

## Nouvelles perspectives en sciences sociales



# La qualification personnelle, un paradigme de la reconnaissance au travail Personal Qualification, a Recognition in the Working Place Paradigm

Amaena Guéniot

Volume 16, numéro 2, mai 2021

Sur le thème : les sciences sociales interpellées par la question de la reconnaissance au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1077095ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1077095ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Prise de parole

ISSN

1712-8307 (imprimé)

1918-7475 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Guéniot, A. (2021). La qualification personnelle, un paradigme de la reconnaissance au travail. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 16(2), 117–138. <https://doi.org/10.7202/1077095ar>

Résumé de l'article

L'enjeu de cet article est de comparer deux institutions du travail, l'emploi et la qualification personnelle, du point de vue de la reconnaissance. Il s'agit de montrer que l'emploi implique une incertitude fondamentale quant à la continuité de l'activité. Cette incertitude se traduit par un manque actuel ou potentiel de reconnaissance des travailleuses et des travailleurs. Au contraire, la qualification personnelle permet une continuité de la reconnaissance des travailleurs, non pas dans leur activité mais dans leurs capacités, dans leur puissance. Il est alors essentiel de distinguer la qualification personnelle, qui permet de témoigner de la reconnaissance et du respect de toutes les personnes qui participent à la production sociale, et les niveaux de qualification, qui introduisent des niveaux d'estime différenciés.

# La qualification personnelle, un paradigme de la reconnaissance au travail

**AMAENA GUÉNIOT**

Université Paris 10, Paris, France

## 1. Introduction

Être reconnu au travail, ce n'est pas seulement recevoir des marques d'estime de la part d'autres travailleurs, dans le cadre de pratiques intersubjectives d'appréciation mutuelle. Être reconnu au travail, ce n'est pas seulement voir son travail reconnu symboliquement ou monétairement par un employeur ou par un commanditaire, ce qui n'advient parfois que suite à des mobilisations collectives pour que le travail soit mieux reconnu socialement et monétairement. Être reconnu au travail, c'est aussi être reconnu institutionnellement et d'une manière qui soit garantie par la puissance publique.

Certes, la création politique d'institutions à même de reconnaître les travailleurs est toujours aiguillonnée par les luttes collectives pour la reconnaissance du travail et les formes intersubjectives et pré-institutionnelles de reconnaissance au travail. En effet, la législation et la réglementation du travail sont historiquement tributaires de mobilisations collectives, qui supposent elles-mêmes que les travailleurs se reconnaissent mutuellement. Cependant, seule la puissance publique, en raison de sa pérennité

et de sa vocation universelle, est à même d'instituer une forme de reconnaissance au travail qui ne soit pas affectée d'un coefficient d'incertitude, et qui octroie ainsi aux travailleurs et aux organisations dans lesquelles ils s'insèrent une plus grande stabilité. Leur situation professionnelle stabilisée, les travailleurs ont de plus grandes possibilités de se projeter dans l'avenir, de s'objectiver dans une production commune, et de tisser de nouveaux liens sociaux<sup>1</sup>.

Une telle institution de la reconnaissance au travail pourrait prendre la forme de la *qualification personnelle*, qui caractérise déjà la fonction publique<sup>2</sup>. Dans la fonction publique, la qualification donne droit à un salaire, différencié selon le niveau de qualification – qui lui-même ne peut qu'augmenter. Parce que la qualification est attachée à la personne, et non pas au poste de travail, la reconnaissance monétaire et sociale du travailleur ne dépend pas tant de son activité effective que de sa capacité à participer à la production commune. La généralisation de la qualification personnelle – qui n'implique pas que tout travailleur devienne fonctionnaire – n'est pas une proposition palliative ou correctrice pour répondre au défaut de reconnaissance des travailleurs : elle institutionnalise un paradigme de la reconnaissance radicalement distinct de celui à l'œuvre, par exemple, dans l'emploi.

Dans l'emploi, la reconnaissance des travailleurs est toujours incertaine : elle l'est de manière structurelle, et non pas seulement en raison de facteurs conjoncturels comme l'augmentation de la sous-traitance et des emplois atypiques, les délocalisations, les fusions-acquisitions et les restructurations d'entreprise, ou encore les fermetures et les faillites. En effet, même si l'emploi est devenu le support de droits grâce aux luttes des siècles précédents<sup>3</sup>, il ne

<sup>1</sup> Le travail, à ce titre, pourrait être bénéfique au psychisme. Sigmund Freud, *Malaise dans la culture*, Paris, Flammarion, coll. « GF – Littérature et civilisation », 2019 [1915], p. 95.

<sup>2</sup> Le concept de qualification personnelle est analysé par Bernard Friot. Bernard Friot, *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 2012, p. 11.

<sup>3</sup> L'emploi donne aux travailleurs un droit à la représentation, un droit à la parole, un droit à une protection juridique et sociale, un droit à la reconnais-

protège jamais les salariés du risque permanent d'une perte d'emploi dont la probabilité augmente à mesure que la situation sociale du travailleur et la conjoncture économique se dégradent. En outre, dans l'emploi, ce sont principalement les entreprises qui ont le pouvoir de qualifier ou de déqualifier les postes de travail en fonction de leurs impératifs économiques. Ainsi, même si l'emploi permet une meilleure reconnaissance des travailleurs que d'autres institutions juridiques comme l'autoentrepreneuriat, la reconnaissance qu'il prodigue demeure affectée par une irréductible incertitude, ce qui peut être source d'instabilité psychique, sociale et économique.

