Communication et organisation

Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle

52 | 2017

Communauté, sociabilité et bien commun: approche internationale

Les stratégies du discours néolibéral au XXI^e siècle dans le champ du travail : le rôle du collaborateur et du *coworking*

Strategies of neoliberal discourse in the 21st century in the field of work: the role of the collaborator and coworking

Estrategias del discurso neoliberal en el siglo 21 en el campo del trabajo: el rol del colaborador y del coworking

Estratégias do discurso neoliberal no século 21 no campo do trabalho: o papel do colaborador e do coworking

Marlene Branca Sólío

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/communicationorganisation/5773>

DOI : 10.4000/communicationorganisation.5773

ISBN : 979-10-300-0257-7

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2017

Pagination : 217-230

ISBN : 979-10-300-0163-1

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Marlene Branca Sólío, « Les stratégies du discours néolibéral au XXI^e siècle dans le champ du travail : le rôle du collaborateur et du *coworking* », *Communication et organisation* [En ligne], 52 | 2017, mis en ligne le 01 décembre 2020, consulté le 03 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5773> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.5773>

Les stratégies du discours néolibéral au XXI^e siècle dans le champ du travail : le rôle du collaborateur et du *coworking*

Marlene Branca Sólío¹

Introduction

Le terme collaborateur² tend aujourd'hui à se substituer aux termes employé/travailleur comme s'il s'agissait de transformer, voire d'idéaliser, par ce procédé lexical, les relations au travail. Nous soutenons l'hypothèse selon laquelle la notion de collaboration peut dissimuler une stratégie pour exonérer le pouvoir patronal de ses responsabilités historiques par rapport au travail. La bourgeoisie, en tant que classe dirigeante installée au pouvoir, oublie ses idéaux d'émancipation et se concentre sur la préservation du régime qui l'a établie. Ainsi, entre les années 20 et 40 du XIX^e siècle, s'est produit le nouveau scénario qui marqua la crise de 1848.

L'arrivée de la bourgeoisie au pouvoir nous montre qu'il est important de considérer certains aspects historiques généralement ignorés dans la défense des intérêts capitalistes, surtout lorsqu'il s'agit de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Nous assistons aujourd'hui à la multiplication des instituts, fondations et entreprises comme le Groupe des Instituts, Fondations et Entreprises –GIFE (1995), l'Institut des Entreprises Socialement Responsables– ETHOS (1998), l'Organisation du Réseau d'Information pour le Secteur Tertiaire (RITS) ainsi que l'ABRINQ. La pertinence de la responsabilité sociale des entreprises fait l'objet d'une justification solide dans la définition élaborée par l'Institut ETHOS :

La responsabilité sociale des entreprises implique une forme de gestion privilégiant une relation éthique et transparente de l'entreprise vis-à-vis de tous les publics, avec

1 Professeure Chercheuse à l'Université de Caxias do Sul - UCS. Journaliste, diplômée d'un Master en Communication (Unisinos), d'un Doctorat en Communication Organisationnelle (PUCRS), et d'un Post-Doctorat en Communication Organisationnelle (UFRGS) ; brancasolio@gmail.com

2 Pour les différences entre les concepts d'employeur et employé au Brésil, voir la Consolidation des Lois du Travail (Décret-Loi n°5.452, 1^{er} mai 1943), articles 2, 3 et 4 sur le site web officiel. Disponible sur: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm [consulté le 8 nov. 2011].

lesquels elle interagit, et, à travers la mise en place des objectifs organisationnels pour stimuler le développement durable de la société, la préservation des ressources environnementales et culturelles pour les futures générations, en respectant la diversité et la réduction des inégalités (Ethos, en ligne)³.

Netto et Braz (2006 : 104) affirment que, « d'un point de vue idéologique [...] le système des salaires contribue à diffuser la fausse idée capitaliste selon laquelle les travailleurs obtiennent par leur salaire l'équivalent à la pleine rémunération pour leur travail ». Ces auteurs soulignent qu'

En considérant les pays européens capitalistes à partir du XIX^e siècle, force est de constater que le salaire répondait aux besoins qui assuraient la survie des travailleurs, mais, quant aux besoins de nature socio-historiques, seules les luttes organisées par les travailleurs, au travers de leurs syndicats et partis, ont eu un certain succès dans la mesure où, cela a obligé les capitalistes à reconnaître certaines de ces luttes comme légitimes (Netto, Braz, 2006 : 104).

Nous devons observer le cadre social, politique et économique contemporain qui nous renseigne sur les forces hégémoniques au service du capital. Il suffit d'analyser la RSE, avec soin et une lucidité suffisante, afin de constater les limites de ce modèle. L'importance de la lutte pour le pouvoir, la défense des intérêts des classes, ainsi que les foyers de tension et de conflit prennent aujourd'hui un nouveau visage : celle du dissensus entre les syndicats et l'État, entre l'initiative privée et la défense de droits des travailleurs. Nous ne pouvons pas oublier que le concept de classe sociale est encore utile pour identifier les flux de pouvoir qui expliquent les antagonismes. Mais il faut préciser que, dans le cadre du néolibéralisme, les relations de classe ne se réduisent pas à l'antagonisme entre employeurs et employés : il faut élargir la problématique aux négociations et aux tensions et qui expliquent la diversité et la complexité des stratégies de communication à l'œuvre.

