

**Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication**

# **La société automatisée selon Bernard Stiegler : Comprendre la reconfiguration du rapport au travail entre souffrance et quête de sens à l'ère technologique**

Auteur-e : Divine-Elisabeth YALA KEBA

Promoteur-riche : Laurianne TERLINDEN

Année académique 2024-2025

Master 60 en sciences du travail



## **Remerciements**

Je tiens à remercier Professeure Laurianne Terlinden, d'avoir accepté de m'encadrer dans la réalisation de ce mémoire. Merci de m'avoir aiguillée, corrigée et épaulée lors de la rédaction de ce travail de fin d'études.

Je tiens à remercier mes parents et mon église pour tout le soutien et toute la force qu'ils m'ont apportés quand je voulais baisser les bras. Merci de m'avoir donné le courage de continuer car tout est possible à celui qui croit.

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| 1. Introduction .....  | 1  |
| 1. Première partie : les concepts .....                          | 3  |
| 1.1 Le travail.....  | 3  |
| 1.1.1. Le rapport au travail .....                               | 5  |
| 1.2 L'automatisation, l'avenir du travail et de l'emploi .....   | 6  |
| 2. L'automatisation selon Bernard Stiegler.....                  | 9  |
| 2.1. Société automatique et automatisation des existences .....  | 9  |
| 2.1.1. L'emploi n'est pas le travail .....                       | 10 |
| 2.2. La prolétarianisation des individus et de l'esprit.....     | 11 |
| 2.2.1. Économie de la contribution .....                         | 14 |
| 3. Le rapport au travail au sein d'une société automatisée ..... | 16 |
| 3.1. Souffrance au travail .....                                 | 16 |
| 3.2. Sens du travail.....  | 20 |
| 4. Conclusion.....   | 24 |
| 5. Bibliographie .....   | 27 |

# 1. Introduction

L'automatisation du travail est parfois avancée comme une cause potentielle du chômage parce que le travailleur deviendrait obsolète. Le travail pourrait perdre de son sens en ce que le travailleur ne deviendrait que l'appendice de la machine. Ces affirmations font partie de nombreux discours liés à la peur de l'automatisation du travail, entendue comme le remplacement du travail par la machine (Benanav, 2022; Dejours, 2015). Cette angoisse n'est pas un sentiment nouveau, elle est présente depuis l'apparition de changements dans le monde du travail liés à la nouvelle ère technologique (Benanav, 2022).

Ces changements du monde du travail font déjà l'objet de discussions dans différents ouvrages populaires et controversés, comme *La fin du travail* écrit par Jeremy Rifkin. En 1995, Rifkin annonçait la perte de milliers d'emplois dans le monde entier et un chômage de masse causé par l'automatisation dans les prochaines décennies (Rifkin, 2006). Ces perspectives d'avenir, dites dystopiennes, se rapprochent légèrement des résultats des études réalisées sur les effets de l'automatisation du travail sur l'emploi (Acemoglu & Restrepo, 2019; Arntz et al., 2016; Autor, 2015). Certains emplois disposent d'un risque plus élevé d'automatisation que d'autres et la réalisation de tâches répétitives dans les entreprises de production est réalisée par des machines dans une recherche de gain de productivité (Arntz et al., 2016; Frey & Osborne, 2017). Un même robot industriel, sur une chaîne de montage automobile, peut effectuer le montage de sièges et appliquer de l'adhésif pour placer un parebrise alors que différents ouvriers seraient nécessaires pour ses tâches variées (Ford, 2017, p. 25). Cette automatisation technologique est souvent associée à une diminution d'emplois dans certains secteurs et de changements dans la réalisation et la répartition des tâches de travail (Acemoglu & Restrepo, 2019; Arntz et al., 2016; Frey & Osborne, 2017).

Dans une société de plus en plus automatisée, la question du rapport au travail se pose. L'automatisation au sein des entreprises pousse à se poser des questions concernant son impact sur l'organisation et les travailleurs. Les avancées technologiques et l'automatisation influencent la signification donnée au travail (Dumouilla & Lamri, 2022). Le sens du travail n'est pas le seul élément impacté par l'automatisation.

En 2012, l'OCDE publie un rapport sur la santé mentale et l'emploi. Le contexte actuel du travail à l'ère du progrès technologique entraîne des changements majeurs au niveau des responsabilités et des fonctions de l'organisation des emplois (OCDE, 2012). Une mauvaise organisation du travail joue un rôle dans l'apparition des problèmes de santé mentale (OCDE,

2012). Avec la structure changeante de la nature du travail au cours des vingt dernières années, la souffrance au travail peut apparaître (Dejours, 2015, 2016; OCDE, 2012). Cette souffrance pouvant être causée par les différents changements auxquels fait face l'organisation du travail et impactant la relation entre l'homme et son travail (Dejours, 2016).

L'emploi est impacté par l'automatisation du travail. La littérature scientifique économique, sociale ou même sociologique étudie les impacts des nouvelles technologies sur de nombreuses dimensions du travail (Acemoglu & Restrepo, 2019; Arntz et al., 2016; Autor, 2015; Frey & Osborne, 2017; Mejia, 2023). L'automatisation ne semble pas se limiter au remplacement de l'humain par la machine mais pourrait également englober ce que Bernard Stiegler nomme l'automatisation des existences (Stiegler, 2015a; Stiegler & Kyrou, 2015). Bernard Stiegler amène une vision nouvelle à ce concept déjà connu de tous.

Les différentes interrogations sur l'automatisation du travail et son lien avec le rapport au travail, ce par quoi nous entendons notamment les questions de sens au travail, ont fait naître la question de recherche suivante : « *Comment se reconfigure le rapport au travail au sein d'une société automatisée ?* » À travers de ce mémoire, nous cherchons à comprendre les différents liens entre l'interprétation et les significations données au travail, les effets sur le phénomène de la souffrance au travail des travailleurs à l'ère d'un monde du travail de plus en plus automatisé. L'automatisation, au sens du philosophe Bernard Stiegler, nous permettra d'apporter une vision philosophique à ce problème d'origine organisationnelle. Dans ce mémoire, nous utiliserons le terme « automatisation » pour signifier d'une part, le remplacement de l'humain par la machine dans les processus de travail et d'autre part, selon la conception du philosophe Bernard Stiegler, comme un processus affectant l'existence humaine.

Ce mémoire est divisé en trois parties principales. La première partie est composée de la définition des différents concepts relatifs à notre question de recherche. La deuxième partie a pour but d'explicitier la notion d'automatisation au sens de Bernard Stiegler ainsi que son lien avec la prolétarianisation. La dernière partie est une articulation entre la notion d'automatisation, au sens de Bernard Stiegler, et deux des dimensions du rapport au travail : la souffrance au travail basée sur les écrits du psychanalyste Christophe Dejours et le sens du travail comme théorisé par la sociologue Dominique Méda.

# 1. Première partie : les concepts

## 1.1 Le travail

Le travail fait partie de nos sociétés et de la vie quotidienne depuis l'époque des chasseurs-cueilleurs paléolithiques. Nos sociétés contemporaines reposent sur une organisation structurée autour du travail. Selon Dominique Méda, le travail rémunéré est devenu le moyen principal de gagner un revenu permettant aux individus de subvenir à leurs besoins (Méda, 1998, p. 8), mais c'est à la fin du XVII<sup>e</sup> siècle que l'idée du travail comme moyen de subsistance s'est développée (Méda, 2022).

L'auteure distingue trois principaux courants de pensée (chrétien, humaniste et marxiste) qui, tous trois, identifient le travail comme l'une des formes majeures de lien social, un facteur d'intégration sociale et occupent une fonction morale (Méda, 1998, p. 22; Méda & Vendramin, 2013, p. 3). Pour la pensée judéo-chrétienne, le travail s'inscrit dans le rapport avec l'autre et l'utilité sociale. La pensée humaniste le définit, particulièrement en entreprise, comme un lieu de socialisation et de développement d'une identité individuelle et collective. Pour la pensée marxiste, le travail a pour but l'utilité générale. Le travail est un effort collectif pour assurer une production nécessaire à la satisfaction des besoins humains et à la réalisation de désirs (Méda, 1998).

Au sein des sociétés occidentales fondées sur le travail, apparues depuis peu où le travail rémunéré est devenu le principal moyen d'acquisition d'un revenu, le travail est composé de trois dimensions : le facteur de production, l'essence de l'homme et le système de distribution des revenus, des droits et des protections (Méda, 2022; Méda & Vendramin, 2013).

