

VULNÉRABILITÉS AU TRAVAIL : CE QUE TRAVAILLER VEUT DIRE

Luc Justet

Depuis le tournant des années 2000, la « vulnérabilité au travail », les « vulnérabilités » individuelles et collectives semblent devenues une catégorie d'analyse signifiante pour désigner la réalité actuelle du monde du travail et de l'emploi. La généralisation de son usage, aussi bien dans la littérature des sciences sociales que dans l'action publique, pose de multiples questions. De quoi parle-t-on au juste ? De la dégradation d'un être ou d'une chose ? Des stigmates que portent certaines catégories sociales ? De caractéristiques individuelles physiques ou psychiques ? Et finalement quelles sont les conditions de pertinence de la notion de vulnérabilité dans les sciences sociales ?¹ Pour contribuer à ce débat, nous sommes partis de deux questions.

Dans le cadre conceptuel de l'ergologie, autant la notion de compétence a été travaillée en profondeur par le philosophe Yves Schwartz (2009, pp. 114-123 ; 2000, Introduction), autant à notre connaissance la question de la vulnérabilité au travail n'a fait à ce jour l'objet d'aucune référence particulière, si ce n'est la publication d'un compte-rendu de lecture par Édouard Orban (2018), intitulé « *Une politique de la vulnérabilité est-elle pensable ?* », qui portait sur la thèse de philosophie d'Yves Pillant, elle-même essentiellement axée sur la notion d'exclusion sociale et ses approches épistémiques, ontologiques et politiques.

¹ Ce sont là quelques unes des questions posées lors du Colloque international sur "Les vulnérabilités au travail : regards croisés des sciences sociales en Europe". Ce colloque, organisé par le Centre Émile Durkheim (UMR 5116) et le Centre d'Études et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations (EA 4692), s'est tenu à l'Université de Bordeaux, 24-25 juin 2021. La réflexion proposée dans ce texte est issue de la conférence que nous avons faite pour introduire ce colloque.

Le terme « vulnérabilité » n'est donc pas répertorié comme élément du « vocabulaire ergologique » ou comme concept opératoire dans la démarche concrète d'analyse de l'activité de travail Est-ce à dire que ce terme ne « fait pas sens » dans le travail ? Telle fut notre première question.

Nous tournant vers notre discipline - le droit - nous fîmes un constat quasi identique. Certes, le terme de vulnérabilité apparaît dans le Code pénal, dans le cadre général des atteintes à la personne humaine - à propos d'abus de l'état d'ignorance ou de situations de faiblesse - mais toujours sous le vocable de « *particulière vulnérabilité* ». C'est-à-dire dans des situations précisément listées à l'article 223-15-2 : l'âge (mineurs), la maladie, l'infirmité, la déficience physique ou psychique, l'état de grossesse, la sujétion psychologique ou physique. Il en va strictement de même (vocable employé et situations visées) dans ledit Code pénal concernant les pratiques de harcèlements moral et sexuel et de discriminations².

Quant au droit du travail, applicable à la condition de salarié, soit à ce que nous nommons par commodité le travail, la conclusion de la recherche est encore plus lapidaire : le terme de vulnérabilité n'y est jamais utilisé. Il n'est utilisé ni dans les situations de harcèlements ou de discriminations, ni-même plus généralement dans les situations que nous qualifions « risques psychosociaux » et que la législation du travail nomme « santé mentale ». Est-ce à dire que ce terme ne « fait pas sens » dans le droit du travail ? Telle fut notre deuxième question.

Ces deux questions préliminaires furent alimentées par le constat personnel que nous-mêmes, ancien inspecteur du travail, formateur en droit du travail spécialisé sur les questions de relations sociales, de souffrance au travail et d'analyse du travail, à cet égard au cœur des problématiques de l'entreprise et de l'activité de travail, n'employions jamais ce terme dans nos interventions, qu'il s'agisse de formations, d'expertises, ou d'analyses du travail, ni-même dans notre raisonnement.

Ce texte a donc pour objectif d'étudier, d'explorer la notion de vulnérabilité. Après avoir repris quelques pistes de réflexion que l'on peut trouver dans des ouvrages généraux, nous examinerons ce que les

² Respectivement articles 223-33-2-2, 222-33 et 225-1.

enseignements de l'ergologie permettent d'en dire, notamment avec le concept de santé tel qu'il fût proposé par Georges Canguilhem. Puis nous confronterons la notion de vulnérabilité à l'essence et au sens du droit du travail, à ce qu'elle peut signifier dans le cadre de la subordination salariale. De cet ensemble nous pourrions enfin tirer quelques conclusions en termes de compréhension et d'intervention.

1. Quelques pistes de réflexion

Le terme de « vulnérabilité » étant un mot très employé actuellement, nous avons pensé qu'il pourrait être utile d'examiner les dictionnaires. La vulnérabilité est y sans surprise communément définie par le « caractère vulnérable », lui-même précisé par des termes comme fragile, sensible, attaquant, précaire, accessible (Larousse) ; le Petit Robert donnant l'exemple – intéressant pour des « disciples » de Georges Canguilhem – de la « vulnérabilité de l'organisme ».