En quoi l'institution de la qualification personnelle, qui est non seulement possible mais actuelle – l'existence et la pérennité de la fonction publique en attestent –, permet-elle de remédier aux souffrances sociales et psychiques qui naissent et se développent dans un monde du travail incertain ? Après avoir approfondi l'hypothèse selon laquelle les incertitudes de la reconnaissance au travail sont structurelles dans l'emploi, nous examinerons en quoi la qualification personnelle pourrait être comprise comme un nouveau paradigme de la reconnaissance au travail.

## 2. L'emploi et les incertitudes de la reconnaissance au travail

Dans l'emploi, la reconnaissance *au* travail du salarié par une entreprise est tributaire de la reconnaissance *du* travail par l'entreprise. Parce que le travailleur n'est pas propriétaire des biens de subsistance et de production et des moyens de paiement qui lui permettraient de les acquérir<sup>4</sup>, il doit reconnaître à l'entreprise qui l'emploie ou pourrait l'employer le pouvoir de définir les activités qui peuvent être reconnues comme travail.

---

sance de leurs compétences... C'est également le droit du travail qui les protège des conditions de travail pathogènes, des accidents du travail, de l'épuisement physique et moral au travail, des formes les plus radicales de précarité et des mauvaises conditions de vie qui en résultent.

<sup>4</sup> Emmanuel Renault, *Marx et la philosophie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Actuel Marx Confrontation », 2014, p. 190.

## 2.1. La reconnaissance du travail comme activité profitable

Dans l'emploi, ce sont moins les travailleurs et leurs compétences qui sont reconnus par les entreprises que leur activité effective, souvent évaluée à l'aune de la valorisation monétaire dont elle fait ou peut faire l'objet. Dans l'emploi, est donc reconnue comme travail toute activité qui est ou peut être profitable, c'est-à-dire source d'un surcroît de capitaux, qu'elle vise ou non la satisfaction de besoins, c'est-à-dire la création de valeurs d'usage. Ainsi, la valeur d'usage devient le substrat matériel et accidentel de la valeur d'échange, qui seule est essentielle<sup>5</sup>.

Dès lors, si un travailleur est reconnu par son entreprise – s'il n'est pas licencié, si son salaire est réévalué à la hausse, s'il reçoit une prime –, ce n'est pas nécessairement en raison de l'utilité de son métier ou de son mérite personnel, mais c'est souvent en fonction du prix auquel sont échangés les fruits de son travail. Or, la valeur marchande d'un produit ou d'un service n'est pas seulement indexée sur le besoin et sur l'utilité, mais aussi sur l'opinion, qui peut valoriser – par le prix qu'elle est prête à payer – ce qui est inutile, improductif, luxueux<sup>6</sup>. La reconnaissance du travailleur se délie donc de la valeur d'usage qu'il contribue à produire. Dès lors, dans l'emploi, une activité qui produit effectivement des biens et des services mais qui est improductive pour le capital est reconnue comme improductive, comme c'est le cas pour certaines formes de travail domestique. Inversement, toute activité productive pour le capital est réputée productive, même si elle produit effectivement des destructions de biens, de services, des travailleurs et de l'environnement.

<sup>5</sup> Marx décrit en ces termes des formes de travail qui se sont développées notamment pendant la révolution industrielle, avant les premières législations du travail dont émane l'emploi : l'emploi s'inscrit à ce titre dans une histoire qui le précède. Karl Marx, *Le Capital*, Livre I, Paris, Éditions sociales, coll. « Les essentielles », 2018 [1867], p. 201.

<sup>6</sup> Nous réinvestissons la critique rousseauiste du luxe, en remarquant que les critères du besoin et de l'utilité ne sont pas non plus suffisants à pallier les effets de l'opinion, puisqu'ils sont eux-mêmes infléchis par la force de l'imagination. Jean-Jacques Rousseau, *Discours sur les sciences et les arts*, Seconde partie, Paris, Le livre de poche, coll. « Libretti », 2004 [1750], p. 21.

Plus radicalement encore, la reconnaissance du travailleur tend à être déliée de la valeur d'échange. En effet, ce n'est pas parce que le prix de la marchandise augmente qu'augmente le salaire du travailleur qui l'a produit : ce qui peut en revanche augmenter, c'est le profit, source de l'accumulation du capital. Le profit réalise monétairement la *survaleur* (*Mehrwert*) que des propriétaires (que ce soient des dirigeants d'entreprise ou des actionnaires) dégagent notamment du *surtravail* (*Mehrarbeit*)<sup>7</sup> ; le surtravail, c'est la part des forces dépensées par le travailleur – tant pour produire des marchandises que pour reproduire ses forces de travail – qui n'est pas reconnue par un salaire et dont le travailleur doit assumer le coût autrement qu'avec sa paie, soit par des solidarités familiales et communautaires, soit par des services publics.

