marchande de l’action), où *in fine* le travail disparaît, n’a plus de valeur : il est réduit à l’application de guides et de procédures.

Au contraire, dans l’association de soins de santé, la participation porte certes sur la recherche d’efficacité des services aux patients, mais aussi et surtout sur une définition collective de ce qui fait la valeur de ce service. Cette ouverture permet à la maison médicale de mener une politique de soins de santé innovante, sensible aux attentes des patients et des travailleurs qui s’en trouvent fidélisés, malgré des perspectives salariales largement inférieures au reste du secteur des soins de santé. Ajoutons que ceci est également permis par l’inscription de l’association dans la Fédération des maisons médicales, qui exerce un lobbying important afin que les cadres réglementaires permettent ce type de développements.

Dans une entreprise de services qui cherche à identifier la valeur de ce qu’elle produit, c’est donc au niveau de la définition même de cette valeur, et non pas uniquement à celui des façons de procéder efficacement à sa production, qu’il vaut la peine d’entendre les travailleurs et de les prendre en compte. Il ne s’agit donc pas seulement de collecter des informations destinées à se conformer aux objectifs visés par les « indicateurs de performance », mais aussi d’identifier les

¹² Julien CHARLES et Isabelle FERRERAS, « La citoyenneté au travail. Enjeu pour les organisations et la sociologie », in Matthieu DE NANTEUIL et Laura MERLA (dir.), *Travail et care. Penser la justice sociale à l’heure de la vulnérabilité*, à paraître, p.

¹³ Mathieu BERGER et Julien CHARLES, « Persona non grata. Au seuil de la participation », *Participations*, 2014, vol. 9, n° 2, p. 5-36.

¹⁴ Jean-Louis GENARD, *La grammaire de la responsabilité*, Paris, Le Cerf, 1999 ; Jean-Louis GENARD, « De la capacité, de la compétence, de l’empowerment, repenser l’anthropologie de la participation », *Politique et Sociétés*, 2013, vol. 32, n° 1, p. 43-62.

¹⁵ Marion CARREL, « Faire participer les habitants? La politique de la ville à l’épreuve du public » Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Paris V, Paris, 2005.

¹⁶ Isabelle FERRERAS, *Gouverner le capitalisme?*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012 ; Lionel CASTERMAN, Julien CHARLES, Christine DELHAYE et Isabelle FERRERAS, *Transition démocratique au travail. Défis et confusions*, Nivelles, CESEP, 2015.

¹⁷ Plus généralement, on est en droit de se demander ce que serait une capacité à participer qui ne serait pas mue par une volonté de participer.

composantes de cette « performance », de définir – temporairement – la valeur de ce qui est produit.

A cette fin, il importe de ne pas se contenter des perspectives de quelques ingénieurs, managers ou consultants, généralement dotés du même type de formations et de parcours professionnels, mais de s'ouvrir à une multiplicité de voix. Scott Page¹⁸ a en effet démontré que, pour résoudre un problème complexe, un groupe d'agents sélectionnés aléatoirement surpasse le groupe constitué par la sélection des meilleurs agents. Le groupe diversifié est plus performant que le groupe des meilleurs car les perspectives heuristiques de ces derniers étant similaires (ou très proches), ils arrivent rapidement aux mêmes optima locaux ; alors qu'un groupe plus diversifié entraîne ses membres à chercher un optimum général au-delà des optima locaux. L'intérêt de l'ouverture *par* la participation réside donc dans la diversité des perspectives qu'elle permet de rassembler pour évaluer collectivement ce qui vaut la peine d'être pris en compte dans la résolution des problèmes. Elle impose donc la reconnaissance de l'égalité des participants et le respect de ceux-ci, afin que la diversité de leurs contributions soit reconnue par le dispositif. Elle ne peut donc pas imposer aux travailleurs d'abandonner leur citoyenneté aux portes de l'usine. C'est à ce prix qu'ils pourront travailler, démocratiquement, à l'identification de solutions optimales.

Au contraire, en évitant d'ouvrir la participation aux questions relatives à la valeur du travail, les dispositifs inspirés du toyotisme tendent à dévaloriser le travail, en le réduisant à la réalisation d'objectifs¹⁹. Ce sont aussi les personnes qui sont dévalorisées et, par là, la qualité de leur travail. En effet, lorsque est déniée la capacité collective des travailleurs à énoncer ce qui a de la valeur dans leur travail et à le mettre en commun, un fondement de l'engagement dans le travail est sapé : l'idéal du « travail bien fait » dont il était question ci-dessus. Aux yeux des ouvriers, celui-ci ne se décrit absolument pas en termes de conformité aux objectifs mesurés par les indicateurs. Ces derniers ne mesurent nullement la valeur de leur travail et c'est pourtant eux qui vont servir à l'évaluer... En outre, ces dispositifs ne produisent ni valeur, ni innovation. Parce que techniques automatisées de participation ne font aucune place aux connaissances des participants, elles ne produisent elles-mêmes aucun savoir²⁰. Elles se contentent, tristement, de répéter des choses déjà identifiées et connues.

Si l'on estime qu'il est aujourd'hui utile, voire nécessaire, de mieux mesurer la valeur du travail, cette discussion ne peut se faire sans interroger préalablement ce qui fait la valeur du travail, sans y négliger la voix des salariés. Ces derniers sont alors appelés à mettre en commun leurs conceptions de ce qui vaut et de ce qui est juste dans le cadre de leurs collectifs de travail²¹. Cette participation passe alors par la reconnaissance de l'égalité des acteurs rassemblés mais aussi du respect de la dignité de chacun d'eux, et donc par une attention soutenue aux conditions et charges que la participation fait peser sur eux. C'est à ce prix que la participation peut être vectrice d'un travail à la fois plus juste et plus efficace, rejoignant alors le projet d'une politique démocratique telle que la définit J. Rancière, qui parvient à « faire entendre comme discours ce qui n'était entendu que comme bruit »²². Une participation qui ne se montre pas à la hauteur de ce défi démocratique risque, à l'opposé, de dévaloriser le travail, le travailleur, et par là la qualité de ses contributions.

¹⁸ Lee HONG et Scott PAGE, « Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 2004, vol. 101, n° 46, p. 16385-16389 ; Scott PAGE, « Making the difference: Applying a logic of diversity », *The Academy of Management Perspectives*, 2007, vol. 21, n° 4, p. 6-20.

¹⁹ Laurent THEVENOT, « Autorités à l'épreuve de la critique. Jusqu'aux oppressions du "gouvernement par l'objectif" », in Bruno FRERE (dir.), *Le tournant de la théorie critique*, Paris, Desclée de Brouwer, 2015, p. 269-293.

²⁰ Bernard STIEGLER, *La société automatique, 1. L'avenir du travail*, Paris, Fayard, 2015.

²¹ Isabelle FERRERAS, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les Presses de Science Po, 2007 ; J. CHARLES, *La participation en actes*, op. cit.

²² Jacques RANCIERE, *La Mésentente. Politique et philosophie*, Paris, Galilée, 1995, p. 43.