Nous avons retenu, en mêlant Larousse et Petit Robert, deux définitions du terme vulnérable à valeur de pistes de réflexion : « *Qui peut être blessé, frappé par un mal physique* » (Petit Robert). La vulnérabilité peut donc être causée par un dysfonctionnement physiologique (le Larousse évoque directement la maladie) mais aussi par l'action d'autrui (le Larousse parle de réception de blessures, de coups) ; mais aussi : « *Qui, par ses insuffisances, ses imperfections, peut donner prise à des attaques* » (Larousse). Cela signifie que cette action d'autrui ne semble pouvoir porter ses fruits que par la faute de la personne agressée ; le Petit Robert y voit quelqu'un qui « se défend mal ». Sans surprise, le fonctionnel Thésaurus Larousse associe vulnérable à, dans un ordre *crescendo* : délicat, faible, exposé, sans protection, menacé, en danger. Pour être complet, signalons que ces dictionnaires classiques nous apprennent que le « vulnérant » est celui qui blesse, et le « vulnaire » celui qui guérit les blessures.

Relisant enfin ce que disent les sciences sociales issues de la psychologie du travail et de la sociologie qui travaillent beaucoup sur cette question, nous avons retenu cette phrase de Dominique Lhuilier, psychologue du travail :

« L'origine du terme est médicale : un être vulnérable est une personne qui, du fait d'une constitution fragile, est susceptible d'être blessée. Par extension, dérivé de ce sens organique (comme la métaphore de la fracture sociale), les vulnérables sont ceux qui sont à la limite de l'inadaptation sociale (...). La vulnérabilité désigne alors une zone intermédiaire entre l'intégration et la désaffiliation »³ (2019, p. 8).

L'ensemble de ces questionnements et informations préliminaires confirme l'intérêt de la question sur les conditions de pertinence de la notion de vulnérabilité.

Pour agir sur n'importe quelle « catégorie » du travail, qu'il s'agisse de risque, de souffrance, d'organisation, de management, ou même de droit, il nous est prioritairement indispensable de regarder, connaître, expliquer et comprendre ce qu'est le travail. Les vulnérabilités au travail ne peuvent échapper à la règle. Afin de mieux cerner l'activité de travail – plus généralement l'activité humaine – la démarche ergologique s'inspire du philosophe et médecin Georges Canguilhem (1904-1995) et de sa réflexion sur la santé comme objectif de vie. En quoi cela peut-il contribuer à la réflexion sur la notion de vulnérabilité ?

2. Santé, activité et vulnérabilité

S'il est une définition-référence de la santé, c'est bien celle donnée en 1946 dès la première phrase de sa Constitution par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »⁴.

Cette définition est fondamentale car elle a fait entrer le concept de santé dans un champ plus vaste qu'auparavant (la maladie), celui qui reconnaît à l'être humain la connexion de son corps physique et apparent avec un état psychologique plus ou moins visible et des conditions sociales de vie. Elle reste cependant pour nous insuffisante car elle ne dit rien de cet « état de bien-être » qui reste une

³ Le terme de désaffiliation est emprunté à Robert Castel (2003).

⁴ Préambule de la Constitution de l'OMS du 22 juillet 1946

notion floue au regard des composantes, des exigences, des conditions de l'activité humaine.

1.1. La santé, un état dynamique à l'épreuve de la vulnérabilité

Georges Canguilhem, agrégé de philosophie en 1927 puis médecin à partir de 1943, va retravailler le concept et donner à la santé un sens nouveau en partant, non plus de l'état de l'individu mais de son essence, de sa condition d'être d'activité. Sa thèse de médecine de 1943, « *Essai sur quelques problèmes concernant le normal et le pathologique* », se donne en effet pour objectif de répondre à la question : qu'est-ce que la santé ? « *L'homme ne se sent en bonne santé, qui est la santé, que lorsqu'il se sent plus que normal - c'est-à-dire adapté au milieu et à ses exigences - mais normatif, capable de suivre de nouvelles normes de vie* » (2010, pp. 132-133).

Une autre définition, proche de la première mais plus précise sur la question centrale du « normatif », est donnée dans une conférence en 1955 : « *Je me porte bien dans la mesure où je me sens capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence et de créer entre les choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi* » (2002, p. 68).

Cette vision est résolument anti-déterministe. D'objet l'individu devient sujet. « *Un vivant ce n'est pas une machine qui répond par des mouvements à des excitations, c'est un machiniste qui répond à des signaux par des opérations* » (2009, p. 185). La santé, selon Canguilhem, est donc la capacité entière de l'homme à créer des normes, c'est-à-dire à faire des choix, prendre des décisions, peser sur son environnement. « *Le propre du vivant c'est de se faire son milieu, de se composer son milieu* » (2009, p. 184).