Ainsi, dans l'emploi considéré indépendamment des organisations communautaires et publiques qui l'encastrent ou peuvent le faire, le travailleur souffre d'un double défaut de reconnaissance : d'une part, la valeur d'usage qu'il contribue à produire n'est pas reconnue monétairement et socialement par l'emploi si elle n'est pas source de profit, d'autre part, il peut à tout moment perdre la reconnaissance que lui offrent son emploi et son salaire, et ce même lorsqu'il contribue à produire par son surtravail un profit pour les propriétaires de l'entreprise. La reconnaissance du travail, dont dépend la reconnaissance du travailleur, n'est donc pas tributaire – ou elle l'est peu – de sa capacité à enrichir le monde commun ou à lui nuire<sup>8</sup>. Si elle l'était, le travailleur pourrait améliorer et accroître sa capacité à contribuer à la production sociale pour obtenir davantage de reconnaissance ; sans maîtriser totalement le niveau de reconnaissance dont il fait l'objet, il

<sup>7</sup> Ce mécanisme d'extraction d'une partie de la valeur du travail est un trait définitoire de l'exploitation. Karl Marx, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Éditions sociales, coll. « Les poches Geme », 2014 [1859], p. 26. Le profit n'est pas issu seulement du surtravail, mais aussi de la spéculation dont nous n'étudierons pas les mécanismes dans le cadre de cet article.

<sup>8</sup> Cette caractéristique contribue à rendre le travail aliénant, c'est-à-dire lieu d'une dépossession mais aussi d'une diminution subjective des travailleurs. Karl Marx, *Contribution à la critique de l'économie politique, op. cit.*, p. 4.

pourrait davantage contribuer à le définir ; comme elle ne l'est pas, la reconnaissance du travailleur tend à varier en fonction du prix des marchandises et du profit qui est tiré de leur vente.

## 2.2. La « reconnaissance » des travailleurs comme forces échangeables et susceptibles d'être dépréciées

Toutefois, supposons que reconnaissance monétaire et sociale du travail par l'emploi soit indexée sur la valeur d'échange (sans variation du salaire en fonction du profit qui est extrait du surtravail), et que celle-ci soit indexée sur la valeur d'usage (sans variation du prix en fonction de l'opinion et de l'imagination à l'œuvre dans la société). Même alors, l'incertitude affectant l'emploi et la reconnaissance qu'il confère aux travailleurs demeurerait entière.

En effet, dans l'emploi, la reconnaissance du travailleur est moins tributaire de la qualité *absolue* de son travail que de sa qualité *relative* à celle du travail des autres travailleurs. Pour que la puissance de travail de chacun soit comparable à celle des autres, elle est réduite à une donnée homogène, quantifiable et indifférenciée, à savoir le temps de travail que tout individu – autrement dit, l'individu moyen – prendrait pour produire une marchandise<sup>9</sup>. Ainsi, dans l'emploi, le travailleur peut voir les *qualités* concrètes, historiques, sensibles et affectives qui spécifient sa capacité à participer à la production sociale dissolues et réduites à des données *quantitatives*, commensurables et donc échangeables situées sur un même continuum abstrait et quantitatif<sup>10</sup> ; même lorsque les qualités des travailleurs demeurent valorisées, par exemple sous la forme du capital humain<sup>11</sup>, elles

<sup>9</sup> Le travail n'a pas toujours été mesuré à l'aune du temps de travail, mais il l'était déjà dans les formes de travail, antérieures à l'instauration d'un droit du travail, analysées par Marx. Karl Marx, *Le Capital, op. cit.*, Livre premier, Section I, Chapitre 1, p. 3.

<sup>10</sup> La quantification n'est pas un instrument nuisible en soi, mais il est indéniabla qu'elle contribue à rendre les humains valorisables, commensurables, et marchandisables. Karl Marx, *Manuscrits de 1857-1858 dits « Grundrisse »*, Paris, Éditions sociales, coll. « Les essentielles », 2011 [1857-1858], p. 219.

<sup>11</sup> Le capital humain désigne en particulier les qualités biographiques, affectives, sociales... qui déterminent la puissance de travail de chacun, autrement dit

font l'objet d'une codification sinon de calculs algorithmiques, et la puissance de travail se trouve encore anonymisée et désubjectivée. C'est à ce titre que les travailleurs sont réifiés, chosifiés, c'est-à-dire dépossédés de leur statut de personne capable d'inaugurer des actions et d'affirmer leur subjectivation : ce n'est pas seulement le caractère inestimable et donc incomparable de toute personne qui semble nié dans l'institution de l'emploi, mais aussi sa capacité personnelle à légiférer et à obéir aux principes qu'elle se donne<sup>12</sup>. Or, la non-reconnaissance du travailleur comme personne inestimable et incomparable a pour effet une incertitude plus grande quant à la reconnaissance dont lui témoigne l'entreprise, qui est susceptible de fluctuer en fonction de la manière dont elle reconnaît d'autres travailleurs : la reconnaissance des travailleurs obéit ainsi à un schéma de la concurrence et de l'exclusion, et elle n'a rien d'universel.