Dans ce contexte conflictuel, l'affaiblissement de l'action des syndicats renforce l'idée selon laquelle, dans le modèle néolibéral de l'État/Société, il faut observer la façon dont la biopolitique⁴ gouverne le corps collectif non pas au moyen de la répression ou du contrôle, mais du renforcement d'un type de discours qui porte sur la liberté et sur une illusion de participation égalitaire. Selon Fassin (2009), ce sont ces discours qui devraient faire l'objet d'une enquête s'appuyant sur des travaux visant à dévoiler les logiques de pouvoir sous prétexte de « responsabiliser », d'« émanciper » et de garantir la « souveraineté » des citoyens et qui, *in fine*, sont source de violence, de

3 Disponible sur : <http://www1.ethos.org.br> [Consulté le 8 jan. 2011].

4 Le concept de biopolitique apparaît en 1976 dans le premier volume de *l'Histoire de la Sexualité* écrit par Michel Foucault. Au début, Foucault (1984) explique le passage du pouvoir souverain (qui cause la mort et laisse vivre) au biopouvoir (qui fait vivre et laisse mourir) : deux régimes, deux conceptions de la mort, de la vie et du corps.

souffrances morales et d'atteintes à l'identité. Le pouvoir du capital cesse d'être largement basé sur le contrôle et l'appropriation et met en œuvre des stratégies d'incitation, de renforcement, de vigilance, dans le but d'optimiser les forces soumises à ce pouvoir.

La biopolitique vise ainsi l'insertion contrôlée des sujets dans la machine de production capitaliste, augmentant les chances d'adaptation aux besoins du marché, mais aussi d'encadrement des corps et des subjectivités (Lazzarato 2002). Ainsi, dans les mots du biopouvoir, le « collaborateur » (et non plus l'« employé ») doit lier sa réussite personnelle à la réussite de l'entreprise (Netto, Braz 2006 : 217).

Ce discours, qui fusionne vie professionnelle et vie privée, émerge dans les années 80-90 (XX^e siècle) : il correspond aux nouvelles normes de gestion de la force de travail par l'implémentation des systèmes tels que le Kanban et le *Just in time*. D'une part, s'est imposée la nécessité d'un syndicalisme de participation et, d'autre part un discours de « gestion postmoderne imprégnée du toyotisme, assumé par les travailleurs ou les employés qui exécutent le travail en équipe en tant que collaborateurs (...) » (Alves 2011 : 66). Dans ce contexte, patrons et employés sont censés partager les mêmes intérêts. Dès lors, la création d'une « communauté de collaborateurs » se résume à une opération, toute stratégique, de communication. Le processus de la sous-traitance se développe ainsi en stimulant l'entrepreneuriat et les relations entre entreprises.

En outre, il est important de souligner que les termes employés/fonctionnaires sont en syntonie avec la période fordiste et taylorienne (Taylor, 1856-1917), dont la proposition formelle est basée sur la description des fonctions et départements d'une entreprise. Le terme collaborateur entre dans le jargon de l'administration tel qu'il est emprunté au management japonais dans les années 70 (XX^e siècle). La collaboration, dans ce contexte, se résume à un euphémisme, à un effet de discours : Il faut penser ici au pouvoir du discours au sens où l'entend Foucault (1980) : un pouvoir qui a besoin de liberté pour agir, qui investit sur la puissance et la maximisation des capacités, des profits et des intelligences.

Le pouvoir du capital

La domination des monopoles et du capital financier, l'exportation des capitaux et les inégalités, encouragées par les *trusts* internationaux, représentent une relation de pouvoir qui tend à implanter dans les territoires pauvres des industries qui alimentent l'exploitation de la main-d'œuvre moins chère, qui compromettent et dégradent l'environnement et institutionnalisent la misère.

Il faut souligner que les monopoles disposent d'un pouvoir bien supérieur au pouvoir de la majorité des États nations. Ainsi, on a remarqué que 96 % de 200 megacorporations transnationales, dont le siège social se trouve respectivement dans huit pays, représentent un volume de ventes qui dépassent

le PIB de tous les pays du globe, hormis le PIB des neuf premières puissances économiques mondiales » (Borón 2002 : 150-151).

L'expansion des entreprises, des corporations, des conglomérats, des monopoles, des *trusts*, des cartels, des multinationales et des transnationales s'intensifie depuis le XVI^e siècle, en se caractérisant comme des éléments centraux, à partir de la seconde moitié du XX^e siècle. Maintenant, il s'agit de montrer comment le pouvoir des entreprises partage l'influence avec les marchés financiers, capables de contrôler le pouvoir politique national ; dans cette mesure on parle alors de géoéconomie. Cette logique économique conduit à un partage de la responsabilité dans le processus décisoire à propos des intérêts d'une minorité dominante, lesquels sont dépouillés de valeur sociale. L'image du décideur est de plus en plus diffuse, tout comme il est « essentiel de la localiser » (Ianni 1999 : 101).

