

Travailler c'est s'engager : quelques caractéristiques de l'engagement et activité de travail

Marion Jégourel

Intervention aux Tâches du Présent, département d'ergologie

7-8 mars 2008

Introduction

Dans différentes définitions du dictionnaire, l'engagement est toujours une action (action de promettre, action de mettre en gage...) et ce n'est pas seulement une position ou une posture. C'est pourquoi il me semble intéressant de relier ce concept à celui d'activité et donc plus particulièrement d'activité de travail dont l'engagement est, à mon avis une des caractéristiques.

Cette action n'implique pas seulement celui ou celle qui s'engage mais aussi les co-acteurs de la situation sur laquelle « l'engagé-e » cherche à influencer. Ce sont sur ces trois dimensions (investissement personnel, par rapport aux autres et modification de la situation) que je vais insister.

Dans cette réflexion je vais principalement faire appel à trois auteurs, deux que je n'ai pas besoin de présenter ici, qui sont Yves Schwartz et Jacques Duraffourg et un troisième auquel on fait rarement allusion dans ce département et qui n'a pas du tout été aux fondements théoriques de la démarche ergologique, qui ne parle d'ailleurs pas de l'activité de travail : Miguel Benasayag. Il y a dans ses réflexions des similitudes avec certains concepts ergologiques qui méritent d'être relevées. Il me semble que la passerelle entre l'ergologie et Miguel Benasayag se fait justement à propos de l'engagement. Miguel Benasayag est un psychanalyste et philosophe contemporain, qui a commencé des études de médecine, d'origine argentine qui a fui la dictature à la fin des années 70 et est venu en France, patrie maternelle. Aujourd'hui, il écrit en français, continue à participer à divers collectifs militants d'extrême gauche et ses écrits portent essentiellement sur l'engagement. Mon analyse personnelle est qu'il est d'influence marxiste et situationniste. Sa réflexion sur l'individu revient aussi sur Leibniz (à propos des monades) et Marx (sur le rôle de l'idée d'individu dans la naissance et le maintien du capitalisme). Je me joins cependant à certaines des critiques qui lui sont faites notamment en termes de rigueur de ses démonstrations et de certaines de ses analyses (sur la vision dichotomique entre « avant » et « maintenant » et sur la science). C'est un auteur assez prolix mais j'ai basé cette intervention sur essentiellement 2 ouvrages :

- Son **Abécédaire de l'engagement**, Bayard, 2004
- **Le mythe de l'individu**, La Découverte, 1998

Bien d'autres ouvrages sont intéressants et m'ont permis de construire ce début de réflexion.

Pour les écrits d'Yves Schwartz je fais essentiellement appel à « travail et ergologie » (Octarès2003) et pour Jacques Duraffourg à un article publié dans les actes des journées de Bordeaux « des pratiques en réflexion » : « s'engager à comprendre le travail ».

Avant de commencer, je vais donner une définition de l'engagement qui, à mon sens, met en lumière des aspects que je trouve fondamentaux.

L'engagement est un moment de mise en jeu de soi en tant que personne dans le but d'intervenir et de modifier une situation.

Partie 1 : l'engagement est celui d'une « personne » :

Pourquoi une « personne » ?

J'ai utilisé le mot « personne » parce qu'il évoque pour moi d'autres dimensions que celles contenues dans le mot individu. Je tire cette réflexion de Benasayag et du **Mythe de l'individu**. Pour lui, l'individu est une idée (d'ailleurs aux fondements du capitalisme) qui coupe la personne de la situation et donc entre autres qui l'isole comme un tout indépendant alors qu'elle est une partie du tout (qui se contient en elle-même). Deux dimensions à cette « personne » que je tiens à souligner ici par rapport à l'engagement : le fait que l'individu n'existe pas en tant qu'être isolé, qu'à partir du moment où il agit, il est lié au monde et aux autres. Je reviendrai sur ces points.

