

CULTURE ET TRAVAIL

Marc Troisvallets

Les éléments de réflexion qui suivent s'inscrivent dans une démarche de recherche entreprise à l'Université Stendhal par des collègues de langues (principalement civilisationnistes) et de sciences sociales cherchant à croiser leurs préoccupations, leurs savoirs, leurs méthodologies dans le cadre d'un séminaire transversal : « Humanisme et conflictualité ».

Les échanges se sont particulièrement concrétisés par un travail sur le multiculturalisme qui a donné lieu à la production de deux numéros de revue [6], [7]. Il est bien évident que ces publications n'ont pas épuisé le sujet. Ce thème est encore traversé d'ambiguïtés, d'obscurités, de contradictions dont une part tient sans aucun doute à la manière de situer, de percevoir la culture.

Si la culture semble intervenir dans les structurations sociétales et leurs conflictualités sous-jacentes, est-elle pour autant une instance autonome ? Comment la délimiter ? Comment cerner ses modes de formation, ses modes opératoires, sa diversité, ses changements ? Le thème « culture et travail » peut être une manière d'avancer dans ce champ dans la mesure où un certain nombre de débats autour du multiculturalisme pourrait conduire à l'idée que la culture s'oppose au travail, mais, à l'inverse, c'est peut-être par le travail qu'il est possible d'éclairer la culture.

1. Culture versus travail

Dans ses grandes lignes, le multiculturalisme, comme projet politique, met en avant des différences culturelles qu'il faudrait prendre en compte pour fonder un nouveau « vivre ensemble ». Les universaux, censés organiser les sociétés modernes de droit, les Etats-Nations, seraient porteurs de contradiction à travers les contraintes qu'ils provoqueraient sur des minorités, les discriminations qu'ils produiraient sur des populations considérées, à l'aune de ces critères, comme non conformes. Les principes de l'humanisme des Lumières seraient pris en défaut, ou tout au moins se révéleraient insuffisants, pour repenser et faire fonctionner des sociétés prises dans le mouvement contradictoire de la mondialisation ; mondialisation qui, en retravaillant les territorialités passées, créerait de nouvelles zones de contact et d'interaction entre individus et groupes d'individus posés comme différents culturellement et moins enclins à se reconnaître dans des universaux homogénéisants et contraignants. Même si des principes généraux, comme la justice ou l'égalité, ne sont pas pour autant rejetés, ils

devraient être repositionnés. Un slogan revenant régulièrement est représentatif de cette posture : « *égaux avec nos différences* »¹.

Chercher à apporter des éléments de réponses à des tensions, et même des violences médiatisées régulièrement, et que certaines stigmatisations ne peuvent qu'accentuer, est parfaitement compréhensible. Mais comment délimiter ces différences ? Deux niveaux s'entrecroisent : l'individuel et le collectif. Dans le premier cas, et d'un point de vue très général, considérer que nous sommes individuellement tous différents, est une proposition qui peut être partagée. Même biologiquement, dans le cadre d'un patrimoine génétique commun, chaque individu est différent. La sociologie a par ailleurs bien montré que les identités sont complexes et là aussi individuellement multiples, agencement d'éléments de biographie propre et de situations de vie en mouvement².

Le second niveau est plus polémique. Will Kimlicka [8], par exemple, utilise des critères présentés comme culturels (langue, histoire, littérature, mythes, héros, religion) qui permettraient de distinguer des groupes humains sur un territoire donné, mais ceci s'accompagne aussi d'une ethnisation de la problématique de la diversité.

¹ Voir par exemple M. Doytcheva, [5].

² Les travaux en termes d'acculturation en montrent la complexité.

La mise en avant de la notion de minorité, centrée sur des groupes délimités ethniquement, ce qui n'est pas sans ambiguïtés, s'appuie certes sur un certain nombre de constats, mais finalement limités dans le temps et l'espace. Les exemples emblématiques portent sur des minorités « historiques » spoliées et repérables (Inuits, Aborigènes, Indiens d'Amérique du Nord et du Sud ...), mais repérables de quelle façon ? Ces groupes d'individus se distingueraient par une appartenance à des sociétés dont l'histoire est différente de celle des colonisateurs, ce qui conduit à distinguer des traditions, des « cultures », par des processus d'oppression - domination de ces groupes non reconnus dans le cadre des formations d'Etats-Nations, par des luttes de ces groupes ou tout au moins de certains de leurs représentants pour une reconnaissance spécifique et des compensations par rapport aux dommages subis. Ce type d'approche est-il vraiment extensible à d'autres situations, « minorités nationales », « minorités » issues des migrations dans la mesure où les origines, les histoires sont multiples et non homogènes ?