Or, une fois que la valeur d'un travail cesse d'être reconnue comme absolue pour être reconnue comme relative, sa dépréciation peut être considérablement accélérée. En effet, le processus de réification, de devenir chose (*Verdinglichung*) des travailleurs, parce qu'il suppose une rationalisation du travail proprement humain<sup>13</sup>, est la condition de possibilité d'un autre processus, à savoir la transformation du travail *vivant*, exercé par les humains, en travail *mort*, effectué en grande part par des machines. Si cette transformation est effectivement opérée, c'est que contrairement à la durée et à l'intensité du temps de travail humain, qui ne peuvent être augmentées sans avoir pour conséquence l'affaiblissement sinon l'extinction de la force de travail, l'automatisation

---

sa capacité à effectuer un travail. Michel Foucault, *Naissance de la biopolitique, Cours au Collège de France* (1978-1979), Paris, Éditions Gallimard-Le Seuil, Collection « Hautes Études », 2004 [1978-1979], p. 231.

<sup>12</sup> Remarquons d'ores et déjà que ce sont les qualités attribuées par Kant à la personne humaine, définie comme sujet moral. Emmanuel Kant, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, Paris, Flammarion, coll. « Poche », 2018 [1785], p. 334.

<sup>13</sup> La rationalisation de l'organisation du travail humain commence avec l'invention des manufactures. Dans l'hypothèse marxiste, les possesseurs du capital ayant atteint ou dépassé le seuil optimum de la consommation et de l'usage de biens et de services, ils investissent la part la plus importante de la survalueur dans la rationalisation de l'organisation du travail puis dans l'automatisation.

peut être considérablement augmentée<sup>14</sup>. C'est donc un moyen certain d'accroître la productivité du travail, et partant la survaleur relative : de ce fait, le nombre de postes de travail est réduit ainsi que le temps de travail vivant, qui est pourtant un facteur de progrès dès lors que les actions humaines se suivent, se renforcent, se corrigent et se complètent. Plus l'automatisation se généralise, plus les travailleurs peinent à trouver un emploi, et plus ceux qui sont employés peuvent voir leur salaire diminuer, sans pour autant que le temps de travail diminue – ce qui signifie qu'ils consacrent une plus grande partie de leur journée au surtravail, qui n'est pas reconnu par un salaire<sup>15</sup>. En proie à une incertitude irréductible quant à la pérennité de la reconnaissance monétaire et sociale que lui confère son emploi, le travailleur peut être poussé à travailler toujours davantage – en théorie dans les limites de la loi –, compensant ainsi par l'investissement quantitatif de son temps le manque de stabilité qui est une *qualité* caractéristique de l'emploi. Autrement dit, dans le régime de l'emploi comme dans ceux moins protecteurs que lui – ainsi l'autoentrepreneuriat –, le manque de reconnaissance du travail humain et de sa valeur s'étend à l'échelle individuelle comme à l'échelle collective.

### 2.3. L'exigence de nouvelles formes de reconnaissance

Le droit du travail, en reconnaissant la situation de dépendance et de subordination des travailleurs à l'égard des entreprises qui les emploient, donne des limites à la dépréciation dont peuvent faire l'objet les travailleurs et leur travail. En outre, l'emploi étant

<sup>14</sup> Elle est augmentée dans les limites, toutefois, de la technique qui implique une ouverture minimum à d'autres machines et à des êtres humains et des ressources matérielles et énergétiques indispensables au fonctionnement des machines. Gilbert Simondon, *Du mode d'existence des objets techniques*, Paris, Aubier, coll. « Philosophie », 2012 [1958], p. 57.

<sup>15</sup> Comme pendant la révolution industrielle, « l'armée de réserve » à la recherche de travail permet aux entreprises d'ajuster le niveau de l'emploi et de réduire les salaires. Robert Boyer, *Théorie de la régulation, 1 : Les fondamentaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2004, p. 56. Notons que l'automatisation, dans un système économique qui ne reposerait pas sur la recherche du profit, n'aurait pas nécessairement ces effets pervers.

encadré dans une société, ses effets délétères peuvent être bornés ou compensés, notamment par la puissance publique. Il n'en reste pas moins que dans l'emploi, il demeure possible que des forces productives soient dépréciées et que les activités qui contribuent le plus à la production sociale pâtissent d'un défaut de reconnaissance, alors même que des activités destructrices jouissent d'une légitimation excessive et indue. De surcroît, les travailleurs encourent de manière permanente le risque de perte d'emploi ou de dévalorisation du salaire ; cette inquiétude, loin d'avoir une fonction motrice et stimulante pour l'activité, engendre des effets pathogènes pour les individus, et à terme une détérioration de la valeur d'usage produite.

Afin d'acquérir la certitude qu'aucune forme d'activité ne pâtisse d'un défaut de reconnaissance, ne vaut-il pas mieux présumer que toutes les activités sont du travail ? De même que la présomption d'*indépendance* a intérêt, pour la protection des travailleurs et des travailleuses, à être inversée en présomption de *salarial*<sup>16</sup>, de même la présomption d'*activité libre* a intérêt à être inversée en présomption de *travail*. Autrement dit, toute forme d'activité *économique* devrait être reconnue institutionnellement comme une forme de travail. Mais alors, qu'en est-il des activités qui sont destructrices, notamment pour l'environnement ?

### **3. La qualification personnelle : un nouveau paradigme de la reconnaissance**

Notre hypothèse est que la qualification personnelle est un moyen efficace de réduire à néant l'inquiétude du déclassement et du chômage, c'est-à-dire de la perte de reconnaissance sociale et monétaire. En effet, non seulement l'emploi et partant le chômage sont supprimés grâce à la qualification universelle<sup>17</sup>, mais le niveau de qualification du travailleur est irrévocable : il

<sup>16</sup> Ce n'est pas ici notre objet, mais il s'agit notamment de considérer que les autoentrepreneurs qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes doivent être reconnus comme les employés de cette plateforme afin de bénéficier des droits attachés à l'emploi.