Par ailleurs, Benasayag définit la personne en tant que « corps situé ». Si je ne vais pas développer la question de la séparation éventuelle du corps et de l'esprit, je vais en profiter pour insister sur l'aspect corporel de l'engagement, aspect trop souvent oublié ou mis de côté au profit de l'aspect intellectuel de l'engagement politique par exemple.

Pour Benasayag, « *l'engagement et le corps sont synonymes, je n'engage jamais que mon corps* » (**abécédaire de l'engagement**, « corps ») ou, encore, « *l'éthique de l'engagement* » c'est « *intervenir, mettre son corps en jeu* ». Cette idée que corps et âme sont toujours présents conjointement dans la situation me fait penser au concept de « corps-soi » d'Yves Schwartz. Le « corps-soi » nous dit Yves Schwartz, « *transgresse tous les sièges* » (entendement, volonté, passion...). Je souhaite juste souligner que pour Benasayag, le corps physique de la personne a en partie ce rôle de transgression. Il parle d'ailleurs non pas de corps soi mais de « corps au sens large ». C'est le fait que le corps soit situé, c'est-à-dire mis en situation qui permet d'allier action physique, influence sur le milieu et valeurs par exemple mais surtout le corps est ce qui me permet de me situer par rapport au monde et de « connaître ».

Corps et engagement politique

Au niveau de l'engagement politique, les exemples sont nombreux où la place du corps est primordiale. Rien que la traditionnelle « manif » au-delà d'un moment d'expression est un moment avant tout « physique » : on bloque la rue, la circulation, on nous voit à défaut de réussir à compter

les individus justement. De la même manière, l'occupation de la fac par les étudiant-e-s est encore une preuve, si besoin en était, qu'il ne suffit pas d'une idée pour se faire entendre. Il est d'ailleurs intéressant de voir que la réponse est donnée parallèlement sur le plan idéologique (que ce soit sur le fond ou sur la forme) et sur le plan répression physique (rappelons les nombreux exemples d'interpellations qui sont un moment de violence faite au corps de la personne ou les épisodes d'intervention des CRS dans les universités à l'automne pour littéralement enlever le corps des étudiant-e-s des locaux). Même la tendance au cyber-militantisme ne permet pas d'éliminer cet aspect corporel de l'engagement. Soit il s'agit uniquement d'échange d'informations et non d'engagement, soit ces « cyber-réseaux » finissent par se traduire par une rencontre physique, rencontre qui apparaît nécessaire. Ce réseau a même parfois pour but la rencontre (exemple : rôle de l'internet dans l'organisation des contre-sommets). Le corps est parfois même l'objet de certaines revendications : c'est le cas des mouvements féministes et de la revendication de la liberté du corps des femmes.

Corps et travail

Pour l'activité de travail, il en est de même : on ne peut concevoir l'activité de travail sans cette situation du corps ou plus exactement la mise en jeu du « corps soi » ou du « corps au sens large ». D'ailleurs, il n'y a pas de travail « intellectuel » ou « manuel », a fortiori de travailleur « intellectuel » ou « manuel ». Plus qu'un individu et même un individu parcellisé c'est une personne qui s'engage dans le travail. Ou même pour Yves Schwartz c'est le travail qui demande un engagement : « *l'activité industrielle est destinée à vivre, elle engage des personnes* » (cité par Jacques Duraffourg).

Le travail de l'ergonome ou plus largement de l'observateur des situations de travail (chercheur, consultant, sociologue ou même syndicaliste même si là la situation est à double titre engagé) n'échappe pas à cette définition de l'engagement comme l'engagement d'une personne c'est-à-dire d'un « corps situé ». Dans sa synthèse des journées de Bordeaux sur l'engagement des ergonomes, Jacques Duraffourg insiste sur ce point. Il voit le travail de l'ergonome comme un véritable engagement physique : « *les tâches qui nous amènent à nous éloigner du terrain* » nous dit-il, nous amènent à rejoindre « *ceux, [...] qui "baratinent" sur le travail* » (p. 519) d'où l'importance d'aller sur place, de nuit etc, avec son histoire propre. D'ailleurs, c'est bien la personne qui s'engage. Il déclare : « *l'ergonomie n'est pas engagée, ça n'a pas de sens. Seuls les ergonomes peuvent éventuellement être engagés* ». (p. 513)

Partie 2 : l'engagement est toujours une mise en jeu dans une situation

Je viens d'expliquer le « soi » dans « mise en jeu de soi » de ma définition de départ. Ou encore le « corps » de « corps situé ». Reste à expliquer la « situation » qui pour moi est cette

« mise en jeu » à double titre : celui de la responsabilité notamment par rapport aux autres (partie 3) et celle de l'incertitude : on se met en jeu sans savoir ce qui va en ressortir.