La notion de discrimination semble aussi avoir une portée réduite puisqu'il s'agit, pour l'essentiel, d'un rapport dissymétrique entre une majorité et des minorités. Si des discriminations, ou des situations pouvant être ressenties comme injustes, sont perçues et ont une réalité, relèvent-elles d'un simple effet de domination culturelle ? Des stigmatisations raciales sont toujours présentes et leurs critiques utiles, mais sont-elles simplement le produit de différences ethnoculturelles constituées une fois pour toute, se reproduisant à travers les âges et renouvelant des effets de domination contestables ?

Il n'est plus fait référence à des positions socio-économiques dans la société. Les distinctions liées aux positions dans la production, et les rapports sociaux qui pouvaient y être associés, semblent non pas tant rejetées qu'ignorées (ceci ne veut pas dire que les distinctions en termes de couches sociales, de classes sociales ne soient pas parfois réductrices).

Qu'ils s'agissent de minorités ou de discriminations, leurs configurations sont en fait très variables dans le temps et l'espace et les déterminants socio-économiques ne sont pas absents dans ce mouvement. Les « minorités nationales » sont enchâssées dans les processus de formation des Etats-Nations, elles ne peuvent pas leur être préalables. Certes, et pour ne prendre que l'exemple de l'Europe, les instances politiques et géopolitiques sont présentes à travers les reconfigurations multiples des frontières au cours des derniers siècles. Cependant, les revendications actuelles présentées comme identitaires semblent aussi portées par des représentants pouvant chercher à mobiliser des fractions de population pour être à même de contrôler l'accès à certaines ressources. La référence à une identité culturelle ne renvoie pas forcément à un état donné, mais aussi à un construit spécifique dans des luttes sociales et politiques spécifiques [1]. Les discriminations ne sont pas non plus figées. Les travaux de l'OIT³ mettent bien en évidence une démultiplication des formes de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans les organisations du travail (âge, sexe, santé ...). Ce type de phénomène n'est peut-être pas sans rapport avec des contestations des mesures de

³ Voir par exemple le rapport global BIT, 2007, « Plus insidieux et moins visible : tel est le nouveau visage de la discrimination au travail », *Travail*, n° 59, avril.

discrimination positive centrées sur des critères ethnoculturels et sur les difficultés de l'Union Européenne à produire un cadre juridique en ce domaine [12].

Si des luttes sont évoquées, le champ de la conflictualité apparaît réduit, encore une fois, à des revendications identitaires de collectifs déjà là. Les tensions liées aux conditions de production et aux conditions de vie matérielle sont absentes. Certes, la domination d'une majorité sur des minorités créerait une sorte d'exploitation, mais qui ne relève plus de l'organisation de la production. Le thème de la dignité est régulièrement présent dans les mouvements sociaux et il est possible de penser qu'il ne renvoie pas simplement à une demande de reconnaissance formelle d'une identité, mais aussi et surtout à la possibilité de pouvoir disposer de conditions de vie adéquates⁴.

Serions nous dès lors devant un choix exclusif, soit se focaliser sur un axe culture, soit sur un axe travail ? Le multiculturalisme peut tendre à figer les appartenances, les identités individuelles dans des

⁴ A titre d'exemple un peu global, les mouvements récents en Tunisie et en Egypte sont qualifiés de révolution, mais de nombreux commentaires se sont focalisés sur la dimension technologique de ces événements (facebook). Michaël Béchir Ayari s'élève contre cette tendance dans la mesure où elle laisse entendre que ces « révolutions » seraient culturelles (nouvelles technologies maîtrisées par la fraction éclairée de la jeunesse) et non sociales (ancrage dans des luttes plus anciennes et rôle des populations industrielles) ; « *Non, les révolutions tunisienne et égyptienne ne sont pas des révolutions 2.0* », *Mouvements*, 2011/2 n° 66, pp. 56-61.

sous-populations typées culturellement, contradiction soulignée par Michel Wieviorka⁵, et finalement ouvrant la voie à de nouvelles stigmatisations. Ce courant aux multiples facettes (libéral, communautarisme versus républicain) n'est-il alors qu'une manifestation d'une tendance plus lourde à la culturalisation des études sociologiques, économiques, sociopolitiques ? Cette tendance serait alors le signe d'un changement de paradigme traduisant le passage d'analyses fondées sur des identités socioprofessionnelles et des conflits, éventuellement de classes, à des analyses fondées sur des identités culturelles et des conflits de représentation⁶. Ce basculement doit aussi être replacé dans le contexte de crise aux multiples facettes, crise qui affecte nos sociétés contemporaines. Mais s'il est question de crise des représentations, des identités, des valeurs, faut-il pour autant minimiser les dimensions économiques de cette crise, les bouleversements des conditions de production, des formes de management, des conditions de travail et des rapports à l'emploi ?