Les intérêts du capital imposent la dérèglementation universelle, qui affecte aussi les relations de travail (Netto, Braz 2006). Cette dérèglementation a deux facettes interconnectées : d'une part la défense de la fin des barrières tarifaires sur les biens et accès aux capitaux (correspondant aux pratiques quotidiennes des relations internationales) et, d'autre part la défense de ces mêmes barrières en ce qui concerne les principaux marchés nationaux. Les pays impérialistes dérèglementent rarement leurs marchés intérieurs qui profitent d'un régime de réduction, voire de suppression des garanties au travail⁵.

En considérant les données du FMI (2014), sur la base de 191 pays, 11 effectuent des dépenses égales ou inférieures à 16 % du PIB. Nous pouvons citer : le Bangladesh, le Congo, le Guatemala, l'Iran, le Madagascar, le Nigeria, le Soudan et le Turkménistan⁶. En effet, ces pays traversent une période difficile due à la recrudescence des principes néolibéraux, qui confèrent à l'employeur les pleins pouvoirs pour proposer des bas salaires, occasionnant ainsi l'amointrissement du marché du travail.

Mais le plus grave, c'est le démantèlement du droit du travail et des acquis sociaux garantis par la Constitution brésilienne de 1988, concernant notamment les mesures telles que la sous-traitance sans limite et la modification, entre autres, des règles de retraite, qui laissent les travailleurs sans défense devant les intérêts de l'employeur et induisent l'augmentation d'embauche dans des conditions analogues à l'esclavage, réalité présente au Brésil en plein XXI^e siècle.

5 Comme exemple, nous citons la Grèce qui, à cause de sa dette, due au FMI et à la communauté européenne associés aux intérêts de l'élite dirigeante, s'est vu appliquer des mesures néolibérales adoptées depuis 2010, qui se sont traduites par des violations des droits sociaux telles que la réduction des salaires du secteur public, la baisse des salaires nominaux et des salaires gelés pendant trois ans. Le scénario se reproduit au Brésil en 2017, par le projet d'amendement constitutionnel (PEC) 241/55 créé par le gouvernement, qui vise dans son texte de départ à réduire les dépenses publiques à des niveaux inférieurs à 16 % du PIB.

6 Felipe Rezende. 25. Oct. 2016. Commission des Affaires Économiques. Disponible sur : <https://www.facebook.com/josecarlos.coelhobrandao.5/videos/1796799193893908/> [consulté le 21 déc. 2016].

À ce titre, Mészáros (2002) met en évidence le paradoxe entre l'expulsion du travail, du processus de production et de l'activation des dispositifs d'engagement du travail, avec la logique de la production du capital. Alves (2011: 90) souligne que les avancées du capital se propagent au moyen des formations administrées au sein des entreprises, les politiques gouvernementales, les curriculums scolaires, les appareils médiatiques de l'industrie culturelle et, même des églises.

Nous pouvons citer, à titre illustratif, l'utilisation du terme collaborateur qui remplace le terme employé, ainsi que la stratégie de cooptation du travailleur et la naturalisation d'une profusion de valeurs, qui provoquent un effacement apparent des différences réelles, des objectifs, des intérêts et des valeurs des individus qui sont en relation. Dès lors, il semble important de faire attention à une relation qui considère que la subjectivité des sujets implique « l'écoute », ou l'accueil, postures que l'on ne trouve pas normalement dans les organisations.

Ainsi cette attitude se matérialise lorsque les organisations indiquent la place de la responsabilité sociale, amplifient les campagnes pour promouvoir la collaboration, non seulement, en les encourageant à économiser de l'énergie, de l'eau, à trier les déchets etc., mais aussi, en les responsabilisant sur des questions liées à l'écosystème. L'attrait inconditionnel des défenseurs de la « nouvelle modalité de travail », comme le souligne G. Gramaccia (2015), met l'accent sur l'environnement physique ; la facilité de travailler en ligne (valorisation de la mobilité et des échanges à distance); la possibilité de travailler avec des équipes pluridisciplinaires et multitâches dans une attitude d'échange permanent et de développement mutuel (bien que la probabilité de cette situation soit évidente) ; la possibilité de profiter de relations de travail sans hiérarchie verticale et sans horaires fixes ou prédéterminés : « Vous êtes votre propre patron ».

Qu'est-ce qu'un collaborateur ?

C'est à partir du renforcement du modèle néolibéral que des concepts tels que l'idéologie et les différences de classes (Harvey 2004 ; Wood 2014) prennent un tour moins radical. Dans ce cadre, le remplacement, dans les discours liés à la communication organisationnelle, des termes employé/travailleur par le terme collaborateur révèle une des formules de contrôle biopolitique dont l'objectif consiste à neutraliser les luttes ouvrières au prix d'un discours unanimiste susceptible de « faire communauté » : dans cette vision irénique, l'employé devient « entrepreneur » et l'entreprise « sous-traitante ». Dès lors, le concept de *coworking* surgit comme un nouveau drapeau dans les relations capitales *versus* travail.

En effet, le travailleur a trouvé plus d'espace pour manifester et rendre visibles et audibles ses demandes. Les luttes entreprises par les syndicats ont étendu ses droits au Brésil en tant que sujet organisationnel à partir des

années 90 (XX^e siècle). Pourtant, le capital et le travail ont conservé leur antagonisme. Simuler une complémentarité entre le capital et le travail, ou, entre l'employé et l'employeur aura cependant consisté à explorer les conditions d'un rapprochement, d'une complémentarité et ce tout en préservant leur autonomie respective.