Méda distingue différentes périodes dans l'évolution du travail et c'est au XVIII<sup>e</sup> siècle que la notion de travail comme facteur de production voit le jour (Méda & Vendramin, 2013). Le travail, comme facteur de production, est à l'origine du concept de « travail abstrait ». Cette dimension du travail amène la notion de travail productif défini comme le travail qui produit de la valeur et de la richesse (Méda, 1998, p. 65-66). La notion de travail se développe alors comme l'association d'un certain nombre d'activités diversifiées qui deviennent suffisamment homogènes pour être rassemblées sous un seul et même terme (Méda, 2022; Méda & Vendramin, 2013). Le travail n'est plus uniquement l'activité de fabrication mais il assure une double fonction : le travail est également un fondement de la stabilité de l'ordre social (Méda & Vendramin, 2013, p. 18). Grâce à cette double dimension, le travail devient non seulement un moyen de subsistance mais également un moyen d'autonomie (Méda, 2022). Émancipateur

et producteur de richesse individuelle, le travail, en lien avec l'économie, est perçu comme un moyen de création de cohésion sociale, car c'est sur ce dernier que se fonde un ordre social basé sur la contribution objective à la production (Grozelier, 1998; Méda, 2022). Malgré cela, le travail ne semble en aucun cas valorisé ou glorifié. Selon l'interprétation des travaux de Smith par la sociologue et philosophe Dominique Méda, le travail continue d'être synonyme de peine et d'effort comme cela était défini dans l'Antiquité(Méda, 2022).

Au XIX<sup>e</sup> siècle, une dimension nouvelle mais toutefois essentielle du travail vient s'ajouter à la première dimension(Méda & Vendramin, 2013). Selon Méda, Hegel ensuite Karl Marx apportent l'idée que le travail est l'essence de l'homme (Méda, 1998). Comme rapporté dans les travaux de Méda qui s'inspire des travaux marxistes, Marx différencie le travail réel de la réalité du travail. Le travail réel fait alors référence aux outils et à la douleur de l'effort. La réalité du travail fait référence à l'aliénation créée par le travail(Méda, 1998, p. 100). D'après l'analyse des travaux de Karl Marx par Dominique Méda, Marx reprend la théorie hégélienne du travail de l'Esprit et l'applique à l'humanité, le travail est l'activité humaine. De la procréation à l'activité de connaissance, tout est considéré comme travail(Méda, 1998, p. 102). Le travail devient production, et non plus seulement un simple moyen de subsistance, le travail a le potentiel de devenir désormais une liberté créatrice (Méda & Vendramin, 2013). Devenu synonyme de réalisation et d'expression de soi, cette dimension nouvelle du travail conçoit ce dernier comme l'essence de l'homme et un moyen d'épanouissement de soi(Méda, 1998; Méda & Vendramin, 2013).

A la fin du XIV<sup>e</sup> siècle, la troisième dimension du travail est introduite. Le salariat est désormais au centre des sociétés, le salaire est devenu le canal par lequel les richesses sont répandues et qui crée un ordre social plus juste, fondé sur les capacités et le travail, et collectif selon Méda (Méda & Vendramin, 2013, p. 22). Le lien salarial devient alors le lieu où s'implémentent les différents droits des travailleurs : le droit du travail, le droit à la protection sociale et le droit à la consommation (Méda & Vendramin, 2013).

Le XX<sup>e</sup> siècle est le siècle de la société salariale et de l'emploi. Dominique Méda (1998,2013) définit l'emploi comme « le travail considéré comme structure sociale, (...) ensemble articulé de places auxquelles sont rattachés des avantages et comme une grille de revenu» (Méda, 1998; Méda & Vendramin, 2013). Le salaire, obtenu par le travail salarié, n'est plus uniquement la contrepartie de la prestation de travail, mais aussi le moyen d'accès des salariés à la protection sociale, aux biens sociaux et à la formation (Méda & Vendramin, 2013).

### 1.1.1. Le rapport au travail

L'interprétation ainsi que les significations données par les individus à leurs expériences et leurs attentes portées sur le travail sont supportées par les trois dimensions du travail (Méda & Vendramin, 2013, p. 25). Le travail a longtemps été assimilé à une activité douloureuse et pénible, et cette conception persiste en partie de nos jours. La dimension instrumentale du travail, un moyen d'obtenir d'autres fins, est la dimension qui prévaut au cœur du XX<sup>e</sup> siècle alors que les dimensions de l'accomplissement qui ont longtemps été réservées aux activités de travail proches de l'art comme les activités artisanales étaient moins valorisées. Le travail du XX<sup>e</sup> restera alors basé sur une éthique du devoir et sur l'obtention de moyen pour atteindre d'autres fins : le lien social, l'acquisition d'un revenu et de la production (Gomez, 2016; Méda & Vendramin, 2013).

A partir de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle s'opère la transition d'une dimension instrumentale du travail vers une dimension mettant l'accent sur l'activité elle-même et ses effets sur l'individu (Méda & Vendramin, 2013). La dimension expressive du travail est mise en lumière, l'individu exprime son individualité, sa singularité et son appartenance au genre humain. L'œuvre, le produit du travail, est à la fois une œuvre individuelle et collective (Méda & Vendramin, 2013).

Le rapport au travail est composé de l'éthique du devoir, la dimension du devoir associée au travail, et l'éthique de l'épanouissement, le moyen d'expression et de réalisation de soi (Méda & Vendramin, 2013). Le rapport au travail a fait l'objet de nombreux travaux depuis la fin du XX<sup>e</sup> siècle. Ces travaux s'appuyaient sur les jugements subjectifs des individus, leurs témoignages. Méda et Vendramin s'interrogent sur la confiance que l'on peut accorder à ces témoignages et également aux comparaisons internationales entre les différents concepts et définitions qui caractérisent l'expérience de travail (Méda & Vendramin, 2013).

Le rapport que les individus entretiennent avec leur travail a évolué dans le temps. Le progrès technologique et l'automatisation du travail semble influencer le rapport au travail (Dumouilla & Lamri, 2022). Dans les années 2000, une montée des risques psychosociaux liée à la transition d'un management taylorien à un management participatif est observée (Dumouilla & Lamri, 2022; OCDE, 2012). La nouvelle génération est à la recherche d'emplois qui favorisent l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la gestion de la carrière professionnelle (Dumouilla & Lamri, 2022). La question du sens du travail et la gestion des risques mentaux, physiques et sociaux au travail poussent à prendre au sérieux les conditions de travail (Dumouilla & Lamri, 2022).

## 1.2 L'automatisation, l'avenir du travail et de l'emploi

L'automatisation du travail n'est pas un phénomène nouveau. Les chercheurs de différentes disciplines se sont penchés sur la relation entre l'automatisation et l'emploi, avec des constats différents. Certains discours suggèrent que la révolution technologique serait disruptive et qu'elle ferait disparaître des milliers d'emplois peu qualifiés et constituerait une menace pour les emplois très qualifiés (Héry, 2018; Howcroft & Taylor, 2023; Méda & Abdelnour, 2019). D'autres avancent que le travail deviendrait autonome et affranchi grâce aux nouvelles technologies car cela pourrait signer, selon ces perspectives, la fin du salariat. Hors du salariat, l'idée existe que les nouvelles technologies permettraient de développer de nouvelles formes de travail plus souples et moins hiérarchisées. Ces nouvelles formes de travail trouveraient leur gisement dans un travail autonome (Howcroft & Taylor, 2023; Méda & Abdelnour, 2019).

Le monde du travail est transformé par de nombreux phénomènes : l'intelligence artificielle, la robotisation ou bien encore l'apprentissage automatique (Benanav, 2022).

La peur liée à l'automatisation du travail et l'obsolescence des employés n'est pas un sentiment nouveau. Des ouvrages populaires mais controversés tels que *Le Deuxième Âge de la machine*<sup>1</sup> ou *l'Avènement des machines*<sup>2</sup> annoncent un basculement vers un avenir où les technologies diminueront le besoin de main-d'œuvre (Benanav, 2022). Comme d'autres auteurs l'ont avancé, ces visions, qualifiées de futuristes, sur la disparition du marché du travail par l'automatisation du travail, le remplacement des travailleurs par les machines, sont similaires aux prévisions avancées quant à l'évolution technologique (Benanav, 2022). De plus, la littérature scientifique sur l'automatisation et l'avenir du travail et de l'emploi fait également part de cette angoisse liée à la perte de certains emplois au profit des machines (Autor, 2015; Frey & Osborne, 2017; Kim & Scheller-Wolf, 2019; Peetz, 2019).