⁵ « Dans la pratique, les identités culturelles, tout en se réclamant éventuellement d'une tradition, d'un passé, d'une continuité historique, sont en permanente évolution. Les identités culturelles [...] sont en réalité toujours en mouvement, changeantes tout en incluant généralement en leur sein une dimension qu'on peut dire fondamentaliste ou traditionaliste. Aujourd'hui, les individus peuvent s'engager dans une identité culturelle existante, mais aussi s'en dégager plus facilement que par le passé chacun opère des choix, prend des décisions et les particularismes culturels évoluent en fonction de ces entrées et sorties [...]. Le multiculturalisme reconnaît des identités constituées et installées ce qui est son apport principal; mais il ne laisse guère de place à des innovations, il fige les identités plus qu'il n'autorise la souplesse les mutations et les évolutions, il n'est pas favorable aux particularismes naissants, et il n'a rien à offrir aux individus et aux groupes qui procèdent de changements et de logiques de mélange, bien au contraire, il en devient vite l'adversaire », [15].

⁶ Voir par exemple, D. Parsanoglou [11].

Dans cette perspective, en rester à une opposition culture/travail serait réducteur. Ce serait sans doute s'interdire, pour reprendre les termes de Jean-François Bayart, « *de saisir la dimension irréductiblement "culturelle" des pratiques sociales, économiques, politiques... et culturelles* » ce que ne permettrait pas « *le culturalisme, i.e. l'explication des phénomènes sociaux par l'intervention d'une "culture" relativement stable et homogène* » [2].

Il s'agit d'un vaste champ qui devra être éclairé par divers types de savoirs pour cerner des dynamiques cherchant à lier phénomènes culturels (à préciser) et activités de travail, au sens où des phénomènes culturels peuvent se former et se transformer dans et par les activités industrielles.

Parler de dynamique signifie qu'il faut éviter de considérer ces phénomènes comme des objets se reproduisant à l'identique, ce qui est parfois reproché aux analyses en termes de traits culturels. Parler du travail ne signifie pas non plus se cantonner aux pratiques, aux comportements, aux représentations de couches sociales hiérarchisées par l'ordre de la production à un moment donné. Les travaux initiés par Maurice Halbwachs⁷ ou Paul-Henry Chombart de Lauwe⁸ sur les conditions de vie de la classe ouvrière, ou encore ceux initiés par Pierre Bourdieu avec les questions de distinction et d'*habitus*⁹,

⁷ M. Halbwachs, 1913, *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, 1^{ère} édition, Paris, Félix Alcan.

⁸ P.-H. Chombart de Lauwe, 1956, *La vie quotidienne des familles ouvrières*, Paris, Editions du CNRS.

⁹ P. Bourdieu, 1979, *La distinction, critique sociale du jugement*, Paris, Editions de Minuit.

peuvent fournir des enseignements intéressants, mais les changements dans les activités concrètes ne sont guère pris en compte. Ceci peut aussi conduire à ramener la formation d'un commun au seul champ des espaces publics : espace politique, espace de consommation (de territoires, de biens, de services y compris artistiques ce qui est réducteur, car il s'agit aussi d'activités) ou espace de voisinage. Dans le même sens, il ne s'agit pas de réduire la question du travail aux problèmes de l'accès à l'emploi et des tensions associées à un chômage de masse, même si ces dimensions structurelles ne peuvent être ignorées. S'il peut être question de crise du travail¹⁰, l'humanité continue de produire.

Les dynamiques d'interaction qui permettent à des groupes de se former, mais aussi se déformer, se reformer, méritent d'être resituées dans des espaces de travail territorialisés et diversifiés. La formation d'un commun délimitant éventuellement un collectif ne peut pas être un simple processus d'homogénéisation général malgré les flux de personnes, de marchandises, de capitaux, d'informations qui semblent concourir à unifier les représentations.