La condition de collaborateur suppose que l'employé mette en valeur la relation employé/employeur dans la perspective de luttes qui auront consolidé les droits du travailleur et les acquis sociaux. Les discours iréniques qui définissent l'entreprise comme une famille, ou le slogan du type « s'investir dans son travail », cherchent à tracer un nouveau modèle de relation sans transformation sensible la relation entre capital et travail (Pieri Demytrius 2016). Ce n'est pas un effet de mode, mais la consolidation de la place que soutient cette relation dans le modèle néolibéral. Collaborer dans son essence signifie coopérer, c'est ce qui a toujours été vérifié dans une activité de travail.

Dans le cadre de notre réflexion, il s'avère important de citer l'article 3^o de la Consolidation des Lois du Travail brésilien (CLT), laquelle définit l'employé comme la personne physique qui rend des services de façon non occasionnelle à un employeur, sous la direction de celui-ci et moyennant un salaire. Ainsi, il est fondamental d'établir une différence entre l'employé et le collaborateur. Les termes d'emploi, de création des associations ou collaboration sont des concepts différents sur le plan social, sémantique et juridique. La question de la vente de la force de travail perd de sa pertinence, dès lors qu'on parle de collaboration *versus* appropriation de profit et de l'exploitation de la force de travail dans le processus de production, dès lors que l'initiative privée se renforce par la neutralisation de l'action de l'État, au moyen du pouvoir qu'elle exerce dans des discussions qui conduisent à dévaloriser des questions salariales, d'emploi et de droit.

Coworking: une manière de collaboration

Un second scénario émerge, qui tend à masquer le changement dans les relations capital/travail dans le régime néolibéral: le *coworking*, que nous percevons comme un débouché stratégique pour le système de production capitaliste.

Le terme apparaît en 2005 aux États-Unis, et au Brésil en 2008 (Santos, 2003). On estime la présence de plus de 4 000 espaces de ce genre dans le monde, dont 358 au Brésil, soit une augmentation de 52 % par rapport à 2015. Ce sont 10 000 postes de travail, en moyenne 57 *coworkers* par espace, et une tendance à y créer des salles individuelles, actuellement environ 840. São Paulo concentre le plus grand nombre d'espaces (39% du total en 2016), suivi du Minas Gerais, du Rio de Janeiro, du Paraná et du Rio Grande do Sul⁷.

⁷ Disponible sur : <https://coworkingbrasil.org/como-funciona-coworking/> [consulté le 15 oct. 2016]. Consulter également: <http://www.coworkingbrasil.org/censo> [consulté le 25 oct. 2016].

Divers auteurs ont analysé les crises cycliques du système économique capitaliste (Ianni 1979, 1991, 1999), ainsi que les difficultés rencontrées par le modèle de société néolibéral, proche de l'épuisement, selon certaines approches (Mészáros 2003, 2011, Cardoso 2003, Harvey, 2004, 2013, Santos 2003). Dans ce scénario, le capitalisme financier provoque, d'une part, une fissure dans le capitalisme productif. D'autre part, la production excédentaire exige la consommation, alors que le système lui-même « étouffe » une partie du marché des consommateurs.

L'exploitation avide de la main-d'œuvre bon marché semble être la solution la plus fréquente pour réduire les coûts et augmenter les profits (Piketty 2013). On produit de plus en plus, à un moindre coût, pour des marchés de plus en plus restreints, dans une société régie par l'information et la technologie, qui semble se rapprocher d'une transformation majeure dans les concepts de travail et d'emploi (Wood 2014). Mais ce sont des questions que l'utilisation naïve des termes ne considère pas.

Un mouvement vers la pensée conservatrice mène les élites dirigeantes, les propriétaires des moyens de production à faire pression sur les gouvernements en exigeant l'augmentation du temps de travail, la réduction des droits du travail, l'augmentation de la durée de travail permettant le droit à la retraite, parmi d'autres initiatives telles que la restriction des politiques de santé publique. En ce sens, la souffrance du travailleur est bien représentée (Antunes, Silva 2004, Antunes 2005, 2009, Menegat 2006, Dejours 1987).

Face à ce scénario, on remarque la promotion insistante d'une « nouvelle façon de travailler » : le *coworking*. Pensé comme une solution aux problèmes relationnels dans les environnements de travail – lié avec « l'entrepreneuriat », un autre concept cher aux néolibéraux –, il apparaît dans des contextes libérés de la hiérarchie et de la rigidité verticale qui caractérise le système classique des relations de travail.

Cette notion, très émergente, exige une discussion conceptuelle et une réflexion solide, ce qui, plus qu'un problème, nous semble plutôt l'occasion d'une tentative de contribution. Nous avons cherché des références bibliographiques qui pourraient rendre compte de cette problématique contemporaine et des références spécifiques sur le modèle de travail, analysant des données et des informations de manière dialectique, en même temps que nous menions une recherche qualitative auprès de *coworkers* de certains de ces « espaces collectifs ».