La littérature scientifique économique et sociale apporte des données chiffrées sur l'impact des technologies sur le travail. Selon ces études, certains secteurs seraient plus impactés par l'automatisation du travail par le biais de nouvelles technologies comme le secteur de l'énergie (7%), de l'industrie (4%) et de l'agriculture (1%) (Peetz, 2019, p. 91). Dans le secteur agricole,

---

<sup>1</sup> The Second Machine Age : Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies écrit par Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee

<sup>2</sup> L'avènement des machines: Robots & intelligence artificielle : la menace d'un avenir sans emploi écrit par Martin Ford

par exemple, plusieurs étapes de l'élevage est automatisées comme la traite des vaches. Néanmoins certains secteurs de l'agriculture, la cueillette de fruits et légumes et la cueillette de fleurs ornementales, continuent d'avoir besoin de main d'œuvre (Ford, 2017). Selon une étude américaine sur les emplois menacés par les changements technologiques, différents secteurs sont impactés par l'automatisation du travail à des taux différents (Peetz, 2019). Les psychologues et les managers des ressources humaines font face à un risque d'automatisation de 0,4% et 0,6% respectivement. Néanmoins, les guichetiers ainsi que les préparateurs de commandes font face à un risque d'automatisation de 98% (Peetz, 2019, p. 101-102). Ces risques d'automatisation varient également par pays, la Corée identifie un risque d'emplois automatisable à hauteur de 6% tandis que l'Autriche identifie un risque de 12% (Arntz et al., 2016).

Les différents débats sur l'automatisation sont basés sur l'interrogation suivante : « Les technologies remplacent-elles le travail ou augmentent-elles la productivité ? » (Autor, 2015; Benanav, 2022, p. 22). Ces interrogations se posent d'un point de vue organisationnel tout comme d'un point de vue économique ou même social. Différentes études avancent que l'automatisation augmenterait la productivité en substituant le travail humain lors de la réalisation de tâches répétitives afin de permettre aux travailleurs de se focaliser sur d'autres tâches (Arntz et al., 2016; Frey & Osborne, 2017). L'automatisation des tâches permettrait d'avoir une approche flexible à la répartition des tâches selon Acemoglu et Restrepo (Acemoglu & Restrepo, 2019). Les technologies d'automatisation augmentent la productivité et ce phénomène est appelé "*productivity effect*". Cet "effet" contribue à la demande de travail pour les tâches non-automatisées. Selon les auteurs, le remplacement du travail humain par la machine serait contrebalancé par la création de tâches automatisées. La création de ces nouvelles tâches augmente aussi la demande de travail car les tâches requises pour réaliser un produit changent avec le temps ce qui nécessite la création de nouvelles tâches pour répondre aux nouveaux besoins de production. L'automatisation permet également d'affecter des tâches à des processus de travail qui demandent moins d'investissement financier de la part des organisations ce qui produit des gains en productivité (Acemoglu & Restrepo, 2019).

Les différentes études suggèrent à la fois que l'automatisation du travail remplacerait le travailleur humain et que cela causerait une perte d'emplois dans certains secteurs. De plus, ce remplacement du travailleur pour la réalisation de tâches routinières permettrait aux organisations de gagner en productivité (Acemoglu & Restrepo, 2019; Arntz et al., 2016; Frey

& Osborne, 2017; Peetz, 2019). Cependant, l'angoisse du monde du travail face à cette nouvelle ère technologique proviendrait des incertitudes concernant l'évolution de l'automatisation du travail. Les prédictions avancées sur les pertes d'emplois liées à l'automatisation ne semblent représenter, à ce stade, que des estimations de risques potentiels d'emplois automatisables dans le futur même si certains emplois se trouvent être déjà automatisés aujourd'hui (Arntz et al., 2016; Benanav, 2022).

## 2. L'automatisation selon Bernard Stiegler

L'automatisation n'est pas un concept nouveau. Bernard Stiegler, philosophe et directeur de l'Institut de recherche et d'innovation (IRI), apporte une vision nouvelle de ce phénomène. L'automatisation de nos sociétés n'est pas sans conséquences. Selon Bernard Stiegler, le remplacement des humains par les machines pourrait causer la destruction de l'emploi dans les prochaines années. Selon lui, l'automatisation n'est pas uniquement l'automatisation du travail mais aussi une automatisation des existences. En nous basant sur les ouvrages de Bernard Stiegler, *L'emploi est mort, vive le travail* et *La Société automatique : 1. L'avenir du travail*, nous allons expliciter les différents concepts et leurs relations.

### 2.1. Société automatique et automatisation des existences

L'utilisation de machines ou de nouvelles technologies au service de l'emploi a pour objectif de permettre un gain de temps en permettant aux travailleurs de déléguer une partie de leurs tâches aux machines dont ils n'ont plus le temps de s'occuper. Selon Stiegler, cela donne l'occasion au travail de se revaloriser via le gain de temps produit par la diminution de tâches à effectuer. Cependant le remplacement des salariés par les machines, qui permettent de produire plus avec moins de capital humain, a également le potentiel d'entraîner la disparition graduelle de l'emploi (Stiegler & Kyrou, 2015). En effet, l'automatisation généralisée et intégrale diminue le besoin de travailleurs nécessaires pour calibrer ces machines devenues de plus en plus automatisées et autonomes.

Bernard Stiegler apporte un volet nouveau à cette notion d'automatisation qu'il définit comme une matérialisation du savoir (Stiegler, 2015a, p. 332). Selon lui, les automatismes ne sont pas exclusivement des automatismes technologiques ou industriels, mais aussi des automatismes comportementaux, sociologiques, psychologiques et biologiques (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 55).

Selon l'auteur, les automatismes joueraient un rôle important pour le vivant en général. Nous parlons automatiquement, nous sommes capables de savoir quand dire bonjour ou au revoir. Par exemple, nous levons et baissons nos bras instinctivement (Stiegler & Kyrou, 2015). L'automatisme, caractéristique du vivant, permet à un organisme de reproduire automatiquement des comportements commandés génétiquement, appelé plus communément l'instinct (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 56). Les différents automatismes comportementaux peuvent être basés sur la culture ou bien encore l'éducation. Cependant, les techniques occasionnent de nouveaux modèles d'automatismes qui vont au-delà des automatismes

biologiques, mais qui engendrent chez les individus et la société, des automatismes appelés savoirs, pouvant être transmis via l'éducation et les apprentissages (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 57).

Tout au long de notre vie, nous acquérons des automatismes, que Stiegler considère comme des savoirs (Stiegler & Kyrou, 2015). Ces savoirs sont des savoir-faire, savoir-vivre fondés sur les automatismes acquis. Par l'acquisition de nouveaux automatismes technologiques, l'individu va à l'encontre de ses comportements biologiques en les modifiant pour intérioriser ces automatismes technologiques. Bernard Stiegler appelle ce processus, la désautomatisation qui peut être défini comme la modification d'automatismes acquis.

### 2.1.1. L'emploi n'est pas le travail

Le travail n'est pas l'emploi. Stiegler distingue le travail de l'emploi. Il définit l'emploi comme « ce qui est sanctionné par un salaire et qui est caractérisé par le fait que les retentions produites par le travail ne passent plus par les cerveaux des producteurs » (Stiegler, 2015a, p. 287; Stiegler & Kyrou, 2015, p. 34). Il définit le travail comme étant l'expression d'un savoir, il est le contraire de l'emploi dans le sens où l'emploi « interrompt structurellement et radicalement le rapport d'automatisation et de désautomatisation » (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 49,61). Le travail fait alors référence au savoir acquis par l'apprentissage d'automatismes qui sont perfectionnés au cours du temps, cela constitue le savoir-faire du travail.

Dans la conception taylorienne du travail, le travail à la chaîne fait répéter aux travailleurs des automatismes « sans la moindre possibilité de désautomatisation » (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 61). La création ou l'interprétation est alors la désautomatisation de ces automatismes acquis par le travail (Stiegler & Kyrou, 2015). L'individu au travail qui, par le perfectionnement de sa pratique, modifie ses outils, et donc modifie ses automatismes acquis durant son apprentissage, est qualifié d'homme de métier par Stiegler. Un homme de métier est un homme qui du fait de ses apprentissages intériorise des automatismes et les désautomatise en perfectionnant son artisanat. L'homme de métier ou l'artisan modifie ses automatismes qu'il a acquis au cours de son apprentissage, cette modification des automatismes intériorisés est une désautomatisation (Stiegler & Kyrou, 2015). Cependant, l'emploi fait obstacle à ce processus de désautomatisation car l'individu n'a pas la possibilité d'inventer, de créer à l'aide de ses automatismes acquis. Le travail de l'individu, son œuvre, n'est plus une création de sa propre activité, mais une perte de son individuation au profit de la machine (Stiegler, 2015a).