<sup>17</sup> La disparition de l'emploi ne signifie ni que tout le monde devient fonctionnaire, ni que toutes les entreprises disparaissent : des entreprises continuent

ne peut pas plus diminuer que le salaire qui lui est attaché. C'est ce qui le distingue de l'évaluation du capital humain, qui repose par exemple sur un système de points dans lequel la production de pertes ou les fautes graves entraînent une perte de points ; il existe de tels systèmes sur des plateformes et des applications privées et publiques. En revanche, dans la qualification personnelle comme dans la valorisation du capital humain, chacun est libre de s'engager ou non pour atteindre un niveau de qualification supérieur. Le passage à un niveau supérieur peut s'opérer par exemple grâce à des concours garantis par un tiers dont les formes seraient variées<sup>18</sup> et qui pourraient être passés à différents moments de l'existence : ainsi, les concours ne seraient plus seulement un rite initiatique scellant la fin d'une période consacrée à l'apprentissage, mais des épreuves scandant les différentes étapes de l'existence et de l'éducation, elle-même plus continue<sup>19</sup>.

### 3.1. De la qualification personnelle aux niveaux de qualification

Donner une qualification personnelle à l'individu, c'est reconnaître sa participation à la production sociale : c'est donc lui conférer une fonction et une place dans la division sociale du travail. Or, donner une place sociale à un individu, c'est lui donner des marques visibles de sa réalité, de sa capacité, de sa responsabilité, et de la valeur de ce qu'il accomplit en mettant en œuvre, à sa manière, son intelligence et sa pensée : c'est donc lui témoigner de la reconnaissance. Sans cette reconnaissance qui l'élève aux yeux des autres comme à ses propres yeux, sa satisfaction est mutilée<sup>20</sup> : il est moins stimulé à développer des compétences, à comprendre le monde et à s'y enraciner.

---

à organiser collectivement la production sociale, mais elles ne sont pas chargées de qualifier les travailleurs et de leur verser un salaire.

<sup>18</sup> Les épreuves peuvent prendre la forme canonique d'épreuves de concours mais aussi celle d'entretiens au cours desquels on examine la production passée de biens et de services à haute valeur d'usage. Dans tous les cas, leur format et leur contenu font l'objet d'une délibération constante.

<sup>19</sup> Ce changement de rythme du concours permet, sinon de supprimer, du moins d'atténuer les effets d'exclusion et de dévalorisation des concours.

<sup>20</sup> Le thème de la mutilation des travailleurs est développé par Simone Weil. Simone Weil, *La condition ouvrière*, « Expérience de la vie d'usine », Paris,

Que la reconnaissance sociale donne à l'individu une marque de sa valeur ne signifie pas que la valeur de l'individu est une qualité empruntée, tributaire du statut social. Cela signifie que la reconnaissance sociale permet une traduction, une confirmation, une matérialisation concrète, sensible et lisible de la réalité et de la valeur de l'individu, à l'égard duquel nous devons être respectueux. La qualification personnelle résonne en effet avec l'idée philosophique selon laquelle toute personne, quelles que soient ses qualités, doit être considérée et traitée avec respect<sup>21</sup>.

Cependant, cette idée fondamentale d'un sentiment de respect qui échappe à toute forme de mesure n'est pas incompatible avec le projet de mesurer et d'apprécier les qualités des individus. Ainsi, il faut distinguer l'universalité de la qualification personnelle, qui correspond, sur le plan moral, au sentiment de *respect*, et la hiérarchie des niveaux de qualification, qui correspond moralement aux degrés d'*estime* ou d'appréciation que nous témoignons aux personnes. Si la qualification personnelle, à laquelle est attaché un salaire, est la reconnaissance sociale et monétaire de la capacité de chacun à contribuer à la production de biens et de services dotés d'une valeur d'usage, les niveaux de qualification personnelle, auxquels sont attachés des indices de salaire différents, sont l'estime sociale et monétaire du degré de capacité de chacun à une telle contribution. Qu'ils choisissent ou non d'augmenter leur niveau de qualification, c'est-à-dire l'estime collective de leur travail qui se matérialise sous la forme d'un statut et d'un salaire, tous les individus sont dignes de respect.

Quelle est, dès lors, la fonction des niveaux de qualification ? L'existence de niveaux de qualification permet d'objectiver la lutte pour la reconnaissance qui constitue une caractéristique humaine fondamentale<sup>22</sup>. Supposons, même si cela est incertain,

---

Gallimard, coll. « Folio essais », 2002 [1951], p. 103.

<sup>21</sup> Pour approfondir la compréhension de l'affect du respect, voir Emmanuel Kant, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, *op. cit.*, p. 334.