Canguilhem réfute ainsi la thèse du physiologiste Claude Bernard (1813-1878) selon lequel la santé est un fait quantifiable, avec une échelle et des degrés. Pour lui au contraire, la santé est subjectivité basée sur des valeurs. « *Nous soutenons que la vie (...) ne reconnaît les catégories de santé et de maladie que sur le plan de l'expérience, qui est d'abord épreuve au sens affectif du terme, et non sur le plan de la science* ». Ainsi, l'origine de la maladie « *doit être recherchée dans l'expérience qu'ont les hommes de leurs rapports d'ensemble avec le milieu* » (2010, p. 50)

Revenons à notre sujet. Comment pouvons-nous savoir si nous sommes vulnérables au travail ? Parce que nous sommes chétifs, faibles d'esprit, handicapés, étrangers, précaires ou peu sûr de nous ? En d'autres termes parce que notre constitution personnelle, physique ou mentale, nous y détermine ? Répondre par l'affirmative reviendrait à faire de la vulnérabilité une donnée intangible. Or, nous savons que la réalité est autre. Par son approche de la santé, de la maladie, Canguilhem nous fournit des clés de lecture : la vulnérabilité doit s'apprécier en fonction de comportements répondant aux sollicitations de l'environnement. Nous commençons ainsi à entrevoir que dans l'activité quotidienne, notamment au travail, la vulnérabilité de l'humain, du travailleur n'est pas la donnée personnelle initiale que les définitions rappelées en ci-dessus nous décrivent (« *qui, par ses insuffisances, ses imperfections, peut donner prise à des attaques* »), ou pas seulement. L'approche de la notion par le rapport du vivant à son milieu de vie ouvre d'autres perspectives d'étude.

Dans les entreprises, la vulnérabilité des salariés est souvent évoquée par l'employeur et le management pour justifier des problèmes de santé mentale ; la preuve avancée est que seule une minorité de travailleurs est malade. Il y a bien entendu des faiblesses individuelles liées au patrimoine de chacun, mais, après plus de vingt ans de confrontation avec les « risques psychosociaux », tous les préventeurs savent aujourd'hui que les racines de la souffrance au travail ne sont, en grande partie, pas là. Et un préventeur formé à l'analyse ergologique – donc aux préceptes de Canguilhem, nous y reviendrons – sait que c'est cette relation complexe entre comportements humains et sollicitations du milieu qu'il conviendra d'analyser finement afin de déterminer un diagnostic et des pistes de travail. Parce qu'en effet, dans des situations identiques de travail, tous les individus ne réagissent pas de la même manière, notamment du point de vue de la maladie. Lisons encore Canguilhem :

« La santé, dit Leriche⁵, c'est la vie dans le silence des organes. Inversement, la maladie c'est ce qui gêne les hommes dans l'exercice normal de leur vie et dans leurs occupations, et surtout ce qui les fait souffrir ». « L'état de santé, c'est l'inconscience où le sujet est de son corps. Inversement, la conscience du corps est donnée dans le sentiment des limites, des menaces, des obstacles à

⁵ René Leriche, chirurgien physiologiste (1879-1955).

la santé » (2010, p. 52). « *Le malade n'est pas anormal par absence de norme, mais par incapacité d'être normatif* » (p. 122).

Ce que l'on appelle communément la souffrance au travail n'est autre, nous semble-t-il, que le fruit de la confrontation négativement assimilée de contraintes fortes avec un environnement de travail qui entend s'imposer, y compris par la force du droit.

L'approche de Canguilhem est déterminante pour apprécier ce concept de vulnérabilité qui, si on le lit bien, ne sera connue sur le terrain de la santé que par l'expérience que le travailleur en fera à un moment et dans des conditions données. En ce sens, Jacques Duraffourg⁶ confirmait aux Assises de la prévention à Marseille en 2003 : « *La démarche ergologique dont le centre de gravité est la notion d'activité humaine est organiquement nouée à la question de la santé* »⁷. C'est ainsi que, sous l'impulsion du philosophe Yves Schwartz, est née et s'est épistémologiquement développée depuis 1983 une démarche d'analyse permettant de passer de la conceptualisation canguilhémienne à l'intervention en entreprise afin de « *mieux connaître les situations de travail (...) pour les transformer* » (Schwartz, 2009, p. 21).

1.2. La vulnérabilité au filtre ergologique

Nous l'avons vu, et il convient de le répéter parce que cette hypothèse est fondamentale, notamment dans notre approche de la vulnérabilité au travail, le point de départ de l'analyse de l'activité humaine est l'environnement :

« Parce que le vivant qualifié vit parmi un monde d'objets qualifiés, il vit parmi un monde d'accidents possibles (...) Voilà en quoi le milieu est infidèle. Son infidélité c'est proprement son devenir, son histoire. La vie n'est donc pas pour le vivant une déduction monotone, un mouvement rectiligne, elle ignore la rigidité géométrique, elle est débat ou explication avec un milieu où il y a des fuites, des trous, des dérobadés et des résistances inattendues (...) » (Canguilhem, 2010, p. 131).

Transposée au monde du travail cette réalité d'accidents possibles, de fuites, de trous, de dérobadés, de résistances

⁶ Ergonome consultant, de l'école d'Alain Wisner, et soutien solide de l'ergologie dès ses débuts dans les années 1980 (1942-2008).