L'emploi ferait disparaître le travail via la prolétarisation des travailleurs et l'automatisation ferait peu à peu disparaître l'emploi avec le remplacement généralisé des salariés, avance Bernard Stiegler (Stiegler & Kyrou, 2015). L'emploi est alors caractérisé par l'absence de rétentions produites par le travail dans les cerveaux des producteurs (Stiegler, 2015a, p. 287). Les travailleurs ne sont plus que pure force de travail, remplaçables par d'autres travailleurs semblables sur le marché de l'emploi. Transformant le travail en emplois vides de tout savoir, la prolétarisation définit alors une employabilité sur le marché de l'emploi. Les travailleurs, n'étant plus porteurs de savoirs mais seulement de compétences, deviennent semblables à des marchandises substituables selon Stiegler (Stiegler, 2015a).

L'automatisation généralisée amène l'affaiblissement du travail et de l'emploi dans nos sociétés. Notre système économique basé sur le modèle keynésien de la redistribution des gains de la productivité tendrait à disparaître peu à peu, selon Stiegler, en raison de l'automatisation algorithmique (Stiegler, 2015b, p. 137). Selon Bernard Stiegler, le modèle économique actuel, basé sur les travaux de Ford et Keynes, mettant en avant le travailleur salarié comme opérateur de redistribution de pouvoir d'achat, serait en cours de désintégration (Stiegler, 2015a).

Définissant le travail comme relevant du plan de l'existence et de la consistance, Stiegler soutient la nécessité de la création d'un nouveau modèle économique pour faire renaître le travail (Stiegler & Kyrou, 2015). Selon Stiegler, le consumérisme serait basé sur l'incurie<sup>3</sup> où les individus ne se préoccuperaient plus de travailler, mais plutôt de trouver un moyen d'augmenter leur pouvoir d'achat pour pouvoir consommer (Stiegler & Kyrou, 2015). L'emploi disparaît petit à petit avec la robotisation et les gains de productivité créés ne peuvent être redistribués sans repenser la solvabilité fondée sur une proposition alternative à la redistribution via le salariat (Stiegler & Kyrou, 2015). L'automatisation algorithmique, soutient Stiegler, conduirait à un affaiblissement du salariat et de l'emploi qui mènerait à la disparition du modèle keynésien basé sur la redistribution des gains de la productivité (Stiegler, 2015b).

## 2.2. La prolétarisation des individus et de l'esprit

Selon la thèse de Stiegler, personne n'est épargné par la prolétarisation. Allant des managers au savant, tous seraient touchés par l'obsolescence de certaines de leurs fonctions ou de leur fonction principale qui est la décision (Stiegler, 2015a, p. 297). D'après Stiegler, la

---

<sup>3</sup> Le fait de ne pas prendre soi-même (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 91).

prolétarisation du travail commencerait dès la fin du XVIIe siècle, lors de l'apparition des rétentions tertiaires mécaniques (Stiegler, 2015a).

Bernard Stiegler lie l'automatisation et la prolétarisation. L'automatisation généralisée serait le troisième temps d'un processus de prolétarisation (Barthélémy, 2018). En premier temps, la prolétarisation des savoir-faire, puis la prolétarisation des savoir-vivre, appelée par Stiegler, un processus de désindividuation de masse dont les consommateurs sont devenus victimes (Stiegler, 2015a).

Stiegler définit la prolétarisation, suivant les écrits de Marx et Engels, comme la perte de savoir (Deslandes & Paltrinieri, 2017). Ce savoir est formalisé par les machines qui en usent et qui deviennent alors capital fixe. Le travailleur prolétarisé en devient désindividué car la machine devient l'individu technique (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 124).

Lorsqu'un travailleur travaille sur une chaîne de montage, sa capacité de retenir chaque action répétitive et la lier à la suivante est la rétention primaire. Sans cette rétention, le travailleur identifierait chaque action comme étant isolée et non comme une suite d'actions formant une séquence de travail cohérente. La rétention secondaire permet la commémoration de souvenirs et de compétences acquises au cours de plusieurs années de travail. Le travailleur se souvient, lors de son travail sur la chaîne de montage, des techniques qu'il a développées avec l'expérience. Grâce à cette rétention secondaire, le travail de cet individu est influencé par ces souvenirs liés à ces années d'expériences. Au fil des années, les savoirs des travailleurs sont retranscrits et conservés via des manuels de formations ou bien dans des logiciels. Ces supports matériels permettent la rétention des compétences et des processus en étant indépendant de la mémoire individuelle des travailleurs. Ces systèmes de gestion représentent la rétention tertiaire.

Stiegler explique que la rétention tertiaire est ce qui modifie le lien entre la rétention primaire, rétention psychique de la perception, et la rétention secondaire, rétention psychique de la mémoire (Stiegler, 2015a, p. 63). La rétention tertiaire, comme l'explique le philosophe, n'est ni sociale, ni psychique, mais technique (Deslandes & Paltrinieri, 2017). L'individu apprend indépendamment de sa mémoire via des dispositifs rétentionnels (Deslandes & Paltrinieri, 2017).

Bernard Stiegler distingue trois types de rétention tertiaire : numérique, analogique et mécanique. Dans nos sociétés automatisées, nous voyons de plus en plus de rétentions tertiaires numériques au moyen d'outils technologiques comme des bases de données d'entreprise ou des logiciels de gestion de travail.

Le processus d'automatisation généralisé court-circuite les rétentions tertiaires par la prolétarianisation. La rétention tertiaire est définie par Stiegler comme « la retenue artificielle par duplication matérielle et spatiale d'un élément mnésique et temporel » (Stiegler, 2015a, p. 63). Dans nos sociétés hyperindustrielles et automatisées, la rétention tertiaire numérique se voit être l'opérateur contemporain de la prolétarianisation. La rétention tertiaire analogique a été l'opérateur de la prolétarianisation des savoir-vivre au XXe siècle et la rétention tertiaire mécanique a été l'opérateur de la prolétarianisation des savoir-faire (Stiegler, 2015a).

Les machines informationnelles, contenant les savoir-faire et les savoir-vivre, transforment ces savoirs en automatismes sans sujet. Ces technologies d'information transforment le savoir en une fonction de production en le dénaturant fondamentalement et en créant, comme l'écrit le philosophe, un non savoir absolu (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 123). Stiegler avance que la prolétarianisation des savoirs atteint les fonctions de décision et de conception (Stiegler, 2015a).

Selon Bernard Stiegler, depuis la fin du XVIIIe siècle, l'Anthropocène installerait les conditions de la prolétarianisation généralisée (Stiegler, 2015a, p. 19). Cette prolétarianisation du travail causée par l'apparition des rétentions tertiaires machiniques instaure le salariat que nous connaissons, c'est-à-dire l'emploi (Stiegler, 2015a, p. 287). L'Anthropocène est défini comme « une période de production massive d'entropie<sup>4</sup> précisément en cela que les savoirs ayant été liquidés et automatisés, ce ne sont plus des savoirs, mais des systèmes fermés, c'est-à-dire entropiques » (Stiegler, 2015b, p. 137). L'Anthropocène est une période de grande transformation qui peut se traduire de deux manières. Soit elle se manifeste par une hyperprolétarianisation qui augmente de manière exponentielle l'entropie. Soit elle se manifeste par une sortie du processus de prolétarianisation généralisé qui conduit au développement de capacités néguentropiques appelée également « production de bifurcations néguentropiques » (Stiegler, 2015b, p. 137). Dans nos

---

<sup>4</sup> Désordre résultant des activités de l'être humain qui rompt les équilibres métastables. (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 73-74)

sociétés, selon le philosophe, l'entropie serait formée par les organisations qui captent et détournent la contribution dans un but de profit exclusif (Stiegler & Kyrou, 2015).

Selon Stiegler, il est nécessaire de sortir de cette période, également appelé Entropocène, afin de rentrer dans le Néguanthropocène, la sortie de l'Anthropocène (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 74). Cette sortie se fait par la création de nouvelles organisations économiques fondées sur une nouvelle forme de valeur appelées la valeur néguentropique ou la valeur pratique<sup>5</sup>(Stiegler & Kyrou, 2015, p. 74). La valeur néguentropique est la valeur produite par les intermittents qui augmentent le niveau général de l'intelligence collective par les capacités qualitatives des individus qu'ils développent (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 74). Bernard Stiegler utilise la notion de capacité comme définie par Amartya Sen comme étant « l'individuation du genre humain » (Stiegler, 2015b, p. 138). La néguentropie, faisant référence à la survaleur de la désautomatisation, est une valeur calculable que le philosophe qualifie d'« usable » (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 126).

Le temps, un temps de savoir, gagné par l'automatisation doit être redistribué. Ce temps est caractérisé par Bernard Stiegler, comme un temps de déprolétarisation. Celui-ci fait référence à une généralisation des capacités de désautomatisation rendue possible par les nouveaux automatismes (Stiegler, 2015a). Stiegler définit également la déprolétarisation comme la réinscription du savoir dans l'économie (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 126). Le philosophe amène l'idée d'une économie basée sur l'intellect collectif redistribuant le pouvoir d'achat de manière juste. Cette économie est appelé économie contributive ou économie de la contribution (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 138; Stiegler, 2015b, p. 138).