Les membres de la génération y sont les principaux acteurs dans le maintien de ce modèle organisationnel de travail. Cette génération cherche un travail qui participe d'un sentiment d'identité et d'épanouissement personnel. La stabilité et la carrière ne sont pas la priorité pour elle qui préfère l'innovation permanente et le changement pour se maintenir motivée. Les natifs numériques ont grandi dans un environnement de connectivité qui a généré une augmentation significative des partages et de la collaboration,

contrairement à la modernité avec sa domination technique du social, l'individualisme exacerbé, l'éthique de l'accumulation et l'approche rationnelle du monde. (Pieri 2016 : 12).

L'argument qui met en valeur la qualité interactive de la collaboration démontre néanmoins une certaine opacité quant à la transformation du concept de travail, en cours depuis la fin des années 1970, quand Thatcher, Kohl et Reagan – Angleterre, Allemagne et États-Unis – lancent une offensive contre les droits du travail, préparant le démantèlement de l'action syndicale organisée (Cardoso 2003). Une importante proportion de ces espaces de *coworking* est liée aux investissements individuels, dont le rendement dépend des loyers et du taux de socialisation des équipements et de la technologie, c'est-à-dire que le *coworker* n'est pas propriétaire des moyens de production. Comme au passé, il continue à vendre sa force de travail, sur un marché très concurrentiel, avec des blocages de consommation et un comportement de style « toboggan », qui pour lui sera synonyme d'insécurité émotionnelle, de stress et d'instabilité financière.

Selon Morin (2001), le sens du travail est fortement influencé par notre organisation; capable de changer les comportements des travailleurs de telle manière qu'ils commencent à avoir des attitudes positives par rapport aux fonctions qu'ils exercent, à l'organisation et à eux-mêmes. On doit considérer les conditions de travail appropriées, capables de fournir à l'individu un environnement dans lequel il puisse exercer son autonomie et sa participation.

Mais cet aspect ne fait pas qu'épuiser le sens ou la signification du travail, contrariant les adeptes du *coworking*, qui décrivent cette modalité comme la nouvelle formule de travail. Dejours (1987) explique que le travail doit avoir du sens pour le sujet lui-même, pour ses pairs et pour la société. Selon l'auteur, le sens du travail est formé par le contenu significatif par rapport au sujet, et par le contenu significatif par rapport à l'objet. Le sens du travail permet la construction de l'identité personnelle et sociale du travailleur, par le biais des tâches qu'il effectue, lui permettant ainsi de s'identifier avec ce qu'il fait.

Le plaisir au travail est essentiel au maintien de la bonne santé et de la normalité (Dejours 1987). Mais il serait simpliste d'imaginer que cela est lié à l'utilisation collective d'un environnement « enchanteur » et disposant des ressources technologiques pour lesquelles le sujet paiera des frais d'utilisation, les responsabilités relatives à l'entretien lui revenant, sans que cela implique la propriété des moyens de production. Il convient de souligner que la présence de professionnels de différents domaines n'implique pas une production collaborative, ni ne traduit des projets collectifs. Les échanges sont généralement éventuels. Il est également nécessaire de mentionner l'instabilité et le changement permanent des membres, ainsi que le besoin intermittent de prospecter de nouveaux clients / projets, mais également le fait de faire face à la concurrence féroce et à la négociation des prix, qui débouchent sur l'instabilité financière et émotionnelle.

Marché du travail au Brésil

Il est important de préciser qu'au début des années 2010, le Brésil expérimente une baisse du chômage⁸, une augmentation du travail déclaré et de la consommation, qui sont des effets directs parmi d'autres mesures économiques et sociales prises par le gouvernement du Parti des Travailleurs. Néanmoins, comme le soulignent Cabanes et Georges (2014), l'augmentation générale de la consommation recouvre un endettement progressif de la population et la précarisation du travail.

En septembre 2016, contrariant les chiffres du début de 2013, le pays a été classé au 7^e rang sur 51 pays présentant les taux de chômage les plus élevés (11,6 %), selon le classement de l'agence Austin Rating, qui place l'Afrique du Sud (26,6 %) et l'Espagne (19,9) en tête de classement dans cette compétition peu enviable⁹. L'IBGE a souligné que la population au chômage a atteint 11,8 millions d'individus en juillet/2016 et que le pays a perdu 623 000¹⁰ emplois déclarés. Austin Rating a enregistré une perte de 1,6 million d'offres d'emploi en 2015, prévoyant la disparition de plus de 1,8 million d'emplois jusqu'à la fin de l'année 2016¹¹. Les données permettent une évaluation sociale, politique et économique sur le scénario national.

Des données de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont enregistré l'augmentation du nombre de chômeurs, l'indice se rapprochant de celui de 2013¹². Il faut également considérer l'avis de certains experts, qui « estiment que le volume de personnes en situation de chômage dissimulé (...) est trop important pour être négligé – (...) représente un groupe d'une taille similaire à celui des chômeurs assumés »¹³.