⁷ Conseil régional de Marseille, 21 novembre 2003.

inattendues peut se nommer d'abord « *danger* », c'est-à-dire la propriété par laquelle une chose est susceptible de causer un dommage, ensuite « *risque* », à savoir la rencontre du danger et du travailleur. C'est donc de manière décisive qu'Yves Schwartz s'est tourné dès le début vers les expériences et enseignements de l'ergonomie de langue française⁸, propédeutique de l'ergologie.

Les ergonomes avaient constaté en effet, dans une étude décisive sur des travailleuses à la chaîne chez un monteur de télévisions en 1971-1972, qu'il existait des « variabilités » dans les situations d'activité. Ils ont établi que ces variabilités étaient liées à des dysfonctionnements, des imprévus, des incidents, des accidents survenus dans le travail, mais qu'elles étaient aussi liées au travail lui-même et aux manières personnelles d'exécuter le travail.

Yves Schwartz en a tiré cinq propositions qu'il qualifie de « spécifiquement ergologiques » (2003, p. 26).

a) Cet écart dans le travail, que les ergonomes nomment « écart entre travail prescrit et travail réel », est universel. Tout travailleur est concerné, en tout lieu, en tout temps, confronté à « l'infidélité universelle du milieu » pour reprendre l'expression de Canguilhem.

b) Cet écart entre travail prescrit et travail réel est toujours singulier. Il est toujours à mettre en histoire, parce qu'il s'agit d'une histoire particulière : l'histoire du travailleur avec ses caractéristiques morphologiques, psychiques, culturelles, éducatives, ses expériences etc. Nous revenons ainsi à cette confrontation entre le milieu et les comportements divers, singuliers de l'être en activité.

c) Cet écart renvoie à l'activité d'un corps difficile à appréhender : le « corps-soi ». A l'intérieur de ce « corps-soi » s'opèrent des arbitrages compliqués, énigmatiques, personnels par lesquels le salarié fait des choix qui vont du plus biologique au plus historique, du plus conscient au plus inconscient, prenant en compte sa vulnérabilité et relevant du besoin de rendre la situation de travail vivable, c'est-à-dire, de travailler et de vivre en santé.

⁸ Rappelons l'ouvrage de référence *Comprendre le travail pour le transformer*, de François Daniellou, Jacques Duraffourg, François Guérin, Alain Kerguelen et Antoine Laville publié en 1991, et plusieurs fois réédité depuis.

Cette singularité entraîne de la difficulté à penser le sujet de l'activité au travail, ce quelle que soit son activité et le moment de son activité : dysfonctionnements, accidents, imprévus, situations précaires, situations à risque physique ou psychosocial, organisations du travail défaillantes, management pathogène, conflits interpersonnels ou collectifs etc. Pour Schwartz :

« le corps-soi c'est l'histoire de la vie, l'histoire du genre, l'histoire de la personne, l'histoire de rencontres toujours renouvelées entre un être en équilibre plus ou moins instable et une vie sociale, avec ses valeurs, ses sollicitations, ses drames » (2000, p. 664).

d) Cet écart est généré par des débats de valeurs. Au terme de ces débats sont rendus, consciemment ou inconsciemment à l'intérieur du « corps-soi », les arbitrages dans l'exécution des tâches. Ces valeurs chacun les a en soi, elles lui sont propres et sont mises en jeu dans l'activité de travail comme dans la vie quotidienne.

Ces débats de valeurs sont aussi débats de normes : respecter ou pas ce qu'il est demandé de faire au nom d'installations, de machines, de règles, de consignes, d'une organisation etc., toutes choses issues du milieu de travail et des valeurs qui y sont inscrites ; mais aussi respecter ou pas ce qu'il est demandé de faire au nom d'une formation, d'une expérience, d'un savoir-faire, d'un point de vue sur le travail, d'un contrat de travail, d'une législation du travail, d'une vision politique des gouvernants, d'une Constitution etc., tous également portés par des valeurs, parfois différentes.

Cet ensemble, qui forme le cadre et la lettre du travail prescrit du salarié, compose les « normes antécédentes ». Il constitue ce qui précède l'activité du salarié, ce qui va faire surgir les débats de valeurs intérieurs et en définitive induire des changements de normes.

e) Enfin, cet écart entre le travail prescrit et le travail réel est en définitive le fruit de « renormalisations ». Face aux variabilités permanentes qui surviennent dans l'activité, le travailleur cherche à donner un sens aux normes antécédentes (l'environnement, les prescriptions, ses connaissances, etc.) et à recomposer son milieu, tel que Canguilhem l'a exposé.

Il fait « usage de soi par soi », il fait l'expérience de soi comme ressource et usure, valeurs vitales ; et il se confronte à « l'usage de soi par les autres » à travers les relations aux collègues, aux valeurs sociales, au travailler-ensemble. Il fait acte de création normative pour rester en santé, il « renormalise », c'est-à-dire qu'il contourne et invente. Il ruse avec les normes « *parce qu'elles ne sont jamais ajustées aux variabilités de la situation* » (Schwartz, 2009, p. 18) ; il invente parce que « *les normes ne peuvent jamais anticiper toutes les occurrences* » (ibid.).