### 2.2.1. Économie de la contribution

Bernard Stiegler soutient que la prolétarisation réduirait tout à un prix sur le marché du travail (Stiegler, 2015a). Les différentes dimensions du travail se mélangent plus ou moins entre elles, mais la prolétarisation amènerait, selon Stiegler, une époque où nous trouvons moins de situations comprenant uniquement du travail de la subsistance ou de la consistance (Stiegler, 2015a).

Le philosophe suggère que l'avenir ne serait pas dans le salariat, mais qu'il résiderait dans la déprolétarisation (Deslandes & Paltrinieri, 2017). Selon Stiegler, l'avenir serait au travail et non

---

<sup>5</sup> La valeur qui ne se réduit ni à l'échange ni à l'usage (Stiegler & Kyrou, 2015, p. 84,103)

à l'emploi qui créerait une économie du pouvoir d'achat fondée sur la prolétarisation généralisée (Deslandes & Paltrinieri, 2017). Cependant, pour que l'économie continue de tourner, il serait nécessaire, selon Stiegler, de trouver un moyen de redistribuer ce pouvoir d'achat afin qu'il devienne un « savoir d'achat » permettant aux individus d'exister et non plus uniquement de subsister (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 138).

L'automatisation et l'utilisation du numérique donnent lieu à la déportation de tâches, qui incombent le producteur, vers le consommateur (Stiegler & Kyrou, 2015). Cependant, le consommateur est également impacté par la prolétarisation de sorte qu'il est victime d'un processus de désintériorisation. Le numérique, selon Stiegler, court-circuite le processus d'individuation, ce qui intensifie la prolétarisation. Le consommateur prolétarisé désintériorise la loi du désir et devient un être pulsionnel (Deslandes & Paltrinieri, 2017). La désautomatisation, que Stiegler définit comme un moyen de réappropriation de la possibilité de désirer permettrait de retourner à un travail qui serait alors une liberté créatrice. Cette liberté provenant du processus d'automatisation/désautomatisation que permet le travail (Stiegler & Kyrou, 2015).

Bernard Stiegler qualifie l'économie de la contribution comme hautement entropique (Stiegler & Kyrou, 2015). Selon Boullier, l'économie contributive émergerait suite à l'automatisation du travail et la perte d'emplois, ce qui permettrait de redistribuer les savoirs et favoriserait la créativité par le temps libre (Boullier, 2019).

L'automatisation a de moins en moins besoin du travail aliéné, le travail prolétarisé, c'est-à-dire l'emploi prolétarisé au sens du modèle économique keynésien (Stiegler, 2015a, p. 310). L'interrogation principale de l'économie est la mise en service des automates comme soutien à la désautomatisation. L'économie de la contribution permettrait la valorisation de la valeur pratique, une survaleur inusable. Le philosophe illustre ces propos par la comparaison entre les pratiques de Newton et d'Einstein. Les pratiques de Newton ne perdent pas de valeur avec l'apparition des pratiques d'Einstein, mais les pratiques de Newton consolident celles d'Einstein qui en propose une nouvelle pratique (Deslandes & Paltrinieri, 2017). Bernard Stiegler propose alors l'économie de la contribution comme un moyen de permettre aux individus d'utiliser le temps libéré par l'automatisation, un temps de déprolétarisation, pour développer leurs capacités tant individuelles que collectives (Deslandes & Paltrinieri, 2017).

Pour cela, suggère le philosophe, il faudrait créer des institutions et des technologies permettant de lutter contre l'entropie par la négentropie (Deslandes & Paltrinieri, 2017).

### 3. Le rapport au travail au sein d'une société automatisée

L'automatisation de différents processus de travail n'est pas sans conséquences pour les travailleurs et les organisations. Différentes interrogations émergent lors des discussions concernant la relation entre le rapport au travail et l'automatisation. L'automatisation impacte-t-elle la signification donnée au travail ? L'automatisation du travail est-elle cause de souffrance au travail ? Ces interrogations deviennent pertinentes à l'ère d'une organisation du travail de plus en plus automatisée. Pour y répondre, nous mobilisons deux auteurs : Christophe Dejours, psychiatre fondateur de la psychodynamique du travail, et Dominique Méda, philosophe et sociologue, qui ont abordé la question de la souffrance au travail et du sens du travail. La confrontation des travaux de Bernard Stiegler avec ceux de Dejours et Méda nous permet d'aborder les questionnements liés à l'automatisation du travail et à son impact sur le rapport au travail.

#### 3.1. Souffrance au travail

Les différentes tensions entre l'évolution du monde du travail et les attentes de l'individu mènent des auteurs comme Dejours à parler de souffrance au travail. Christophe Dejours propose la notion de souffrance dans les années 80. Cette notion fait son apparition pour séparer la maladie de la santé.

La souffrance désigne alors ce champ restrictif entre maladie et santé. En ce qui concerne la relation entre l'homme et le travail, la notion de souffrance fait référence à la perte de l'espace de liberté, de négociation, d'invention donné à l'homme pour adapter l'organisation du travail à ses besoins et ses désirs. Cet écart propice à la négociation possède deux buts explicites : améliorer la qualité du travail et minimiser la charge de travail. Lorsque cet espace, lieu du rapport homme-organisation du travail, est bloqué, l'homme recourt à l'adaptation à la souffrance (Dejours, 2016). Cet espace de liberté serait, au sens de Bernard Stiegler, le lieu de la désautomatisation. Le travailleur modifie et adapte son travail en désautomatisant les automatismes acquis au cours de son expérience de travail (Stiegler & Kyrou, 2015). La souffrance pourrait alors s'installer lorsque le travailleur n'est plus en mesure d'exprimer sa singularité en adaptant son travail à ses besoins ; le travailleur deviendrait désindividué (Dejours, 2016; Deslandes & Paltrinieri, 2017).

La souffrance ouvrière est composée de plusieurs aspects. Christophe Dejours identifie provisoirement, au sein des discours de travailleurs interviewés, deux sortes de souffrances : l'ennui et la peur (Dejours, 2015, p. 89). Au cours de divers entretiens, Dejours note la réapparition systématique du thème de l'indignité dans le discours des ouvriers (Dejours, 2015). Ce thème fait référence aux sentiments éprouvés face à l'absence de signification et de désignation du travail. Ces sentiments sont visibles chez de nombreux travailleurs, du travailleur à la chaîne jusqu'au travailleur administratif d'un cabinet comptable (Dejours, 2015). Dejours fait part dans son ouvrage, *Travail : usure mentale*, du sentiment de honte d'être robotisé, d'être dépersonnalisé ou bien encore le sentiment de n'être que l'appendice de la machine, éprouvé par les ouvriers (Dejours, 2015). L'indignité n'est pas le seul vécu rapporté par les ouvriers, le sentiment d'inutilité ainsi que le sentiment de déqualification sont parmi les plaintes les plus récurrentes (Dejours, 2015). Stiegler ne mentionne pas le thème de l'indignité, cependant, le philosophe avance que l'automatisation rend les travailleurs remplaçables (Stiegler, 2015a). Selon cette perspective, les travailleurs, n'étant plus que force de travail, sont rendus remplaçables par l'automatisation qui, au sens technique, permet la réalisation de plus de tâches de travail avec moins de travailleurs. Ce sentiment d'indignité proposé par Dejours pourrait dès lors provenir du travail devenu un emploi vide de savoir (Stiegler, 2015a).

Dejours suggère que le vécu dépressif engloberait ces sentiments d'indignité, d'inutilité et de déqualification tout en les amplifiant. Le psychanalyste avance que « cette dépression est dominée par la fatigue » (Dejours, 2015, p. 90). Cette fatigue résulte de l'état des travailleurs taylorisés, tirant son origine dans les efforts musculaires et psychosensoriels (Dejours, 2015). Cette fatigue provient de la production d'effort et de volonté requis par l'accomplissement d'une tâche sans investissement affectif ou intellectuel (Dejours, 2015). En temps normal, ces tâches seraient supportées par la motivation et le désir et non pas par l'effort et la volonté (Dejours, 2015).

Le travail répétitif et monotone crée une souffrance liée à l'ennui, selon Dejours (Dejours, 2015). À l'exemple de travailleurs à la chaîne ou des opérateurs au sein d'un centre d'appel, la nature de leurs tâches, dénuées de la possibilité de variation, crée un ennui pouvant conduire à un manque de motivation et un sentiment de vide. L'automatisation des tâches de travail répétitives permet un gain de temps et de productivité au détriment des travailleurs qui ne réalisent plus que des tâches de supervision et de maintien (Acemoglu & Restrepo, 2019). Cette souffrance liée à l'ennui provient alors de la répétition d'automatismes sans possibilité de désautomatisation (Stiegler & Kyrou, 2015).