Les taux de formalisation croissante du marché de travail ne résolvent pas le problème du bas niveau salarial. Ce qu'ils appellent « gestion de la

8 En septembre 2016, la presse brésilienne a rapporté qu'il y avait 12 millions de chômeurs au Brésil, en chiffres absolus, le plus haut taux enregistré par la série historique de la Recherche Nationale Continue de l'IBGE, commencée en janvier/2012. Au Brésil, le taux officiel de chômage ou de personnes sans activité est déterminé par l'Institut Brésilien de Géographie et de Statistique (IBGE). Les valeurs sont déterminées à partir d'études mensuelles avec la Population Économiquement Active (PEA). Les méthodologies de mesure varient au cours du temps et en fonction de la recherche. Disponible sur: https://pt.wikipedia.org/wiki/Taxa_e_desemprego_no_Brasil [consulté le 18 oct. 2016].

9 Le chômage au Brésil est au 7^e rang dans le classement mondial sur 51 pays. Darlan Alvarenga (G1, à Sao Paulo). Disponible sur: <http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2016/04/desemprego-no-brasil-chega-maior-taxa-da-serie-historica-do-ibge.html> 21 avr. 2016. Consulté le 20 oct. 2016 et disponible sur : <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/desemprego-no-brasil-e-o-7-maior-do-mundo-em-ranking-com-51-paises.html> [consulté le 21 oct. 2016].

10 Disponible sur: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/brasil-fecha-94-mil-vagas-de-trabalho-formais-em-julho.html> [consulté le 15 oct. 2016].

11 Disponible sur: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/brasil-so-deve-recuperar-estoque-de-empregos-perdidos-partir-de-2021.html> [consulté le 21 oct. 2016].

12 Disponible sur: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/desemprego-entre-jovens-cresce-no-mundo-todo-em-2016-diz-oit.html> [consulté le 20 oct. 2016].

13 Le taux alternatif augmente le total de chômeurs (MOTA, Camila Veras). Reportage publié dans le journal Valor, 09-09-2013).

pauvreté » révèle les stratégies biopolitiques avec lesquelles l'État stimule l'entrepreneuriat social, le commerce informel, les activités « culturelles » dans les banlieues, les politiques sociales dans le secteur de l'assistance et les formes de mécénat d'entreprise. La précarisation va de pair avec une conception de la citoyenneté liée à une culture du don. Selon Teresa Sales (1994), au Brésil les droits fondamentaux à la vie, à la liberté individuelle, à la justice, à la propriété, au travail ; tous les droits civils, enfin, pour notre homme libre et pauvre qui vivait dans l'orbite du domaine territorial, étaient des droits assimilés à un don fait par le « seigneur de terres » (latifundiaire de la période esclavagiste) et par les actuelles institutions démocratiques libérales. Ce concept nous permet de penser les relations sociales de travail qui prennent corps sans la médiation des droits et continuent à obéir au pouvoir privé sans limites entre faveur et violence, deux facettes du refus de l'altérité.

Il est important de remarquer que la notion de chômage prend forme dans la structure sociale et économique, à partir du XX^e siècle, étant liée à la « relation salariale comme une forme hégémonique de la relation de travail » (GALEAZZI 2002 : 67)¹⁴. Les années 1970 présentent de faibles taux de croissance, l'augmentation des taux d'inflation et de chômage dans les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) et les tentatives pour contourner ce scénario comprendront la voie technologique et l'assouplissement des droits du travail/sociaux, des mesures encore plus encouragées de nos jours.

Aujourd'hui, la PEC 241, approuvée par la Chambre des Députés, un projet « qui libère la sous-traitance sans restriction au Brésil », aggrave la situation de marginalisation, de désarroi et de chômage¹⁵. De la même manière, le Projet de Loi 257, qui gèle les salaires des fonctionnaires publics et le Projet de Loi 432, qui traite de l'assouplissement de la lutte contre le travail esclave, sont dommageables pour le scénario économique et social actuel.

À partir de ce scénario, on peut réfléchir au concept de *coworking* non pas comme une forme de travail innovant et libérateur, mais comme une extension du modèle de sous-traitance, fondamentale pour le démantèlement des acquis des droits du travail et sociaux, et extrêmement avantageux pour ceux qui continuent, effectivement, en tant que propriétaires des moyens de production, embauchant la main-d'œuvre, et de plus en plus libérés des charges et des obligations sociales.

Ainsi, nous voyons que, si les discours à propos du travail sont construits collectivement dans un contexte historique, économique et social donné, la production et l'échange du sens sont le résultat de la production personnelle et

14 I. GALEAZZI, *Chômage*, in Antônio David CATTANI, Dictionnaire critique sur le travail et la technologie. Petrópolis, Vozes, 2002.

15 Pourquoi les centrales convoquent-elles une grève générale ? Voyez ces 10 raisons. Disponible sur: <https://www.brasildefato.com.br/2016/10/21/por-que-as-centrais-convocam-uma-greve-geral-veja-dez-motivos/> [consulté le 26 oct. 2016].

interpersonnelle, en fonction de l'appréhension des significations collectives, dans les expériences quotidiennes. Les transformations dans les discours et dans la négociation conflictuelle de sens s'opèrent, de cette manière, à partir d'une relation dialectique avec la réalité et le pouvoir.

En cela, la notion de *coworking* sert un discours néolibéral bien ancré dans des principes démocratiques comme l'autonomie, l'indépendance, la réalisation de soi, en dissimulant le désengagement souhaité du capital par rapport à son rôle social. Le sens et la signification du travail sont alors maquillés, mais restent « au service » de la compétitivité et de la logique capitaliste.