Les temporalités sont aussi diverses dans la production de représentations symboliques, de codifications implicites et/ou explicites. Un passé est là et interagit dans les pratiques du présent, mais ces pratiques ne conduisent pas nécessairement à une reproduction à l'identique des normes sociales. Le droit méritera une attention particulière. La parole est aussi une dimension incontournable dans la

¹⁰ Voir par exemple, J. Rifkin, 1996, *La Fin du travail*, Paris, La Découverte, ou A. Gorz, 1988, *Métamorphoses du travail*, Paris, Galilée.

construction de représentations, dans leur transmission, dans le partage. Le rôle de la conflictualité peut être également central dans la formation et la reconfiguration de collectifs, dans la formation d'un commun allant au-delà d'une diversité individuelle irréductible. La conflictualité ne doit pas être perçue dans une simple optique d'opposition à réduire, mais aussi comme un moment possible de rassemblement fondé non sur la seule agrégation d'identités apparemment semblables, mais sur la formation d'une représentation commune. Ces dimensions ont déjà fait l'objet de travaux, l'enjeu est donc aussi méthodologique et est un élément à part entière du projet. La terminologie même doit être interrogée.

2. Travail et culture

Quels sont les points d'appui intellectuels mobilisables pour commencer à penser une articulation entre culture et travail ? Les clivages entre disciplines (anthropologie, sociologie, économie, droit, philosophie politique ...), et à l'intérieur de celles-ci, ne facilitent pas un tel rapprochement. L'interdisciplinarité sera donc nécessaire, mais une ligne générale est indispensable pour créer un possible dialogue.

Si, en partant du multiculturalisme, une tentation d'opposer culture et travail apparaît, cette dichotomie est peut-être plus large et traverse d'autres traditions intellectuelles qui pourraient amener à penser que rechercher une interaction entre les deux est tout bonnement invalide. L'imagerie

courante renvoyant le travail à la peine et à la soumission et la culture à la créativité et à la liberté est toujours prégnante et conduit à distinguer deux mondes disjoints. Cette représentation que d'aucun pourrait qualifier de populaire (mais il n'est en rien sûr que les couches dites populaires partagent ce point de vue), s'enracine plutôt dans des représentations philosophiques cultivées.

À l'époque contemporaine, Hannah Arendt, avec sa distinction entre l'action, l'œuvre et le travail (ce dernier correspondant aux activités les moins valorisées), en est sans aucun doute une représentante importante. Mais les références sont encore plus anciennes avec Aristote qui met en avant une opposition stricte entre *praxis* et *poiésis*¹¹. Très rapidement, la *praxis* est l'action noble par excellence puisqu'elle se fonde sur la raison et est au service d'un bien commun politique et/ou moral, action désintéressée aux antipodes de la *poiésis*. Il s'agit dans ce second cas d'activités de production, de fabrication d'objets utiles pour d'autres, mais relevant d'une condition servile, car ces activités se développeraient dans une situation de sujétion, de contrainte, de répétition (peu de créativité) et ayant une finalité pécuniaire. Les activités désignées par la suite comme artistiques sont incluses dans cette catégorie (artisanat).

Ceci conduit à hiérarchiser les activités réflexives relevant de la *praxis* et les activités industrielles relevant de la *poiésis*. Le travail est alors ramené à un rapport pécuniaire, qui se retrouve encore

¹¹ Ces indications sont issues des travaux du philosophe Y. Schwartz [13]. Pour Aristote, il fait référence à *La Physique, livre II*. Schwartz développe des analyses en termes d'ergologie ; il a fondé l'Institut d'Ergologie à l'Université d'Aix-Marseille ; de nombreux textes et l'ensemble des références se trouvent sur le site de l'Institut.

aujourd'hui dans la définition économique standard du travail (activité donnant lieu à une rémunération), et à un rapport de subordination dont le taylorisme est sans doute l'expression la plus paroxysmique dans la négation de la pensée du travailleur. Comme le souligne Yves Schwartz, les modes opératoires, les savoirs mobilisés dans et par ces activités sont alors ignorés.

Ces remarques nous éloignent-elles du rapport avec la culture ? Un parallèle, à approfondir et préciser, avec une forme de représentation de la culture issue de l'humanisme des Lumières pourrait fournir une première illustration. De manière très schématique et dès lors caricaturale sans tenir compte de la multiplicité des auteurs, l'humanisme des Lumières semble reproduire le clivage évoqué précédemment dans une séquence civilisé – cultivé – formé versus barbare – inculte – à former et à commander. Cette hiérarchisation, finalement enjeu de pouvoir, sera d'ailleurs d'emblé critiquée ; par exemple Johann Gottfried Herder en Allemagne opposa *Kultur* à Civilisation¹². Elle n'en reste sans doute pas moins toujours présente¹³ et l'exploration de ses formes de reproduction, à différents niveaux, à travers diverses représentations du travail, à travers les justifications implicites et explicites des hiérarchies, sera utile.