Toute la pensée canguilhémienne que nous avons rapidement présentée plus haut est contenue dans ce raisonnement sur le fondement de l'activité, activité de travail en l'occurrence. Pour Canguilhem, tant qu'il y a de la vie, donc de l'activité, il y a création de normes, c'est-à-dire choix à faire. La vie est débat de valeurs permanent parce que l'individu est vivant et cherche à être acteur de son milieu. « *Vivre c'est rayonner, c'est organiser le milieu à partir d'un centre de référence* » (Canguilhem, 2009, p. 188). Le milieu de travail a beau être saturé de « normes antécédentes », il en sera toujours de même pour le travailleur, quelle que soit sa position, quelle que soit l'ampleur de ses contraintes.

L'ergologie affirme qu'il est autant impossible de standardiser entièrement l'activité humaine, c'est-à-dire d'éliminer les « variabilités de l'environnement » dont parle l'ergonomie, d'éviter « l'infidélité du milieu », qu'il est invivable d'être dans une subordination totale de soi à des normes (Schwartz, 2000, pp. 612-614). D'où les difficultés rencontrées historiquement par l'organisation scientifique du travail et ses multiples dérivés.

Autrement dit, parce qu'il est vivant et mortel, le travailleur est vulnérable ; et « renormaliser » est sa manière de combattre les nombreux aléas et risques de la vie au travail. Il n'est pas vulnérable parce que malingre, handicapé, sans formation, inexpérimenté ou dépressif, mais parce que traversé par des débats de valeurs qui risquent de lui faire perdre le sens de ce qu'il fait dans un milieu trop hostile.

La vulnérabilité au travail nous semble, à ce stade de la réflexion, davantage liée à des considérations axiologiques que

physiques ou sociales. Pour clore ce point, donnons le mot de la fin à Yves Schwartz :

« Nous avons rappelé que toute situation de travail était selon des degrés variables, toujours expérience, rencontre : de ce fait, elle est mise à l'épreuve de normes et de valeurs antécédentes dans une situation historique, en recherche pour se construire « son » milieu en fonction du complexe de valeurs qui localement et singulièrement est le sien, qui retravaille, met à l'épreuve ces normes antécédentes jamais suffisantes pour "faire avec" la situation présente » (2000, p. 81).

3. Droit du travail, protection juridique et vulnérabilité

A qui pense-t-on lorsque l'on parle de « vulnérabilité au travail » ? La spécificité du statut de la majorité des travailleurs depuis la Révolution industrielle est le salariat. Selon les derniers chiffres disponibles, en 2019 le salariat concerne 25, 5 millions de personnes sur un peu plus de 28, 5 millions en emploi. Les salariés représentent en conséquence 89, 4% des emplois⁹.

Le salariat est l'appellation d'une situation dans laquelle intervient un contrat de travail qui se définit ainsi dans le droit du travail : *« Convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération »*¹⁰.

Dans ce cadre, quel sens attribuer du droit du travail et que signifie « protéger des salariés vulnérables » ? Pour répondre à ces questions, reprenons ce que signifie historiquement ce statut du travail et ses conséquences sur la protection des salariés (Justet, 2013a)¹¹.

3.1. L'assujettissement des corps dans la soumission : absence de protection et vulnérabilité maximale

Depuis 1804, en droit civil, la personne est maîtresse de son corps. C'est une conséquence juridique de la Révolution française qui

⁹ Insee Références, *Emploi, chômage, revenus du travail*, Édition 2020, juillet.

¹⁰ Chambre Civile de la Cour de Cassation du 22 juillet 1954, Bull. civ. 1954, V, n° 576.

¹¹ Dans cet ouvrage, nous avons traité de la question du sens du droit du travail et du contrat de travail (pp. 117-189) que nous développons ici dans ce deuxième point.

a proclamé liberté individuelle et égalité dans le cadre de la citoyenneté. Mais pas dans l'entreprise où depuis 1789 l'employeur est reconnu - justement au nom de la liberté individuelle ayant consacré le droit à la propriété - comme propriétaire des moyens de production et titulaire de la souveraineté de gestion. Dans l'entreprise, les personnes sont donc assujetties à des contraintes de production et il s'agit d'assurer leur sécurité physique et mentale, ce que le droit civil n'a jamais su faire.

Pour Michel Foucault, parmi d'autres, ces contraintes de production ne sont rien d'autre que de la soumission.

« Se forme alors une politique des coercitions qui sont un travail sur le corps, une manipulation calculée de ses éléments, de ses gestes, de ses comportements. Le corps humain entre dans une machinerie de pouvoir qui le fouille, le désarticule et le recompose (...) La discipline fabrique ainsi des corps soumis et exercés, des corps dociles » (1975, p. 162).

Ce qui pose une question fondamentale :

« Comment faire en sorte que le régime disciplinaire propre aux lieux de production se plie aux exigences citoyennes affirmées puis affirmées dans l'espace public démocratique (...) ? Il faudra plus d'un siècle pour que s'élaborent les éléments d'un compromis acceptable entre ces deux pôles, à l'origine diamétralement opposés » (Le Goff, 2001, p. 403).