Considérations finales

À partir de la Révolution Industrielle, le travail se configure, au fil du temps, comme une relation stable, un engagement contractuel, un contrat formel et certains avantages sociaux, en échange de contrôles rigoureux des heures travaillées (pointage), la subordination hiérarchique, des règles rigides pour la plupart des situations, des minimums salariaux fixes et l'aggravation progressive de l'exploitation de la main-d'œuvre. Dans la mesure où le système capitaliste se renforce, les conditions de stabilité perdent de leur force, ravagées par la mondialisation et par le progrès technologique structurel, tous deux acteurs de premier plan sur la compétitivité, la réduction des postes de travail, l'aplanissement des niveaux hiérarchiques et l'augmentation extraordinaire du nombre de chômeurs.

Peu à peu, les employés cèdent la place à d'éventuels prestataires de services. L'emploi stable, à temps plein et à moyen/long terme, est progressivement remplacé par le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail indépendant, le travail de coopératives, la sous-traitance des services, le travail sous forme de jobs.

Si la relation classique capital *versus* travail ne pèse pas en faveur du travail dans la balance, la nouvelle formule retire toute charge ou responsabilité sociale à celui qui rémunère/embauche un travailleur. L'« entrepreneur » est responsable de ses gains et de ses pertes. Le professionnel doit être doté de la capacité de transformer les défis en opportunités, perpétuant ainsi le système. On comprend, à partir de l'importante communication et du marketing appliqué au « nouveau » concept, l'intérêt du réel entrepreneur, habituellement propriétaire de l'espace, c'est-à-dire des moyens de production ; une sorte d'« écran de fumée » s'impose sur les questions des droits du travail, du chômage structurel, de l'exploitation capital *versus* travail, de la maintenance du système au service du capital, de la production à grande échelle à faible coût et du consumérisme.

Carlos Waisman (2006 : 28) affirme qu'à partir du moment où l'État néolibéral réduit le contrôle sur les formes d'organisation et d'expression de la société civile, il crée l'espoir que son retrait peut aboutir à des niveaux plus hauts d'engagement participatif. Cet auteur souligne d'ailleurs l'action

contradictoire de l'État néolibéral, qui offre deux types de traitement à deux pôles opposés de la société civile. Selon lui, l'État adopte, d'un côté une posture libérale et démocratique vers le pôle « civique » et, de l'autre côté il prend une posture clientéliste par rapport au pôle qu'il définit comme « marginalisé ». Le pôle privilégié réunit des associations organisées, avec une forte capacité d'autorégulation. Ces associations contribuent à la formation des citoyens et des groupes de citoyens tournés, d'un côté, vers la production d'actions et de décisions politiques et, de l'autre côté, vers la construction de contextes dans lesquels les personnes et les groupes élaborent leurs exigences. Le pôle marginalisé opère, selon Waisman, avec des bas niveaux d'autonomie et une capacité réduite d'agir de façon indépendante, organisée et autosuffisante. Il serait donc moins protégé contre des actions utilitaires et dépendantes du clientélisme ou de dispositions corporatives.

Dans le contexte du travail, la division entre les deux pôles est aussi valide. Le monde du travail, selon Michel Lallement (2007 : 72) est un puissant révélateur des enjeux liés à la reconnaissance. Avoir un emploi est, en accord avec cet auteur, la condition principale de l'indépendance et de l'intégrité des citoyens. Cette compréhension de l'emploi renvoie à cette répartition des citoyens : ceux qui travaillent et qui contribuent au « bien public » et ceux qui ne peuvent rien offrir à la société. Être au chômage implique non seulement être hors d'une condition valorisée mais aussi hors de tout contexte où il existe la possibilité d'être évalué par rapport aux qualités particulières par lesquelles un individu se distingue des autres.

Les activités des acteurs sociaux sont jugées de manière intersubjective, en fonction de leur aptitude à concrétiser des finalités socialement définies comme valides et dignes de valeur. La part des activités socialement instituées comme dignes d'estime parmi les pratiques multiples d'acteurs sociaux se traduit dans des formes de valorisation ou de dévalorisation relatives à un ordre de hiérarchies symboliques et de classements institués (Voirol 2005 : 113).

En ce sens, les ressources sémantiques qui « gravitent » autour des notions de chômage et de précarité indiquent, en règle générale, des préjugés qui dévalorisent le statut moral des personnes qui se trouvent dans une situation de difficulté matérielle. Ainsi, si les ressources sémantiques disponibles pour évaluer le mode de vie de quelqu'un, sont à connotation négative, il devient alors très difficile de percevoir cette personne comme collaborateur dans un cadre de *coworking*.

On peut affirmer que la stratégie discursive du *coworking* est au service de la dissolution des relations capital *versus* travail, alors que le concept de collaborateur rend opaques des points de friction entre le capital et le travail. Tous deux vont dans le même sens quand il s'agit d'assurer les intérêts très éloignés de la construction d'un commun qui assure la communauté, c'est-à-

dire quand il s'agit de garantir qu'il n'y ait aucun changement dans la forme capitaliste et biopolitique d'exploitation du travail.

BIBLIOGRAPHIE

ALVES G., 2011, *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo*, São Paulo, Boitempo.

ANTUNES R., 2005, *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, São Paulo, Boitempo.