<sup>22</sup> Sans approfondir ici une question qui a fait l'objet de nombreux écrits, notamment en philosophie, nous renvoyons à deux références majeures : Georg Wilhelm Friedrich Hegel, *Phénoménologie de l'esprit*, Deuxième partie : « Conscience de soi », Chapitre IV, Paris, Flammarion, coll. « GF », 2012

qu'une telle caractéristique soit contingente et puisse être dépassée, reléguée dans un passé révolu. La disparition de la lutte pour la reconnaissance serait-elle souhaitable ? Ce n'est pas certain, car il se pourrait que les conflits qui expriment la lutte pour la reconnaissance permettent de donner une expression à des discours, des expériences et des désirs qui ne sont pas ceux des dominants. Inversement, la paix obtenue par la suppression des conflits ne pourrait être qu'une *paix de cimetières*<sup>23</sup>, et non une paix obtenue par l'accord de points de vue antagoniques.

Par conséquent, l'objectivation de la conflictualité inhérente à la société grâce à l'institution des niveaux de qualification a deux fonctions : d'une part, elle permet de ne pas favoriser les luttes pour la reconnaissance informelles et soustraites à la médiatisation d'un tiers institutionnel ; d'autre part, elle permet de réduire les écarts entre les vainqueurs et les vaincus : le vaincu n'est pas réduit en esclavage, le vainqueur n'est pas cent à mille fois plus riche que le vaincu, mais sa distinction se réduit, par exemple, à un salaire quatre ou six fois plus élevé<sup>24</sup>.

Cependant, l'expression institutionnelle de la lutte pour la reconnaissance n'occulte-t-elle pas les enjeux de cette dernière, qui n'apparaîtraient que dans la confrontation entre des singularités ? En effet, la reconnaissance institutionnelle du *travailleur* comme participant à la production sociale, qui est le symétrique de la reconnaissance institutionnelle du *citoyen* comme participant à l'action politique, est une reconnaissance médiatisée qui ne porte pas sur la singularité. La singularité de notre agir – par exemple de notre façon de travailler –, dont nous avons une certitude subjective, ne peut être reconnue comme objective par autrui que dans une lutte infra-institutionnelle – ainsi, le maître

---

[1807] ; Axel Honneth, *Lutte pour la reconnaissance*, Paris, Gallimard, coll. « Folio essais », 2013[1992], Chapitre V.

<sup>23</sup> Nous reprenons la manière dont Kant formule une des objections majeures à l'idée de paix universelle, à savoir qu'elle pourrait être une paix construite grâce à l'anéantissement de toutes les oppositions. Emmanuel Kant, *Idée d'une histoire universelle d'un point de vue cosmopolitique*, Paris, Gallimard, coll. « Folio plus philosophie », 2009 [1784].

<sup>24</sup> Nous renvoyons aux hypothèses de Bernard Friot. Bernard Friot, *L'enjeu du salaire*, *op. cit.* p. 3.

et l'esclave risquent et nient leur vie naturelle, biologique et animale, pour montrer qu'ils n'y tiennent pas et pour s'affirmer par là-même comme sujets libres<sup>25</sup>.

Toutefois, il convient sans doute de ne pas exagérer l'écart entre les formes pré-institutionnelles de lutte pour la reconnaissance et l'objectivation institutionnelle de la conflictualité. En effet, l'institution de la qualification personnelle permet de reconnaître les qualités acquises par la participation à la production sociale : dans et par le travail, l'esclave apprend à différer la satisfaction de ses jouissances immédiates, à distinguer le désir singulier (auquel il doit renoncer) et la volonté universelle, à connaître les médiations nécessaires qui régissent le monde, à développer des vertus, des savoirs, une puissance sur les choses, une conscience de soi ; au contraire, le maître oisif consomme et jouit en animal sans travailler, même si c'est son désir qui donne forme à l'activité, aux capacités, aux travaux, aux produits, au monde de l'esclave<sup>26</sup>. Si le salaire dépend du niveau de qualification, et si le niveau de qualification dépend de la capacité au travail, alors l'institution de niveaux de qualification permet non seulement de limiter et contrôler les formes d'expression de la lutte pour la reconnaissance, mais aussi de favoriser la participation à la production d'un monde commun.

<sup>25</sup> La dimension infra-institutionnelle de la lutte pour la reconnaissance a été établie par Hegel. Georg Wilhelm Friedrich Hegel, *Phénoménologie de l'esprit*, *op. cit.*

<sup>26</sup> Nous nous inspirons de la lecture que propose Kojève de la *Phénoménologie de l'Esprit*. Alexandre Kojève, *Introduction à la lecture de Hegel, Leçons sur la Phénoménologie de l'esprit professées de 1933 à 1939 à l'École des Hautes Études*, réunies et publiées par Raymond Queneau, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des Idées », 1971 [1947], p. 57.

### 3.2. La reconnaissance de la puissance contre la reconnaissance de l'acte

Grâce à la qualification personnelle, les travailleuses et les travailleurs ne sont pas rémunérés et reconnus pour ce qu'ils *font* mais pour ce qu'ils *sont*<sup>27</sup>. Philosophiquement, cela implique que l'identité ne repose ni sur l'*actualité* d'une personne, ni sur l'*actualisation* de ses qualités dans des activités, mais sur sa *puissance*, qui n'est pas seulement une privation mais aussi une potentialité<sup>28</sup> : comme travailleur, nous ne nous identifions pas à nos activités passées et présentes, mais à nos capacités, qui définissent nos activités potentielles<sup>29</sup>. Si la qualification désigne ainsi notre puissance de travail comprise comme la qualité qui nous permet de conserver ou d'augmenter la valeur d'usage produite socialement, alors nous travaillons dès le moment où nous avons la qualification nécessaire pour contribuer, au prix d'une peine, au soin, à la production et à l'organisation du monde que nous habitons. En effet, contrairement au travail effectif, la puissance de travail n'est que la possibilité, la capacité, la disposition qu'ont les travailleuses et les travailleurs de travailler, indépendamment des conditions objectives de sa réalisation<sup>30</sup>.