Ce que nous signifie le travailliste Jacques Le Goff, spécialiste reconnu de l'histoire du droit du travail français, est qu'il faudra du temps à notre société pour évoluer et inventer des droits pour des citoyens reconnus comme tels dans la Cité par le droit civil, entrant dans une entreprise où ils se trouvent aussitôt soumis à une volonté qui n'est pas la leur. Autrement dit, il faudra du temps pour mettre en place un droit du travail protecteur de corps assujettis, éminemment vulnérables, non par composition individuelle mais par statut ; statut dans lequel, au XIX^{ème} siècle, le travail et celui qui l'exécute sont assimilés à une marchandise, réifiés par un droit qui qualifie la relation de travail de « contrat de louage de services » (Justet, 2013b).

3.2. De la soumission à la subordination : une meilleure protection mais une vulnérabilité toujours présente

Avec la création du contrat de travail au début du XX^{ème} siècle, la soumission va devenir subordination :

*« élément spécifique du contrat de travail dérivant de la circonstance que le salarié se trouve soumis à l'autorité et à la directive de son employeur qui lui donne des ordres relatifs à l'exécution de son travail, en contrôle et surveillance l'accomplissement »*¹².

Autrement dit le lien de subordination est un jeu de pouvoir exprimé dans un rapport d'injonction et d'obéissance dans lequel le salarié reçoit des ordres avant et pendant l'exécution de son travail, et doit en rendre compte après sa réalisation (triptyque ordres-exécution-sanctions). Le passage de la soumission à la subordination des corps au travail éloigne certes des lieux de travail le spectre du servage qui planait sur les fabriques du XIX^{ème} siècle, mais il ne le rapproche guère de la citoyenneté telle qu'imaginée dans la sphère publique.

Cet état de fait est d'autant plus vrai que l'autonomie de volonté qui base juridiquement toute relation contractuelle dans notre droit - notre liberté implique que nous ne pouvons être contraints qu'aux obligations auxquelles nous avons librement souscrit – est, en droit du travail selon Alain Supiot une « construction illusoire » : « *le contrat de travail n'est pas une possibilité mais une nécessité* » où l'un des contractants est économiquement faible et « *est obligé de contracter* » pour travailler et se nourrir. Dans la subordination, « *la seule liberté* » – non négligeable mais unique et aléatoire – est de « *choisir l'employeur auquel se subordonner* », « *et encore dépend-elle de l'état du marché de l'emploi* », donc « *d'une règle extérieure à la volonté* » (Supiot, 2007, pp. 116-117).

Le lien de subordination fonde donc bien un principe juridique d'inégalité dans le rapport entre employeur et salarié. Le lien de subordination institue sans aucune ambiguïté la condition de vulnérabilité du travailleur salarié, et ce quelles que soient ses caractéristiques personnelles (sexe, âge, origines, convictions, état de santé, etc.), et quels que soient son secteur professionnel, son métier, le type de son contrat, son positionnement hiérarchique etc.

¹² Arrêt *Bardou*, Chambre Civile de la Cour de Cassation, du 6 juillet 1931, Recueil Dalloz, 1931, p.121.

3.3. Les droits collectifs

Il existe certes une reconnaissance historique de droits d'organisation et d'action collectives dans l'entreprise, conçus comme la contrepartie à la privation de libertés individuelles dans le contrat de travail. Historiquement ces droits collectifs sont indissociables du contrat de travail et ont contribué sans aucun doute, d'une part à l'émergence du droit du travail par la dépénalisation du droit de grève en 1864 et la reconnaissance du droit syndical en 1884, et d'autre part à la construction d'autres droits collectifs au XX^{ème} siècle (représentants du personnel, droit de grève, droit syndical dans l'entreprise, droit à la négociation collective etc.), contribuant à l'amointrissement de la vulnérabilité de chaque salarié.

Le rapport de force a joué un rôle-clé dans le rééquilibrage de la relation inégalitaire en entreprise, particulièrement au cours des « trente glorieuses ». En effet, même s'il n'a jamais pour autant éliminé, ni-même affaibli la subordination juridique qui restait dans ses principes identique à celle instaurée en 1931, il a grandement contribué, partout où il était présent, et même au-delà par ses répercussions en termes d'avancées sociales, à fortifier le salarié dans l'entreprise et, par là-même, à le rendre moins vulnérable dans son face-à-face contractuel avec l'employeur.

Mais cette période est révolue. Nous avons assisté de fait à, si nous osons l'écrire, une « re-vulnérabilisation » des travailleurs dans leur ensemble depuis quarante ans ; par la précarisation de l'emploi, par l'individualisation de la relation de travail, par la désyndicalisation, par la flexibilisation des organisations du travail, par la confrontation pathogène à de nouveaux risques (cancérogènes, mutagènes, toxiques à la reproduction, psychosociaux, musculo-squelettiques, etc.). Ces évolutions se sont accompagnées d'un dérèglement progressif du droit du travail en tant que droit protecteur des salariés garant d'un certain équilibre social, jusqu'à l'effritement récent des droits collectifs eux-mêmes sous le subtil couvert d'optimisation de la négociation collective (2004, 2017) ou de fusion énergisante des institutions représentatives du personnel (2007).