Selon Dejours, la souffrance se manifeste dans le vécu des travailleurs par une inadaptation entre les besoins résultant de la structure mentale et les composantes de l'activité (Dejours, 2015). Cette souffrance peut aussi être une insatisfaction ou même un état d'anxiété inexplicable par le travailleur lui-même (Dejours, 2015). Le rapport, identifié comme subtil par Dejours, entre les caractéristiques de l'activité et la structure de la personnalité de l'individu permet de schématiser le travail comme étant constitué de trois principales composantes (Dejours, 2015, p. 105). La première composante est relative aux contraintes d'ordre physique et psychomoteur. La suivante est d'ordre psychosensoriel et la dernière composante est d'ordre d'intellectuel (Dejours, 2015, p. 105). Selon Dejours, « toute charge de travail suppose une composition spécifique de charges élémentaires relevant de chacun de ces secteurs » (Dejours, 2015, p. 105).

Au terme d'une étude sur l'insatisfaction au travail en rapport avec les caractéristiques de la tâche, Christophe Dejours en tire deux conclusions. La première est que l'insatisfaction au travail ne réagit pas seulement aux contenus significatifs du travail, mais qu'il existe une satisfaction relative avec l'exercice du corps au sens physique (Dejours, 2015). L'élément le plus impacté par la souffrance, issue de l'inadéquation des différentes composantes du travail aux capacités et aux besoins du travailleur, est le corps (Dejours, 2015).

La souffrance liée au contenu significatif du travail, c'est-à-dire le rapport à l'Objet, impacte en premier lieu l'état mental. Cependant, la souffrance mentale provenant du rapport significatif du travail peut aussi causer des symptômes physiques (Dejours, 2015). La deuxième conclusion de cette étude est que la structure de la personnalité dans le rapport homme-travail est importante lorsqu'il y a insatisfaction liée avec les caractéristiques du travail (Dejours, 2015).

Les comportements conditionnés par la réalisation de tâches répétitives, conséquence de l'organisation du travail, impactent structurellement la vie des travailleurs hors du travail, constituant ainsi un moyen d'assujettir ces derniers à la productivité. La souffrance mentale émerge alors comme intermédiaire nécessaire à l'assujettissement du corps (Dejours, 2015).

Christophe Dejours déclare : « Le travail ne produit pas la souffrance, c'est la souffrance qui produit le travail » (Dejours, 2015, p. 152). Il tire cette affirmation de son observation du travail d'opératrice téléphonique. Ces opératrices sont soumises à des règles strictes d'interaction avec les appelants, qualifiées de robotisantes. Ces contraintes les poussent, étant donné leur peur de les enfreindre, à réprimer leurs exaspérations face à des appelants difficiles. Les opératrices essaient de pousser les appelants à raccrocher au plus vite, ce qui les amène à travailler plus

rapidement. Leur irritation et leur souffrance psychique deviennent alors le moyen d'obtenir un surtravail de la part de ces opératrices. Dejours écrit que ce n'est pas la souffrance elle-même qui est exploitée par l'organisation du travail, mais les mécanismes de défense utilisés contre cette souffrance (Dejours, 2015).

La vision du travail de Dejours diffère de celle de Stiegler, qui considère le travail comme l'expression d'un savoir (Dejours, 2015; Stiegler, 2015a). Le travail, selon Stiegler, est producteur de liberté et non de souffrance (Stiegler & Kyrou, 2015). La souffrance décrite par Christophe Dejours émanerait du blocage du processus d'automatisation/désautomatisation. Les opératrices téléphoniques produisent un surtravail comme mécanisme de défense à cette souffrance (Dejours, 2015). Leurs tâches dites robotisantes, ne permettant pas la désautomatisation ni l'adaptation de leur organisation du travail de suite à leurs automatismes acquis, créent une souffrance (Dejours, 2015; Stiegler & Kyrou, 2015). Le travail produit par la souffrance, tel que décrit par Dejours, peut être rapproché de la conception stieglerienne de l'emploi, qui interrompt le rapport d'automatisation et de désautomatisation (Dejours, 2015; Stiegler & Kyrou, 2015). Nous pourrions dire que la souffrance produit l'emploi, comme défini par Stiegler.

L'organisation du travail ainsi que l'automatisation du travail exploitent la peur. Dejours observe que la plupart des ouvriers ignoreraient le fonctionnement de différents processus, machines et appareils. Cela serait une conséquence du savoir discontinu des ouvriers. Ils ne reçoivent que des bribes d'informations et de consignes qui ne leur permettent pas d'intervenir sur les étapes clés de leur travail. Les ouvriers possèdent un savoir, mais pas continu, provenant des instructions insuffisantes de la direction (Dejours, 2015). Ce savoir discontinu n'est pas uniquement caractéristique des ouvriers, mais également des cadres. Ils ont un savoir qui n'est pas un savoir pratique. Ces cadres ne savent pas opérer les différentes machines sans les ouvriers. Bernard Stiegler apporte la notion de non-savoir absolu créé par les technologies d'information (Deslandes & Paltrinieri, 2017). Les machines informationnelles contenant les savoirs les prolétarisent et en conséquence les fonctions de décision sont atteintes (Stiegler, 2015a).

L'ignorance des cadres est compensée par la création de nouvelles règles en cas d'accidents car le manque d'expérience pratique cause des accidents qui n'avaient pas été prévus, non pas alors par manque de précaution, mais par manque de savoir pratique. Dejours explique que la peur augmente avec l'ignorance, non pas de l'existence de risques, mais de la nature exacte du risque (Dejours, 2015). L'exploitation de la peur augmente la productivité en exerçant une pression

sur l'ordre social encouragé par la direction et en incitant la production de savoir opérationnel qui se trouve être indispensable à l'entreprise (Dejours, 2015). La peur devient alors une valeur fonctionnelle utile à la productivité qui est utilisée comme « technique organisationnelle de commandement » (Dejours, 2015, p. 166).

L'automatisation déplace les travailleurs dans le champ du travail. A chaque nouvelle automatisation, de nouveaux défis et de nouvelles difficultés non prévisibles poussent les travailleurs à développer un nouveau savoir-faire (Dejours, 2015). Cependant, l'automatisation généralisée court-circuite les rétentions tertiaires par la prolétarisation et empêche alors le développement de nouveaux savoir-faire (Stiegler, 2015a). Les tâches devenant de plus en plus automatisées ne permettent pas aux travailleurs de développer de nouvelles compétences en lien avec leur travail. Le processus d'automatisation généralisée, au sens technologique, rend difficile le processus de désautomatisation nécessaire à l'appropriation du travail par le travailleur (Stiegler & Kyrou, 2015).

### 3.2. Sens du travail

Le travail n'est pas seulement un moyen de subsistance, mais il est aussi assimilé à une forte dimension expressive et sociale. Selon les résultats d'enquêtes européennes sur les valeurs, le travail occupe une place importante dans la vie d'une majorité d'Européens (Davoine & Méda, 2008). La signification du travail impacte la qualité de l'emploi qui ne se compose pas uniquement de la sécurité de revenus, mais également de dimensions plus subjectives du travail comme la réalisation de soi.

Au terme de l'analyse de recherches sur le rapport au travail en Europe, Dominique Méda identifie trois éléments clés dans les dimensions non-économiques du travail que les individus considèrent comme importants au travail. Le premier élément se rapporte à l'individu. Le travail est vu comme un moyen pour les individus d'exprimer leurs singularités (Méda & Vendramin, 2013). Le second se rapporte aux relations sociales et à l'ambiance au travail. Identifié comme un lieu de rencontres et d'échanges, le travail est considéré comme une activité permettant la formation de collectifs et la collaboration (Méda & Vendramin, 2013, p. 86-87). Le dernier élément concerne la façon dont le travail peut être imaginé sous la forme d'une carrière avec des possibilités d'évolution dans le temps (Méda & Vendramin, 2013).

Ces trois éléments clés peuvent être identifiés comme des qualités du travail. Ces différentes qualités importent aux individus et touchent à de nombreux aspects du travail que ce soit en rapport à l'individu lui-même ou à l'organisation du travail en tant que telle. Le travail, dans sa dimension relationnelle, permettant aux individus d'exprimer leurs singularités, répond à deux attentes. La première attente est que le travail permet aux individus de se sentir utiles (Méda & Vendramin, 2013). La seconde concerne les intérêts liés à la carrière et à la possibilité d'envisager une progression professionnelle (Méda & Vendramin, 2013).