¹² Sur l'émergence de la notion de civilisation, voir par exemple, *Civilisation –Le mot et l'idée-*, Exposés par L. Febvre, É. Tonnelat, M. Mauss, A. Niceforo et L. Weber, Paris, La Renaissance du Livre, 1930 (<http://classiques.uqac.ca>).

¹³ Il suffit de parcourir les commentaires politiques et journalistiques au moment d'un « événement » en banlieue ou lorsqu'un premier ministre grec envisage un référendum sur une question de dette.

Pour éviter de rester enfermé dans cette opposition, il apparaît utile d'essayer tout d'abord de resituer le travail dans une autre perspective. L'apport de Schwartz peut être précieux ici dans la mesure où ses analyses cherchent à dépasser la dichotomie activités réflexives/activités industrielles et à replacer le travail au cœur des dynamiques historiques. Certes, et comme il le rappelle souvent lui-même, tout n'est pas réglé dans la démarche ergologique, mais elle peut fournir un certain nombre de points d'appui à nos réflexions [14].

En résumé, de manière forcément schématique et dans une lecture qui reste propre, quelques notions et modalités de raisonnement peuvent être évoquées. Le travail est appréhendé dans le cadre d'une notion plus large d'activité humaine. La manière de penser l'activité fait ressortir quelque chose d'évident, mais que l'on a sans doute tendance à oublier. L'activité est une action en marche dans le moment présent (« ici et maintenant » pour reprendre une expression récurrente de Schwartz). L'activité est un faire dans le déroulement immédiat de sa réalisation qu'il s'agisse finalement d'une fabrication, d'une pensée, d'une écriture, d'une parole. Les activités humaines ne sont pas alors seulement appréhendées à travers leurs résultats (productions matérielles, intellectuelles, imaginaires, institutions, normes sociales ...) et/ou les finalités affichées a priori ou comprises/réinterprétées ex post, mais aussi dans leurs modes opératoires qui peuvent transformer les résultats et les finalités attendus ou supposés. Il est bien évident que les productions précédentes (ici dans un sens très général et pas simplement matériel) vont délimiter des cadres (structures éventuellement) aux activités humaines, mais celles-ci ne vont pas conduire à une simple reproduction à l'identique et elles sont à même de transformer ces cadres.

Les activités humaines associent un faire, des savoirs, une pensée qui n'est pas l'apanage des activités réflexives. Schwartz mobilise ici deux grandes sources, l'histoire de la philosophie et l'ergonomie.

D'un point de vue philosophique, il oppose à la tradition représentée par Aristote un autre enchaînement partant de Platon. Ce dernier, même s'il réserve hiérarchiquement une place privilégiée aux philosophes dans le gouvernement de la cité, n'en reconnaît pas moins aux artisans (aux activités industrielles) un savoir, une connaissance même mystérieuse au philosophe¹⁴. Le savoir-faire est aussi du savoir, antérieur même au savoir théorique. Ce type de reconnaissance existerait chez Descartes, Leibniz, Diderot et plus récemment chez Georges Canguilhem¹⁵ qui inspire Yves Schwartz.

Au total, les activités industrielles, et le travail en particulier quelque soit la délimitation qu'on lui donne maintenant, sont aussi des activités réflexives. Même si des différences de degré peuvent être mises en avant, il n'y aurait aucune différence de nature.

L'ergonomie en étudiant les situations concrètes de travail a permis de mettre en évidence que, même dans les situations où l'activité semble la plus simple, la plus soumise comme avec le taylorisme, le travail réel, réalisé avec sa gestuelle, son mode opératoire, est toujours différent de ce qui était prévu,

¹⁴ Voir par exemple, *Eloge de Socrate*, Bibliothèque électronique du Québec, Coll. Philosophie.

¹⁵ Voir en particulier, *Le normal et le pathologique* [3].

anticipé, prescrit par le bureau des méthodes. D'une manière plus générale, Alain Wisner (figure centrale de l'ergonomie française) souligne que, quelque soit le travailleur, y compris, bien entendu, le manuel, « *l'essentiel de leur travail, c'est leur pensée* » [9, p. 16]. Ceci étant, cette dimension n'est pas évidente à cerner, à délimiter, à faire ressortir.