ANTUNES R., 1995, *Adeus ao trabalho*, São Paulo, Cortez.

BORÓN A.-M. (Coord.), 2002, *Império e imperialismo*, Buenos Aires, Clacso.

BRASIL 1943, *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*.

CABANES R., GEORGES I., « Gestion de la pauvreté et entrepreneuriat de soi : un nouveau compromis de gouvernement au croisement des politiques sociales et néolibérales ? », *Brésil(s)*, n. 6, 2014, p. 7-15.

CARDOSO A.-M., 2003, *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo, Boitempo.

DEJOURS C., 1987, *A loucura do trabalho*, São Paulo, Oboré.

FASSIN Didier, Another politics of life is possible. *Theory, culture & society*, v. 26, n. 5, 2009, p. 44-60.

FOUCAULT M., 1980, Poder de morte e direito sobre a vida. In *História da Sexualidade*, v.1, A vontade de saber, Rio de Janeiro, Graal, p. 127-152.

GALEAZZI I., 2002, *Desemprego*. In CATTANI, A.-D. Dicionário crítico sobre o trabalho e tecnologia, Petrópolis, Vozes.

GRAMACCIA G., La coprésence sociale: un objet émerge en communication des organisations, *Revue Communiquer*, n. 13, 2015, p. 33-43.

HARVEY D., 2004, *O novo imperialismo*, São Paulo, Loyola.

IANNI O., 1999, *Teorias da globalização*, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

LALLEMENT, M. 2007, «Qualités du travail et critique de la reconnaissance», in CAILLÉ, A. (dir.) *La quête de reconnaissance : nouveau phénomène social total*, Paris, la Découverte, p. 71-88.

LAZZARATO, Maurizio, Du biopouvoir à la biopolitique, *Multitudes*, n. 9, 2002, p. 45-57.

MARX, K., 1984, *O capital: crítica da economia política*. Coleção os economistas, São Paulo, Nova Cultural, Livro I, Tomo II.

MENEGAT M., 2006, *O olho da barbárie*, São Paulo, Expressão Popular.

MÉSZÁROS I., 2002, *Para além do capital*, São Paulo, Boitempo.

MÉSZÁROS I., 2003, *O século XXI: socialismo ou barbárie*, São Paulo, Boitempo.

MORIN E., 2001, « Os sentidos do trabalho », *Revista de Administração de Empresas*, vol. 41, n° 3, p. 8-19.

MOTA C.-V., 2013, *Taxa alternativa eleva total de desempregados*, Jornal Valor.

NETTO J. -P., BRAZ, M., 2006, *Economia política: uma introdução crítica*, São Paulo, Cortez.

PIERI DEMYTRIUS M. De., 2016, *Novos modelos de trabalho na economia criativa*, Monografia de conclusão de curso, Universidade de Caxias do Sul.

PIKETTY Th., 2013, *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro. Intrínseca.

SANTOS M., 2003, *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*, Rio de Janeiro, Record.

VOIROL O., 2005, « Les luttes pour la visibilité – esquisse d'une problématique », *Réseaux*, n. 129-130, p. 91-121.

WAISMAN C., «Autonomy, self-regulation, and democracy: tocquevillean-gellnerian perspectives on civil society and the bifurcated state in Latin America». In FEINBERG R., WAISMAN C., ZAMOSC L. (eds.), *Civil Society and Democracy in Latin America*, New York, Palgrave Macmillan, 2006, p. 17-33. WOOD E. M., 2014, *O império do capital*, São Paulo, Boitempo.

Résumé : Ce texte résulte de la convergence de deux projets de recherche et propose une analyse du terme collaborateur, notion qui, à partir des années 80 (XX^e siècle), s'est substituée au terme travailleur/employé dans le contexte des organisations professionnelles. Cet article vise à montrer qu'il existe derrière ce remplacement apparemment naïf, même théoriquement justifié, une logique perverse dans le domaine de l'exploitation de la main-d'œuvre. Nous cherchons à retrouver le sens attribué à ce terme à partir de la recherche bibliographique et d'analyse dialectique du terme. Ensuite, ce texte propose une réflexion plus récente, liée à l'utilisation du terme *coworking*, qui révèle une certaine dissimulation de l'exploitation du travail. Ce processus est dû à la forte visibilité des programmes de communication organisationnelle liés à des médias hégémoniques.

Mots-clés : collaborateur/employé, *Coworking*, néolibéralisme, travail/emploi.

Abstract : This article results from reflections during the development of two research projects. It begins with an analysis of the word collaborator, which, mainly from the 1980s of the 20th, tends to replace worker and employee words in business organizations. The discussion wants to reveal that behind the substitution apparently naïve and theoretically justifiable, the objective is cover-up a perverse logic of labor-power exploitation. With bibliographic research and dialectical analysis, we rescue the meaning attributed to the word especially in the Second World War period. Finally, the article introduces a discussion associated with the term collaborative work. Although the term seems to be unrelated with the word collaborator, reveals an effective prescription to hide the labor exploitation, aided by wide visibility obtained with programs of organizational communication and media mainstream media, emulated by discursive organizational strategies.

Keywords: Collaborator/employee, *Coworking*, Neoliberalism, Work/employment.