Selon les travaux de Bernard Stiegler, l'expression de la singularité est la capacité du travailleur à créer et interpréter son travail en fonction de ses automatismes acquis. Grâce à son travail et à ses expériences sur le marché du travail, le travailleur automatise et désautomatise pour perfectionner la réalisation de ses tâches de travail (Stiegler & Kyrou, 2015). Au sens de Dominique Méda, l'attente des travailleurs de se sentir utiles au travail par l'expression de leur singularité est comblée par la désautomatisation (Méda & Vendramin, 2013; Stiegler & Kyrou, 2015). Stiegler ne fait pas mention de faire carrière, mais plutôt de devenir un homme de métier (Stiegler & Kyrou, 2015). Le travailleur peut faire carrière en perfectionnant ses compétences et ses aptitudes par le processus de désautomatisation (Stiegler & Kyrou, 2015). Le travailleur progresse au sein de son entreprise par l'apprentissage et l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à son évolution. Le travail étant l'expression du savoir, les travailleurs expriment leurs singularités par la combinaison unique de leurs compétences et expériences (Stiegler & Kyrou, 2015).

L'emploi, au sens de Bernard Stiegler, peut être un frein à cette expression du savoir-faire des individus (Stiegler & Kyrou, 2015). La réalisation de tâches répétitives et monotones, dans une optique de gain de temps et de productivité, en déléguant certaines tâches de travail aux machines, prive alors de la possibilité de désautomatiser et donc d'exprimer leur créativité quant à la réalisation de leur travail (Stiegler & Kyrou, 2015). En réalisant des tâches qui ne semblent pas utiles aux yeux des travailleurs, le travail peut sembler comme étant moins porteur de sens (Méda & Vendramin, 2013). En permettant au travail d'être une liberté créatrice laissant la possibilité aux travailleurs de désautomatiser leurs automatismes acquis, le travail répond à l'attente des travailleurs quant au sentiment d'être utiles au travail (Méda & Vendramin, 2013; Stiegler & Kyrou, 2015).

La signification accordée au travail et le rapport au travail dépendent de l'expérience individuelle sur le marché du travail et de l'emploi (Méda & Vendramin, 2013). Influencé par de nombreuses expériences qui sont indissociables des caractéristiques individuelles, le sens

donné au travail est donc intrinsèquement lié aux expériences singulières au sein d'un monde du travail qui connaît de nombreuses transformations (Méda & Vendramin, 2013). L'expérience au travail et sur le marché de l'emploi dépend de la capacité du travailleur à expérimenter le processus d'automatisation/désautomatisation. Prenons l'exemple d'une entreprise de design graphique par exemple où les tâches de travail se voient être de plus en plus automatisées, comme la réalisation de tâches créatives par des logiciels de design automatique. Dans ce contexte, le travailleur ne voit plus de possibilité d'exprimer sa créativité en apportant une touche personnelle à son travail. L'automatisation du travail, au sens du remplacement des tâches de travail par une machine, prolétarise ces designers. Ils deviennent opérateurs de ces logiciels et perdent leur savoir-faire unique provenant de la désautomatisation (Stiegler, 2015a). Les travailleurs ne sont plus le canal de la rétention du savoir car le savoir est dénaturé par le logiciel et ne passe plus par le cerveau de ces travailleurs (Stiegler, 2015a).

Avec l'automatisation généralisée, les travailleurs sont vus comme étant remplaçables car ils ne sont plus que force de travail (Stiegler, 2015a). Les entreprises, dans un souci de productivité et de gain, cherchent à automatiser de plus en plus de tâches. Cette automatisation impacte les dimensions non-économiques du travail qui constituent les qualités du travail. La dimension relationnelle du travail est impactée par l'automatisation généralisée. L'automatisation impacte la possibilité des travailleurs d'œuvrer avec les autres et l'ambiance au travail (Méda & Vendramin, 2013). Avec le remplacement de certaines catégories de travailleurs au profit de machines, les travailleurs pourraient se sentir isolés dans les secteurs où les interactions font partie intégrante de leur travail.

Prenons pour exemple les travailleurs dans un service à la clientèle. Les interactions avec les clients ainsi que la collaboration entre collègues pour résoudre les problèmes rencontrés par les clients sont au cœur de ces professions. Les interactions sur le lieu de travail contribuent à l'ambiance générale au travail qui est un des éléments clés des dimensions d'un travail de qualité (Méda & Vendramin, 2013). L'introduction de chatbots ou de systèmes de réponses automatisées réduit les différentes interactions possibles avec les clients, impactant la qualité du travail (Méda & Vendramin, 2013). De manière similaire aux cas des designers, les travailleurs deviennent l'appendice de la machine en effectuant des tâches de contrôle et non plus des tâches actives. Selon Stiegler, cette automatisation des tâches de travail est ce qui fait disparaître l'emploi en dénaturant le savoir des travailleurs qui ne peuvent plus l'exprimer (Stiegler, 2015a; Stiegler & Kyrou, 2015). Les travailleurs acquièrent des automatismes

technologiques et désautomatisent les automatismes acquis auparavant afin d'en intérioriser de nouveaux (Stiegler & Kyrou, 2015). Ces travailleurs au service clientèle désautomatisent certains de leurs automatismes acquis pour intérioriser des automatismes technologiques en impactant la dimension relationnelle du travail qui est alors prise en charge par l'automatisation (Méda & Vendramin, 2013; Stiegler & Kyrou, 2015).

L'automatisation généralisée ainsi que l'automatisation, au sens de Bernard Stiegler, impactent le rapport au travail de différentes manières. Quand le processus d'automatisation/désautomatisation devient difficile, le travail peut devenir source de souffrance et perdre de son sens (Dejours, 2015; Méda & Vendramin, 2013; Stiegler & Kyrou, 2015).

## 4. Conclusion

Le monde du travail fait face à des changements majeurs et le progrès technologique ainsi que l'automatisation du travail impactent différentes dimensions du travail. La littérature scientifique actuelle sur l'automatisation du travail offre des prédictions sur les changements à venir sur le marché de l'emploi, mais elle est demeurée limitée concernant la reconfiguration du rapport au travail dans nos sociétés automatisées. L'approche de Bernard Stiegler sur la question de l'automatisation permet de porter un regard nouveau sur cette problématique actuelle.

L'automatisation semble impacter les différentes dimensions du travail. Nous avons mobilisé deux sens pour la notion d'automatisation : la première signification est le remplacement de l'humain par la machine dans les processus de travail, et la deuxième, selon la conception du philosophe Bernard Stiegler, correspond à un processus affectant l'existence humaine.

L'automatisation, au sens du philosophe, irait au-delà du simple remplacement du travailleur humain. Selon Stiegler, l'automatisation généralisée conduirait une automatisation des existences (Stiegler, 2015a; Stiegler & Kyrou, 2015). Selon la perspective de Stiegler, l'automatisation ferait partie intégrante du vivant : nous automatisons nos actions en réalisant certains mouvements de manière spontanée, comme lever ou baisser nos bras. Bernard Stiegler amène également la notion de désautomatisation. Selon lui, nous désautomatisons lorsque nous perfectionnons notre travail au travers de notre expérience au fil du temps, le savoir comportant intrinsèquement de désautomatisation (Stiegler, 2015a; Stiegler & Kyrou, 2015). La désautomatisation, que Stiegler définit comme un moyen de réappropriation de la possibilité de désirer, permettrait de retourner à un travail qui serait alors une liberté créatrice. Cette liberté proviendrait du processus d'automatisation/désautomatisation que permet le travail (Stiegler & Kyrou, 2015).

Stiegler définit la prolétarianisation, suivant les écrits de Marx et Engels, comme la perte de savoir (Deslandes & Paltrinieri, 2017). Selon lui, la société aurait fait face à de nombreux processus de prolétarianisation (Stiegler, 2015a). D'après Stiegler, les machines contribueraient à une prolétarianisation des savoir-faire (Stiegler, 2015a). Bernard Stiegler propose une économie de la contribution qui serait caractérisée par la déprolétarianisation, processus qu'il définit comme une réinsertion du savoir dans l'économie (Deslandes & Paltrinieri, 2017). L'économie de la contribution permettrait la valorisation de la valeur pratique, une survaleur inusable. Le

philosophe suggère que l'avenir ne résiderait pas dans le salariat, mais qu'il serait dans la déprolétarianisation (Deslandes & Paltrinieri, 2017, p. 137-138).

Au sein de notre société de plus en plus automatisée, la question du rapport que les individus entretiennent avec leur travail est d'autant plus centrale. Au travers de ce travail, nous nous sommes focalisés sur la notion de souffrance au travail et de sens au travail.