Que pouvons-nous dire pour nous acheminer vers une synthèse et des conclusions sur ce que nous avons examiné tout au

long de cette exploration de la vulnérabilité au travail ? Et qu'est-ce que cela implique en termes de pratique d'intervention ergologique dans des lieux de travail et des entreprises ?

4. La vulnérabilité comme réduction ou perte de la capacité à agir

4.1. Depuis le droit, retour sur la pluridisciplinarité et la santé au travail

Nous avons vu précédemment que lorsque les variabilités surviennent dans le travail, l'humain recourt à ses facultés séculaires de création (*l'ergon*) : il fait face, il pense, il arbitre, il pèse, il décide, il « renormalise ». Cependant, dans ce contexte d'individualisation du travail, le travailleur est le plus souvent seul dans le quotidien de l'activité. Il peut de moins en moins partager avec ses collègues, réclamer à son délégué, se plaindre à son syndicat dont les figures se sont progressivement estompées.

4.1.1. Les logiques des discours

Philippe Davezies, enseignant-chercheur en médecine et santé du travail a bien expliqué les mécanismes de ce que l'on pourrait appeler ici le démarrage de la vulnérabilité au travail (2012, pp. 41-48). Le manager porte des exigences de standardisation, focalisé sur les indicateurs de gestion sur lesquels il est lui-même évalué : débit, rentabilité, ratios, benchmark... Le discours est haut, clair avec force d'impact. En face, le discours de l'activité est difficile à exprimer, parce que l'on se trouve dans les parties obscures de celle-ci, face à l'imprévisibilité et la diversité des situations de travail, mais aussi parce que le travailleur n'a pas, au contraire du management, un discours formalisé sur ces variabilités si diverses.

A un certain moment, le débat est déséquilibré entre le discours de la gestion fondé sur des données quantitatives et le discours de l'expérience du travail, fondé sur des savoir-faire, des valeurs non marchandes et, on vient de le dire, souvent non formulé. Le salarié parle, ou ne parle pas, de sa perception de l'activité, le manager exprime des exigences formelles qui lui sont extérieures. Il y a alors conflit entre les critères d'évaluation portés par la direction et référés aux contraintes financières, et d'autres critères personnels, de

qualité, qui concernent les situations dans leurs particularités. En fait, le dialogue sur l'activité n'a pas lieu et le conflit devient rapidement un affrontement interpersonnel s'envenimant souvent inéluctablement.

4.1.2. La perte de sens

Que se passe-t-il concrètement ? Le salarié voit son travail modifié, intensifié, individualisé et isolé, ses marges de manœuvre réduites, il perd le sens de ce qu'il fait et des prescriptions qu'on lui donne, il pense ne plus être dans le « *travail bien fait* » (Clot, 2013, pp. 23-28), il ne se sent pas ou plus reconnu. Le salarié intériorise les difficultés qu'il rencontre sous forme de culpabilisation, d'autodépréciation, d'isolement, retournant le conflit contre lui-même sur la pente de l'anxiété, de la dépression, du *burn-out*, voire du suicide. Ainsi naît souvent la souffrance au travail, indicateur réel de risques psychosociaux et de vulnérabilité humaine.

Écoutons encore la justesse des propos de Canguilhem, il y a soixante ans : « *Goldstein dit que "le sens d'un organisme c'est son être" ; nous pouvons dire que l'être de l'organisme c'est son sens* » (2009, p. 188)¹³.

4.2. Vulnérabilité au travail, évolutions du capitalisme et pertinence de l'analyse du travail

A l'issue de ces réflexions, il nous apparaît plus clairement ce que nous envisagions en début d'étude en raison de l'absence du terme dans les littératures ergologique et juridique : la vulnérabilité est un état de l'être, non une catégorie sociale.

Dans sa conférence donnée au colloque de Bordeaux, Dominique Lhuilier, psychologue du travail, affirmait qu'il n'était pas possible de résoudre le problème de ce qu'elle nomme « les traitements différentialistes » entre les forts et les autres, ou le problème des « dépistages de la fragilité » en entreprise¹⁴, en disant « on est tous vulnérables ».

Effectivement cela ne résout rien, mais réaffirmer que l'on est tous vulnérables permet néanmoins de se rendre compte qu'il est indispensable d'aborder différemment la question que je qualifierai

¹³ Kurt Goldstein, neuropsychiatre allemand (1878-1965).

¹⁴ Il existe des métiers pour cela.

pour ma part d'exclusion, le terme ayant l'immense mérite de déculpabiliser l'individu pour déporter la responsabilité de la situation sur des causes externes qu'il convient de rechercher.

Pour aborder la vulnérabilité, on peut commencer par réhabiliter les processus que ce terme cache dans la société et au travail, soit précarisation, exclusion, complexification, intensification, isolement, individualisation, pertes de sens etc. Robert Castel, parlait de « *ceux qui sont susceptibles de glisser dans un processus de perte d'appartenance et de ressources* » (2003, pp. 51-84). Dominique Lhuilier, note par ailleurs que, notamment dans l'entreprise :

« la vulnérabilité est aujourd'hui essentiellement associée à des attributs dévalorisants » et « associée à quelques-uns ou à des populations identifiées (...) : les "séniors", les "handicapés", les "harcelés", les "malades chroniques", les "alcooliques", les "inaptes"... » (2019, p. 8).