L'engagement, quelque soit son domaine, est une action dans une situation. Benasayag définit la situation comme suit (en partie en tous cas parce que la définition de la situation ou du paysage est la quasi-totalité de son œuvre) : « *Une situation est ce qui ne dépend pas de notre volonté, c'est la stratégie au sein de laquelle nous existons* » (**le mythe de l'individu**, p. 46) « *de ce point de vue une situation peut être individuelle ou collective ou mixte* » (ibid p. 47). La situation est aussi ce qui nous permet de connaître (le corps est situé) et donc ce qui devrait nous permettre d'être responsable.

A mon sens, il est deux composantes fondamentales de cette situation qu'il convient de souligner puisqu'elles déterminent non seulement le résultat de l'engagement mais aussi le moment même de cet engagement : d'une part, le fait qu'une situation est un moment avec d'autres il y a donc interaction entre le « milieu » (pour Benasayag il s'agit plus spécifiquement du milieu social et humain mais il fait lui-même régulièrement allusion à Canguilhem et il est à mon sens possible d'étendre la notion de Benasayag à celle de milieu au sens canguilhemien ou schwartzien) et soi-même, et d'autre part le fait que la situation est caractérisée par l'incertitude (incertitude elle-même en grande partie due au « milieu »).

La situation est collective

L'engagement n'est jamais individuel dans le sens où, s'il ressort d'un choix et d'une décision personnelle, il est aussi pour les autres et avec les autres. Il est une promesse (promesse de travailler selon les termes du contrat de travail, promesse d'aider les autres membres d'un collectif dans l'élaboration d'un projet,...). L'engagement politique se traduit souvent par un engagement pour un collectif (une classe, une catégorie, un ensemble de personnes, ensemble d'ailleurs plus ou moins défini) dont on estime faire partie (aussi vaste soit-il). C'est dans ce sens que Benasayag parle de « corps situé », qui permet de connaître. Même si, comme il le dit à propos de son expérience de soutien à la lutte des Black Panthers : « *[Il] pouvait comprendre la vie d'un Noir de Harlem à cette époque mais [il] ne connaissait rien d'elle* » (**Abécédaire de l'engagement**, « corps »). C'est donc toujours dans le cadre de notre histoire personnelle, c'est-à-dire « situé », que l'on s'engage : avec les Noirs de Harlem mais en tant que jeune citoyen argentin (en l'occurrence) ou auprès des travailleurs mais en tant qu'ergonome venant de tel milieu social, ayant telle formation... D'ailleurs, on s'engage parce que les autres font écho à notre histoire personnelle. En miroir de ce que nous dit Benasayag, on peut à ce propos en effet citer Jacques Duraffourg : « *se confronter au travail des autres, c'est aussi toujours se confronter à sa propre histoire* » (p.518).

Le principe d'incertitude

L'engagement est donc toujours avec les autres. Cette dimension collective de l'engagement implique une incertitude face à ces rencontres : incertitude des motivations des autres, incertitude surtout face à l'issue de cette rencontre collective et aux transformations qu'elle aura induit sur soi-même, les autres et la situation. Il me semble que pour les jeunes aujourd'hui, en tous cas il en est ainsi de ma propre expérience du militantisme, cette incertitude est une donnée fondamentale, connue et parfois recherchée. Il est des collectifs qui se montent dans le but de « voir ce que ça donne ». Tout est remis en question à chaque rencontre, les interactions entre la personne et le milieu sont même parfois recherchées pour elles-mêmes. Je ne peux pas dire si cette dimension est nouvelle, je ne crois pas, mais cette conviction et cette forme de confiance en l'incertitude ne serait-elle pas, elle, nouvelle ?