Cependant, la puissance de travail n'est-elle pas déjà caractéristique de l'emploi ? L'employeur « n'achète-t-il » pas davantage la puissance (*potentia*) du travailleur que l'acte (*actu*) de travail ? C'est en effet le cas, et à ce titre, l'emploi est une avancée vers la

<sup>27</sup> Le travail sociologique de Bernard Friot, qui s'appuie sur cette distinction du faire et de l'être, a d'emblée une portée philosophique. Bernard Friot, *Le salaire à vie*, *op. cit.* p. 3.

<sup>28</sup> Les deux caractéristiques de la puissance, qui est à la fois une privation et l'élan vers un devenir, sont fondamentales dans la métaphysique aristotélicienne. Aristote, *Métaphysique*, Livre Alpha, Chapitre 12, Paris, Flammarion, coll. « GF – Philosophie », 2008.

<sup>29</sup> Remarquons cependant que la qualification, parce qu'elle implique une reconnaissance sociale institutionnalisée de notre capacité, ne se résume pas aux capacités comprises comme compétences.

<sup>30</sup> La distinction qu'opère Marx entre le travail effectif et la puissance de travail est marquée du sceau de la philosophie aristotélicienne. Karl Marx, *Manuscrits de 1861-1863*, Paris, Éditions sociales – La Dispute, 1980 [1861-1863], p. 33 ; Karl Marx, *Le Capital*, *op. cit.*, p. 3.

reconnaissance de la qualification personnelle par rapport à l'institution du marchandage, dont dérive l'autoentrepreneuriat, dans laquelle le travailleur est rémunéré à la tâche. Ce progrès vers la qualification personnelle déjà opéré dans l'institution de l'emploi nous enseigne une chose : la crainte du fait que la reconnaissance institutionnelle des travailleurs indépendamment de leur activité effective puisse nuire à la motivation est un affect aliéné ou intéressé, comme en atteste le fait que le passage du marchandage à l'emploi, et donc de la rémunération à la tâche au salaire, ne s'est pas traduite par une généralisation de l'affect de la paresse dans la société. Pour prendre un exemple plus ancien encore, dans les discours d'opposition à la distribution des terres seigneuriales et à la fin du servage, l'argument selon lequel les paysans étaient trop paresseux pour travailler sans être asservis était souvent avancé, mais il a été démenti par les faits<sup>31</sup>.

Approfondissons à présent les implications philosophiques de la définition du travailleur par sa puissance, et plus précisément l'analogie entre la forme présente en puissance dans la matière et la puissance de travail de l'individu. Il nous faut poser que toute puissance qualifiée de travail peut également devenir l'objet d'une nouvelle qualification, dans un domaine différent, de même que toute matière déterminée par une forme peut devenir la matière d'une nouvelle activité de mise en forme : comme la matière, qui est partiellement déterminée et qui peut devenir plusieurs choses, le travailleur, dont la puissance est partiellement déterminée, peut accomplir, synchroniquement ou diachroniquement, plusieurs choses. Cependant, de même qu'une matière donnée n'est pas indéterminée mais est en puissance certaines formes, à l'exclusion d'autres formes qu'elle ne peut devenir<sup>32</sup>, de même le travailleur ne peut pas tout accomplir : sa puissance est qualifiée par sa qualification et son niveau de qualification, elle n'est pas

<sup>31</sup> Cet exemple est exposé, par exemple, par Bernard Friot, *op. cit.* Cela ne signifie pas que la paresse cesse d'être un affect anthropologique, plus ou moins développé chez les individus, mais qu'un saut anthropologique rendant l'humanité principalement paresseuse est improbable.

<sup>32</sup> C'est un élément souvent mal compris dans la philosophie aristotélicienne. Aristote, *Métaphysique, op. cit.*, p. 13.

indéterminée. En conséquence, il est contreproductif, du point de vue de la production sociale de biens et de services dotés d'une valeur d'usage d'imprimer à tous les travailleurs une même puissance, et, par généralisation, à tout travailleur une seule puissance exclusive de toutes les autres. De fait, la reconnaissance – sous la forme du respect et de l'estime – de la puissance du travailleur n'est pas le mépris des manières dont le travailleur peut exercer sa force de travail mais qui ne font pas l'objet, actuellement, d'une qualification : il est donc possible d'élargir individuellement les champs de possibilités offerts à nos effectuations de puissance, voire de donner à ces nouveaux possibles une expression institutionnelle grâce à l'instauration de nouvelles qualifications.

### 3.3. L'enjeu de la reconnaissance du travail invisibilisé

La reconnaissance du travail par la qualification personnelle est d'autant plus importante que la reconnaissance des travailleurs ne peut reposer exclusivement ni même principalement sur l'objectivation de leur puissance de travail dans des produits effectivement réalisés. En effet, certaines formes d'activité ont une portée objectivante limitée, et ne sont donc pas reconnues pour ce qu'elles sont réduites à ce qu'elles produisent.