Christophe Dejours, qui amène cette notion de souffrance au travail, la définit comme l'espace entre la maladie et la santé et fait référence à la perte de l'espace de liberté, de négociation, d'invention donné à l'homme pour adapter l'organisation du travail à ses besoins et ses désirs dans une relation homme-travail (Dejours, 2015, 2016). Les nouvelles formes d'organisation du travail, y compris l'automatisation du travail, peuvent entraîner de la souffrance et de la désindividuation par l'impossibilité d'expression de la singularité du travailleur (Dejours, 2016; Deslandes & Paltrinieri, 2017). Stiegler et Dejours se rejoignent sur l'importance de l'expression de la créativité du travailleur et de l'adaptation de son travail en fonction de sa propre physiologie pour permettre le processus d'automatisation/désautomatisation et éviter le recours aux mécanismes de défense contre la souffrance occasionnée par le travail (Dejours, 2015; Stiegler & Kyrou, 2015).

Le manque d'expression de soi n'impacte pas uniquement la santé mentale du travailleur, mais aussi le sens donné au travail (Méda & Vendramin, 2013). Le sens du travail est basé sur l'expérience subjective de l'individu. Dominique Méda identifie trois éléments clés dans les dimensions non-économiques du travail que les individus considèrent comme importants au travail et qui impactent le sens du travail (Davoine & Méda, 2008; Méda & Vendramin, 2013). L'automatisation généralisée, c'est-à-dire le remplacement du travailleur humain par la machine, impacte les dimensions non-économiques du travail appelées les qualités du travail (Méda & Vendramin, 2013; Stiegler, 2015a). Le sentiment d'isolement, l'impossibilité de collaborer avec ses collègues ou bien le manque d'expression de soi peuvent être causés par l'automatisation généralisée et impacter le sens du travail (Méda & Vendramin, 2013).

Dans un but de recherche de productivité, différentes organisations ont recours à l'automatisation à des niveaux différents en impactant le rapport au travail et la possibilité de réaliser le processus d'automatisation et de désautomatisation (Dejours, 2015; Méda & Vendramin, 2013; Stiegler, 2015a; Stiegler & Kyrou, 2015). Les organisations peuvent cultiver l'expression de soi et les relations entre collègues en permettant à l'automatisation du travail d'être un moyen d'obtenir un travailleur « augmenté » et non plus un travailleur remplacé

(Journée des sciences sociales, 2019). Par l'expression de la singularité de l'individu et donc par l'expression du savoir, le travailleur peut réaliser le processus d'automatisation et de désautomatisation, et donc ce qui lui permet de s'approprier son travail (Stiegler & Kyrou, 2015).

Pour réhumaniser le travail, intégrer l'humain dans l'entreprise et relever les enjeux de l'ère technologique, l'organisation peut tendre vers un management humain (Taskin & Dietrich, 2020). Les pratiques de gestion des ressources humaines peuvent permettre au travailleur humain d'être considéré comme un être réflexif à part entière et assurer que les pratiques mises en place au sein de l'organisation fassent sens (Taskin & Dietrich, 2020). À l'ère technologique, l'un des principaux enjeux des ressources humaines est l'utilisation des nouvelles technologies et l'automatisation du travail. Les RH peuvent alors faire le choix d'aider au partage des tâches avec la machine et permettre aux travailleurs d'être augmentés et non remplacés par les machines (Dejoux et al., 2020; Journée des sciences sociales, 2019).

Le département des ressources humaines au sein des entreprises aide celles-ci à implémenter l'usage des nouvelles technologies et à faciliter l'adaptation des travailleurs à l'automatisation des tâches de travail (Dejoux et al., 2020). Les RH ont également pour rôle d'éviter les risques de contradictions entre les discours des entreprises et les actes. Avec l'automatisation du travail, il peut y avoir un décalage entre les priorités organisationnelles et le vécu réel des travailleurs qui impacte leur rapport au travail (Dejours, 2015; Dejoux et al., 2020; Méda & Vendramin, 2013). Le département des ressources humaines se révèle être un allié précieux pour diriger au mieux les changements auxquels font face les entreprises dans le contexte de l'automatisation du travail.

## 5. Bibliographie

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks : How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.  
<https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries : A Comparative Analysis* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Vol. 189). <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.  
<https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Barthélémy, J.-H. (2018). Chapitre III. Pouvoir et technique : Repenser la « technocratie ». In *La Société de l'invention* (p. 119-160). Éditions Matériologiques; Cairn.info.  
<https://shs.cairn.info/la-societe-de-l-invention--9782373611847-page-119?lang=fr>
- Benanav, A. (2022). *L'automatisation et le futur du travail* (L. Nicolas-Teboul, Trad.). Éditions Divergences.
- Boullier, D. (2019). Conclusion. In *Sociologie du numérique—2e éd.: Vol. 2e éd.* (p. 327-340). Armand Colin; Cairn.info. <https://shs.cairn.info/sociologie-du-numerique--9782200624750-page-327?lang=fr>
- Davoine, L., & Méda, D. (2008). *Place et sens du travail en Europe : Une singularité française?*  
<https://hal.science/hal-00276220>
- Dejours, C. (2015). *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail* (Nouvelle édition augmentée). Bayard. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/1924511>
- Dejours, C. (2016). Note de travail sur la notion de souffrance. *Travailler*, 35(1), 145-154.  
<https://doi.org/10.3917/trav.035.0145>

- Dejoux, C., Pennaforte, A., Condomines, B., Gréselle-Zaïbet, O., Bender, A.-F., & Storhaye, P. (2020). *Fonctions RH : Des stratégies, métiers et outils en transformation* (5ème édition). Pearson.
- Deslandes, G., & Paltrinieri, L. (2017). Entretien avec BERNARD STIEGLER. *Rue Descartes*, 91(1), 119-140. <https://doi.org/10.3917/rdes.091.0119>
- Dumouilla, A., & Lamri, J. (2022). Chapitre 2. Évolution du rapport au travail et de l'orientation au XXe siècle. *Hors collection*, 43-60.
- Ford, M. (avec Devesa, F., Bultez Adams, P., & Hafied, F.). (2017). *L'avènement des machines : Robots & intelligence artificielle : la menace d'un avenir sans emploi*. FYP éditions.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment : How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Gomez, P.-Y. (2016). *Intelligence du travail*. Desclée De Brouwer. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/1933076>
- Grozelier, A.-M. (1998). *Pour en finir avec la fin du travail*. Éd. de l'Atelier.
- Héry, M. (2018). Les impacts de l'automatisation du travail. *Études*, 9, 43-54. <https://doi.org/10.3917/etu.4252.0043>
- Howcroft, D., & Taylor, P. (2023). Automation and the future of work : A social shaping of technology approach. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 351-370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12240>
- Journée des sciences sociales (avec Dubet, F. & Fondation pour les sciences sociales). (2019). *Les mutations du travail*. La Découverte.
- Kim, T. W., & Scheller-Wolf, A. (2019). Technological Unemployment, Meaning in Life, Purpose of Business, and the Future of Stakeholders : *Journal of Business Ethics*.

- Journal of Business Ethics*, 160(2), 319-337. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04205-9>
- Méda, D. (1998). *Le travail : Une valeur en voie de disparition* (Vol. 400). Flammarion.  
<https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/763172>
- Méda, D. (2022). Chapitre premier. L'avènement du travail. In *Le Travail: Vol. 7e éd.* (p. 7-42). Presses Universitaires de France; Cairn.info. <https://shs.cairn.info/le-travail--9782715410978-page-7?lang=fr>
- Méda, D., & Abdelnour, S. (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. PUF.
- Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Presses universitaires de France.  
<https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/1731431>
- Mejia, S. (2023). The Normative and Cultural Dimension of Work : Technological Unemployment as a Cultural Threat to a Meaningful Life: *Journal of Business Ethics*.  
*Journal of Business Ethics*, 185(4), 847-864. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05340-0>
- OCDE. (2012). *Mal-être au travail ? : Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264124561-fr>
- Peetz, D. (2019). Digitalisation and the jobs of the future. In *The Realities and Futures of Work* (p. 83-112). ANU Press.  
<https://www.jstor.org.proxy.bib.uclouvain.be:8888/stable/j.ctvq4c16w.9>
- Rifkin, J. (2006). *La fin du travail*. La Découverte.  
<https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/1279432>
- Stiegler, B. (2015a). *La Société automatique : 1. L'avenir du travail*. Fayard.
- Stiegler, B. (2015b). Sortir de l'anthropocène. *Multitudes*, n° 60(3), 137-146. Cairn.info.  
<https://doi.org/10.3917/mult.060.0137>

Stiegler, B., & Kyrou, A. (2015). *L'emploi est mort, vive le travail ! : Entretien avec Ariel Kyrou*. Fayard/Mille et une nuits.

Taskin, L., & Dietrich, A. (2020). *Management humain : Une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel*. De Boeck supérieur.