La pensée ne se traduit pas de manière immédiate dans le résultat d'une production, en particulier celle de ceux qui l'ont réalisée (même des productions artistiques peuvent faire l'objet d'interprétations, de débats et ont même parfois pour enjeu la production d'un débat). Se posent des problèmes d'expressions, de paroles qui ne sont pas toujours adéquates ou existantes pour essayer d'en rendre compte, pour en tenir compte, pour s'en rendre compte. Les activités industrielles n'en restent pas moins, sans aucun doute, un moment spécifique où s'articulent des conditions matérielles, des représentations symboliques, des imaginaires.

Les pistes ouvertes par Yves Schwartz cherchent à mettre à jour des interactions possibles entre ces diverses dimensions en pointant certains enjeux de pensée qui mobilisent la notion de norme et dont l'usage renvoie à la philosophie de Canguilhem. Si travailler, c'est penser, le travail n'est donc pas ramené à un statut, à un emploi, salarié ou non. La référence aux activités développées contre rémunération, et plus spécifiquement contre rémunération monétaire, serait insuffisante si l'on veut faire ressortir que le travail est d'abord un agir, une action concrète se réalisant dans la temporalité et l'espace immédiat de son déroulement. Une pensée est mobilisée dans la simultanéité de l'agir.

Pourquoi penser et pourquoi est-ce une nécessité ? Si Schwartz part de la situation la plus extrême du travail taylorisé, c'est pour mieux mettre en valeur la généralité de la question. Dans ce type d'activité, le faire, l'agir concret sont supposés pré pensés, étudiés, décortiqués pour trouver une solution supposée optimale, la seule valable. C'est ce qui est appelé le travail prescrit, standard, norme préalablement élaborée pour anticiper la gestuelle, la temporalité de l'action menée par un opérateur n'ayant a priori qu'à appliquer les consignes, la norme, sans penser, sans initiative.

Les travaux d'ergonomes évoqués précédemment ont permis de mettre en évidence que le travail réel, i.e. la manière d'agir, est toujours différent (il n'est pas question ici du résultat du travail, du bien produit). Il existe toujours un écart entre ce qui est anticipé (par le bureau des méthodes par exemple) et ce qui est réalisé. Cet écart tient au fait que tout ne peut pas être anticipé dans un procès de travail. Des résistances matérielles, des impondérables peuvent se présenter, les dispositions spécifiques de l'individu travaillant ne sont pas nécessairement prises en compte¹⁶. Les opérateurs sont alors amenés à faire des choix, à modifier les normes préalables, à les transformer et éventuellement à en inventer d'autres. C'est ce qui est désigné par la notion de renormalisation dans et par le travail.

Ces renormalisations s'accompagnent d'une réflexion, plus ou moins formalisée, de l'individu avec lui-même, un débat de normes (quelles normes, quels critères je choisis dans et pour l'agir ?) associé à un débat de valeurs (pourquoi je change ? quel sens puis-je donner à mon action ?). Ces débats

¹⁶ Yves Schwartz développe un concept de « corps-soi » pour préciser ces aspects.

prennent aussi une tournure collective dans la mesure où le travail n'est pas, la plupart du temps, isolé. Ceci peut donc conduire à la formation d'un commun autour de manières de faire, d'agir, de penser partagées, c'est-à-dire à la formation d'une culture considérée dans un certain sens. Cette problématisation des activités humaines peut nous servir de point d'appui, non pas pour dire simplement que la culture est une production des activités humaines (ce qui peut sembler évident), mais pour essayer de cerner et de dire comment.

Le travail n'est pas que l'application de normes préalables, que la reproduction à l'identique d'un agir. Il n'en reste pas moins que des normes antécédentes sont présentes, liées à des prescripteurs, ce qui renvoie à la question des hiérarchies sociales, et liées aux codifications implicites/explicites des débats de normes et de valeurs antérieurs. Ceci peut conduire à se poser la question de leur espace de pertinence et de la délimitation des collectifs concernés. Le premier rapprochement entre culture et travail évoqué est-il limité aux espaces de travail ? Ce champ pose déjà un ensemble de questions complexes concernant la formation de normes antécédentes, leur diffusion, leur transmission, leur reformulation dans des collectifs aux compositions changeantes. Les travaux sur la culture d'entreprise, le management interculturel pointent certains de ces problèmes. Il faudra les réinterroger. Les organisations syndicales évoquent souvent la question des solidarités qui ne relèvent pas d'une production spontanée et immédiate. Les flux de population, générationnels, migratoires renouvellent les références, les expressions, les paroles. Un élargissement du champ est-il alors envisageable, nécessaire ?