Benasayag érige cette incertitude en principe : « *faire le deuil d'une relation de cause à effet entre mes actes et la situation résultante ouvre une autre voie de l'engagement* » (**Abécédaire de l'engagement**, « engagement ») Pour l'auteur, on l'a dit, « *la situation est ce qui ne résulte pas de notre volonté* ». Je n'irai personnellement pas jusqu'à supprimer cette dimension volontariste de l'engagement et il me semble que Benasayag est sur ce point en erreur (rien ne dépendrait de notre volonté ou de notre raison qu'il s'agisse de relations humaines ou de la nature). Je suis très rapide sur ce point et Benasayag lui-même répond en partie à ces objections mais il s'agit d'un autre débat. Cependant, il faut accepter que l'engagement est une émergence : la décision d'engagement émerge elle-même d'une situation et les transformations dues à l'engagement sont elles-mêmes l'émergence de plusieurs volontés rencontrées. Je me permets ici de faire un parallèle entre cette vision de l'engagement comme une participation incertaine à une situation et la notion d'infidélité du milieu. Pour Yves Schwartz, le milieu est infidèle dans le sens où il n'y a pas de renouvellement d'une situation à l'autre. Benasayag le formule autrement mais il me semble que l'idée est proche : « *il ne peut exister de "situation universelle" [...] la situation est toujours concrète [...] les situations sont multiples* » (**Le mythe de l'individu**, p. 81). C'est ici, à mon avis, tout le sens de « mise en jeu » c'est-à-dire qu'on s'engage, en tant que personne, sans savoir ce qui va se passer. On se risque. Cette situation instable de l'engagement est, il me semble, une forme d'inconfort intellectuel.

La situation de travail, même pour une tâche très taylorisée, rationalisée, est caractérisée par cette incertitude.

Partie 3 : « Intervenir et modifier » : incertitude et responsabilité

En effet, s'engager c'est endosser une certaine forme de responsabilité. Quand on s'engage on transforme, on s'engage même en général pour transformer. La modification est un but avoué et inavoué (dans le sens où les transformations ne sont pas toujours volontaires et dépassent parfois celles qui sont visées). Il ne s'agit pas seulement d'une transformation pour un futur meilleur mais aussi d'une transformation immédiate de l'ici et maintenant. Si Benasayag, en

affirmant que cette recherche de la transformation de l'ici et maintenant a tendance à minimiser à mon sens l'aspect « perspectives futures » de l'engagement, il n'en reste pas moins que l'acte d'engagement se traduit d'abord par une modification immédiate de la situation avant d'intervenir dans une transformation sociale qui en est l'objectif. Ainsi cette transformation devient d'ailleurs l'engagement. L'observateur du travail, rien que par sa présence, modifie la situation.

Se posent alors deux questions : si on s'engage, c'est pour modifier : que peut-on s'engager à modifier ? Quelle responsabilité porte-t-on dans cette modification ?

La question de la transformation est essentielle : elle est un but de l'engagement, que cette transformation soit celle de la situation immédiate ou soit une transformation à venir. Cependant, quand on s'engage, on s'engage pour et à transformer une situation même si les formes de cette transformation sont incertaines.

Cependant, cette transformation est inévitable et on ne peut s'en dégager la responsabilité sous prétexte d'incertitude et de collectif. Pour Benasayag, le seul moyen d'être responsable, c'est d'accepter d'être ce corps situé et qu'à cette condition, « *il n'y a pas de personne innocente de la situation* » (**abécédaire de l'engagement**, « responsabilité », p. 229). La responsabilité est donc à prendre dans l'ici et maintenant, collectivement parce que en tant que personne, on est une partie du tout et le tout (au même titre nous dit-il que la vie est l'ensemble des êtres vivants et chaque cellule de ces êtres vivants). En parallèle, pour Duraffourg, « *prendre position pour le travail quand on est ergonomiste est la seule manière d'être responsable professionnellement* » (p. 530). Il me semble que la seule façon de « *prendre position pour le travail* » est de s'engager en tant que personne dans une situation. Incertitude et responsabilité ne sont donc pas contradictoires même s'il s'agit d'un jeu d'équilibriste. Savoir « *faire usage de soi* » pour gérer les infidélités du milieu et l'incertitude de la situation est une compétence instable mais fondamentale. Elle est aussi nécessaire pour être responsable de son engagement et de ses conséquences malgré l'incertitude du résultat.