C'est en ce sens que la vulnérabilité au travail ne nous paraît pas être une catégorie produite par le travail ou la société. Ce qui est produit par le travail ou la société ce sont des décisions politiques, économiques, juridiques, managériales ; ce sont des organisations, des comportements qui ne rendent pas les hommes vulnérables mais qui font éclater leur vulnérabilité par une réduction de leur capacité à faire face aux situations, par une réduction de leur normativité dirait Canguilhem.

En tant que patricien du droit, nous ne savons pas combattre, aider ou accompagner « les vulnérabilités au travail », nous ne sommes ni médecin, ni psychologue et ne comprenons pas ce langage. Par contre, en tant que juriste et « ergologue », nous nous devons d'œuvrer pour des salariés qui se battent avec leur milieu, dans un état de conscience de perte de leur santé parce qu'ils sont précaires, confrontés à des organisations pathogènes, à des managements inadéquats, à des situations de travail dangereuses, harcelés, non payés, soumis à des durées de travail excessives, à des violences et à des déséquilibres trop importants entre leurs contraintes et leurs ressources etc. Aider les salariés à retrouver leurs capacités normatives, c'est-à-dire analyser leur travail et agir sur les conditions d'apparition des vulnérabilités, tel est, nous semble-t-il, le sens d'une

intervention ergologique en entreprise qui s'honore de vouloir transformer le travail.

Nous rappellerons pour terminer ce que disait, de façon prémonitoire, le fondateur de l'ergonomie de l'activité, Alain Wisner en 1971 :

« La conception du travail et de son organisation requièrent des hommes qui n'ont pas de sexe et ne vieillissent pas, qui n'ont aucun handicap et sont en pleine possession de tous leurs moyens, toujours disponibles et motivés, bref des hommes qui, dans la réalité, n'existent pas » (1995, pp. 47-56).

Références bibliographiques

CANGUILHEM G. (1952), *La connaissance de la vie*, Paris, Librairie Vrin, 2009.

CANGUILHEM G. (1955), *La santé : concept vulgaire et question philosophique - Ecrits sur la médecine*, Paris, Seuil, 2002.

CANGUILHEM G. (1966), *Le normal et la pathologique*, Paris, Presses Universitaires de France.

CASTEL R. (2003), « Des individus sans supports », dans Châtel V. et Soulet M.-H. (s/dir.), *Agir en situation de vulnérabilité*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 51-84.

CLOT Y. (2013), « L'aspiration au travail bien fait », *Le journal de l'école de management de Paris*, n° 99, janvier, pp. 23-28.

DANIELLOU F., DURAFFOURG J., GUÉRIN F., KERGUELEN A. LAVILLE A., (2007), *Comprendre le travail pour le transformer – La pratique de l'ergonomie*, Lyon, ANACT.

DAVEZIES P. (2012), « Défis et responsabilités face à la souffrance au travail », *Semaine sociale Lamy*, supplément n° 1536, 30 avril pp. 41-48.

DURAFFOURG J. (2003), « Santé au travail, santé du travail », Communication aux « *Assises de la prévention : Prévention et*

transformation du travail », Conseil régional, Marseille, 21 novembre, *Ergologia*, n° 0, mars 2008, pp. 155-176.

FOUCAULT M. (1975), *Surveiller et punir - Naissance de la prison*, Paris, Gallimard.

JUSTET L. (2013a), *L'inspection du travail, Une expérience du droit*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

JUSTET L. (2013b), « Les corps des travailleurs dans le droit. Aux origines du contrat de travail », *Ergologia*, n° 8, janvier, pp. 101-129.

LE GOFF J. (1985), *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019.

LE GOFF J. (2001), *Droit du travail et société, 1. Les relations individuelles de travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

LHUILIER D. (2019), « De quelles vulnérabilités au travail parle-t-on ? Une politique de santé responsable », *Travail et vulnérabilités*, Revue Cadres CFDT, n° 483, décembre, p. 8.

ORBAN E. (2018), « Une politique de la vulnérabilité est-elle “pensable” ? Une lecture de la thèse d'Yves Pillant », *Ergologia* n° 19, mai, pp. 193-201.

SCHWARTZ Y. (2000), *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Toulouse, Octarès Editions.

SCHWARTZ Y. et DURRIVE L. (s/dir.), (2003), *Travail et ergologie. Entretiens sur l'activité humaine (I)*, Toulouse, Octarès Éditions.

SCHWARTZ Y. et DURRIVE L. (s/dir.), (2009), *L'activité en dialogue. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Octarès Éditions.

SUPIOT A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2015.

WISNER A. (1971), « A quel homme le travail doit-il être adapté ? », dans Wisner A., « *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1695)* », Toulouse, Octarès Éditions, 1995, pp. 47-56.