Le champ de la culture semble bien évidemment dépasser celui du travail, mais des interactions peuvent-elles être repérées ? La notion de culture renvoie aussi à une multiplicité de représentations qui se traduit par une grande diversité de définitions, de conceptions, de postures, d'usages. La vision la plus englobante est dans l'opposition culture – nature comme caractéristique de l'humain en général. Une autre tendance philosophique met en avant l'idée que la culture fonctionne comme médiation entre le réel et l'imaginaire. Edgar Morin, par exemple, met en avant que « *la culture [...] opère l'osmose entre le réel et l'imaginaire à travers symboles, mythes, normes, idéaux, idéologies* »¹⁷. Pour Yves Michaud, la culture « *c'est l'ensemble des conventions symboliques qui règle et qui aménage les rapports du groupe humain à son environnement* »¹⁸. Pour Gisèle Sapiro, c'est « *un système symbolique de représentations et de pratiques* »¹⁹. L'anthropologie met en avant les manières de faire, de penser des groupes humains.

Nous pouvons ainsi retrouver une séquence agir, faire, penser prise dans un ensemble de normes antécédentes. Certaines dimensions de la culture pourraient être appréhendées comme des prescriptions qui, à la fois peuvent orienter les actions et leur donner un sens, et à la fois être des enjeux de renormalisation, de reformulation, de création qui s'ancrent, si l'on suit Schwartz, dans un

¹⁷ E. Morin, « Culture de masse », *Encyclopaedia Universalis*.

¹⁸ Conférence prononcée à L'Université de tous les savoirs, « Humanités pour le post-humain », 15 octobre 2008, sur le site <http://www.canal-u.tv/producteurs/universite-de-tous-les-savoirs/dossier-programmes/les-conferences-de-l-annee-2008>.

¹⁹ G. Sapiro, « Culture », *Encyclopaedia Universalis*.

faire. Le point de vue de Dominique Lecourt pour qui la culture est « *un système cohérent et hiérarchisé de valeurs en conflit, latent ou ouvert* » [10, p. 63], pourrait éclairer la démarche de réflexion engagée. Celle-ci n'en demeure pas moins complexe et constitue un objet, un enjeu de la recherche.

Peut-on penser par exemple les divers éléments mis en avant par Morin - symboles, mythes, normes, idéaux, idéologies -, comme des prescriptions ? En quoi ces catégories se distinguent-elles ? Schwartz souligne la différence entre normes et valeurs même si le monde des valeurs reste mystérieux. Les processus prescriptifs sont-ils de même nature ? Quelles instances sont concernées ? La technique renvoie à une certaine matérialité, mais aussi à des savoirs, des savoir-faire transmis, changés ; le juridique exprime des codifications sociales ; la littérature, les récits ... Quels rapports avec des institutions porteuses de normes ? Le problème est sans doute que la notion de norme est aussi multidimensionnelle, norme liée à l'agir immédiat, norme sociale intériorisée individuellement et éventuellement contestée, mais aussi portée par des institutions dans la mesure où elle doit aussi être représentée.

Comme le souligne Georges Canguilhem, les éléments d'une société ne s'agent pas selon une configuration spontanée contrairement à un ordre biologique : « *l'ordre social est un ensemble de règles dont les servants ou les bénéficiaires, en tout cas les dirigeants, ont à se préoccuper. L'ordre vital est fait d'un ensemble de règles vécues sans problème.* » [4, p. 186]. Les représentations, et peut-être derrière les prescriptions, sont des enjeux sociétaux qui relèvent aussi d'une production humaine

et qui s'agencent dans une certaine structure : « *L'organisation sociale est, avant tout, invention d'organes, organes de recherche et de réception d'informations, organes de calcul et même de décision* » (pp. 188-189). Cela ne signifie pas que cet agencement soit immuable, il se transforme, mais dans une conflictualité toujours résurgente : « *Dans la société, la solution de chaque nouveau problème d'information et de régulation est recherchée, sinon obtenue, par la création d'organismes ou d'institutions "parallèles" à ceux dont l'insuffisance par sclérose et routine éclate à un moment donné. La société a donc toujours à résoudre un problème sans solution, celui de la convergence des solutions parallèles* » (p. 190).