Conclusion : Contradictions sociales et engagement

On reproche souvent aux jeunes de ne pas s'engager, de ne pas assumer leurs responsabilités. Il me semble que politiquement rien n'est moins vrai : les étudiant-e-s occupent la fac et en paie de leur corps manipulé puis gardé à vue par la police. Ils demandent une responsabilité collective, issue de la situation d'occupation.

Pour le travail, il semblerait que cette dimension « engagement » a tendance à être niée. Or, désengagement et travail est pour moi une situation extrêmement inconfortable. Plusieurs exemples :

- Les formes de l'emploi sont contradictoires avec l'engagement. On n'emploie pas une personne mais une tranche de main d'œuvre soi disant interchangeable (CNE, mais aussi

CDD et interim) à qui on demande de faire abstraction de son histoire, bref, d'être dans une situation dans laquelle on ne doit pas être engagé.

- La personne est scindée en deux : un individu-travailleur partiel et un individu de loisir. Mais le temps libre est marqué par le travail et le travail par la vie personnelle puisque l'un et l'autre font partie de l'histoire de l'individu. Cette présentation de la personne est contradictoire avec l'engagement et avec la santé (pour Benasayag d'ailleurs l'engagement est une forme de vie). L'engagement peut redonner une cohérence au morcellement de soi. Je n'en ai que peu parlé ici mais il m'apparaît évident que ce qui relie travail et engagement ce sont les valeurs. L'individu morcelé devrait abandonner ses valeurs quand il travaille, ce qui me semble être nier une partie de l'activité de travail.

- Les contrats par objectifs : on n'embauche pas pour la participation à la situation et le moment de transformation du milieu mais pour un résultat qui me semble être par essence incertain.

En résumé, on demande d'être responsable sans être engagé. Cette contradiction explique pour moi en partie les réticences des jeunes face au travail, et la peur, exprimée au « Pouce & Index » de ne pas réussir à trouver un travail qui nous plaise, dans lequel on puisse s'engager en tant que personne et en fonction de nos valeurs. Le meilleur exemple de cette contradiction est l'analyse que Benasayag fait du chômage ou plus exactement de la catégorie dans laquelle on place les chômeurs : *« On nomme aujourd'hui responsabilité ce qui est une irresponsabilité totale. Le chômeur est l'emblème tragique de ce non-sens. On commence par casser tout lien entre lui et la situation dont il est pourtant une partie, car on le pense selon le faux modèle de l'individu. On le place ainsi dans un état d'impuissance totale, séparé de lui-même comme un pied séparé du corps-pour citer Epictète- et on le juge responsable. Le chômeur ne peut plus être responsable de rien par ce mécanisme, il ne peut être que culpabilisé. »* (**Abécédaire de l'engagement, responsabilité**, p. 230)

Plus que des troublions ou des casseurs irresponsables, les jeunes sont aujourd'hui, bien contre leur gré, des responsables désengagés. Cet inconfort dans lequel nous sommes placés rend notre engagement sous les formes traditionnelles sans doute difficile. Ce sont pourtant des personnes d'une autre génération (Y Schwartz, J Duraffourg et M Benasayag) qui m'ont transmis un héritage théorique et pratique (de par leur propre expérience) me permettant de comprendre et de me sentir à l'aise avec cet inconfort et cette incertitude, qui, bien que difficiles et bancals, sont d'une grande richesse dans la compréhension du monde et dans notre peur collective à ne pas trouver un travail qui nous convienne.