Au total, dans le rapport entre culture et travail, il ne s'agit pas simplement de s'intéresser aux représentations du travail, même si cet aspect ne doit pas être négligé, mais d'essayer de voir comment la culture, si on ne la considère pas comme un donné, s'inscrit dans une dynamique où le faire de groupes humains, dans des lieux et des moments chaque fois particuliers, la refaçonne, et où elle conditionne comme référence antécédente ce faire.

Il n'en reste pas moins que percevoir la culture en termes de prescriptions nécessite d'en différencier des types (ce que suggère d'ailleurs la distinction normes/valeurs de Schwartz). Un premier principe pouvant servir de base à l'élaboration d'une typologie à affiner serait de les séparer en deux grands groupes, des prescriptions avec prescripteurs repérables (institutions, organisations ...), et des prescriptions sans prescripteurs explicites (qui peuvent être rattachées au monde des valeurs). Ces

dernières ne sont sans doute pas observables directement, ce qui pose une question méthodologique importante pour pouvoir avancer dans cette direction.

Une piste possible serait de s'appuyer sur le repérage et l'analyse des tensions dans des situations de travail où des prescriptions explicites sont contestées de manière apparente (discours, paroles) ou de manière implicite (postures ...), ces tensions pouvant être interprétées comme une manifestation de conflit de valeurs. Des observations empiriques seront indispensables pour apprécier l'intérêt d'une telle démarche.

Références bibliographiques

- [1] AGARIN T. ET REGELMAN A-C., 2011, « Redessiner la frontière : des politiques ethniques cohérentes ou une décentralisation sélective en Estonie, Lituanie et Slovaquie », in K. Ghimire et M. Troisvallets (éd), « Vivre ensemble dans une Europe multiculturelle », *Informations et Commentaires : Le Développement en Questions*, n° 155
- [2] BAYART J-F., 2009, « Culture et développement : les luttes sociales font-elles la différence ? » *A contrario*, n° 11, pp. 7-27
- [3] CANGUILHEM G., 1975, *Le normal et le pathologique*, 3^{ème} édition, Paris, Presses Universitaires de France
- [4] CANGUILHEM G., 1975, « Nouvelles réflexions concernant le normal et le pathologique (1963-1966) », in *Le normal et le pathologique*, 3^{ème} édition, Paris, Presses Universitaires de France
- [5] DOYTICHEVA M., 2011, *Le multiculturalisme*, Paris, La Découverte, Coll. Repères
- [6] GHIMIRE K. ET TROISVALLETS M. (éd.), 2011, “Multiculturalism at a Crossroads” The European experience”, *Journal of Minority Studies*, vol. 5, n° 3, Kansai University
- [7] GHIMIRE K. ET TROISVALLETS M. (éd.), 2011, « Vivre ensemble dans une Europe multiculturelle », *Informations et Commentaires : Le Développement en Questions*, n° 155
- [8] KIMLICKA W., 2008, « Etats du multiculturalisme », *Raison Publique*, n° 9, www.raison-publique.fr

- [9] LEAL FERREIRA L. ET FORET J., 2006, « Un entretien avec Wisner au Brésil », *Travailler*, n° 15, pp. 11-21
- [10] LECOURT D., 2008, *Georges Canguilhem*, Paris, Presses Universitaires de France
- [11] PARSANOGLU D., 2004, « Multiculturalisme(S) », *Socio-anthropologie*, n° 15, www.revues.org
- [12] PROSCHE G., 2011, « Face à la crise du multiculturalisme en Europe, la réponse juridique de l'UE sera-t-elle suffisante ? », in K. Ghimire et M. Troisvallets (éd), « Multiculturalism at a Crossroads : The European experience », *Journal of Minority Studies*, vol. 5, n° 3, Kansai University
- [13] SCHWARTZ Y., 2008, « Le travail dans une perspective philosophique », *Ergologia*, n° 0, pp. 121 -154, <http://www.ergologie.com>
- [14] SCHWARTZ Y. ET DURRIVE L. (dir.), 2009, *L'activité en Dialogues, entretiens sur l'activité humaine (II)*, suivi de *Manifeste pour un ergo-engagement*, Toulouse, Octarès Editions
- [15] WIEVIORKA M., 2010, « Le multiculturalisme : un concept à reconstruire », communication au colloque, *Le multiculturalisme a-t-il un avenir ?*, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, février, www.raison-publique.fr