Comme le montre Hannah Arendt à partir de la pensée aristotélicienne<sup>33</sup>, seules les activités qui correspondent aux catégories qu'elle nomme l'œuvre et l'action permettent une objectivation durable. Au contraire, les activités qui relèvent du travail laborieux, et que nous regrouperions aujourd'hui sous la catégorie du *travail du soin*, ne permettent qu'une objectivation éphémère : le soin est toujours à recommencer, que ce soit pour les biens, les vivants, les personnes, l'environnement... De fait, le

<sup>33</sup> Là où Aristote distingue deux formes d'activité, la production (*poiêsis*) et l'action (*praxis*), Arendt en distingue trois, le travail, l'œuvre et l'action, donnant ainsi une visibilité à une forme d'activité qui était souvent occultée dans l'Antiquité pour relever de la sphère domestique et être assumée principalement par des femmes, des enfants et des esclaves. Hannah Arendt, *L'humaine condition*, Paris, Gallimard, coll. « Quarto », 2012 [1958], Prologue.

*labeur*, tel qu'il caractérise l'*homo laborans*, est une activité pénible inscrite dans le cycle indéfini de la satisfaction des besoins, de l'entretien de la reproduction de la vie biologique. Si le labeur peut être technicisé et rationalisé, grâce à une rationalité logique et calculatoire qui serait caractéristique de l'humain en tant qu'*animal laborans*, cependant ses produits demeurent éphémères, et il doit sans cesse être recommencé. C'est pourquoi, pour le sujet qui s'adonne principalement voire exclusivement au labeur – et il s'agit généralement d'un sujet féminin –, la subjectivation s'appuie sur les témoignages de reconnaissance qui ne portent pas tant sur un produit déterminé du travail – qui s'effacerait définitivement si l'activité cessait – ni même sur le temps du labeur – pendant lequel le sujet est enfoncé dans la nature, confondue avec elle, avec son rythme et sa cyclicité – que sur la puissance de travail, et en l'occurrence la puissance de soigner. Ces témoignages de reconnaissance seraient plus pérennes et universels s'ils étaient objectivés dans des institutions comme la qualification personnelle.

Ce qui vaut pour le labeur, c'est-à-dire pour le travail du soin, vaut pour l'œuvre – le travail de conception, de production et de distribution de biens matériels et immatériels et de service de l'*homo faber* – et pour l'action – le travail politique du citoyen. Les trois formes de l'activité humaine, que nous considérons, contrairement à Arendt, comme trois formes de travail, doivent faire l'objet d'une reconnaissance institutionnelle. En effet, pas plus que le travail de labeur, le travail d'œuvre et le travail d'action ne peuvent donner lieu à une objectivation constante dans des produits achevés. En effet, l'œuvre et l'action supposent des temps de latence, de suspension, de réflexion<sup>34</sup>. Prenons l'exemple de l'œuvre, qui désigne l'activité de fabriquer, de disposer et d'ériger les choses et de construire, d'objectiver, d'aménager, de faire durer le monde commun et artificiel qu'habitent les humains grâce à la mise en œuvre de savoirs et de savoir-faire transmis,

<sup>34</sup> L'attention portée aux temps de suspension de l'activité est diamétralement opposée à l'objectif, adopté par certaines entreprises, de rendre chaque instant de l'existence du travailleur actif et productif. Bernard Stiegler, *La société automatique*, I : L'avenir du travail, Paris, Fayard, coll. « Essais », 2015, p. 29.

transformés et enrichis au fil des générations : l'œuvre suppose une faculté de représentation, d'imagination et de connaissance, de l'objet avant qu'il soit en présence, avant de le fabriquer ; en effet, par définition, l'*homo faber* se distingue de l'*animal laborans* parce qu'il réfléchit sur la nature, diffère la satisfaction de ses besoins, et emploie dans son activité non pas des moyens immédiats, naturels et contingents, mais des moyens médiats, culturels et rendus toujours plus nécessaires au sein d'une société donnée.

Parce que l'action et l'œuvre impliquent des temps de latence, de suspension de l'activité, la reconnaissance monétaire et sociale de l'œuvre et de l'action gagnerait à porter davantage sur la qualification personnelle que sur l'objectivation effective de la puissance de travail ; ainsi, les temps de jachère, de suspension des projets et des activités seraient reconnus comme un temps de travail, un temps nécessaire à la création, à l'invention, à la production. L'écart entre la continuité des allocations et la discontinuité des activités, qui exprime la valeur d'usage des temps improductifs est déjà, à ce titre, l'un des enjeux du régime des intermittents du spectacle<sup>35</sup>, mais par son universalité, la qualification personnelle est plus radicale encore. Elle permet d'institutionnaliser le fait que nous ne sommes donc pas au travail seulement par intermittence, lorsque les entreprises décident que dans telles conditions, une activité que nous réalisons ou pouvons réaliser par ailleurs (le ménage, la cuisine, l'éducation d'enfants mais aussi l'artisanat, la pensée, la décision) produit de la valeur sociale et économique et qu'elle peut donc être reconnue comme une forme de travail.

---

<sup>35</sup>

Le régime des intermittents du spectacle peut être considéré comme un modèle d'institution du travail, qui serait caractérisé à la fois par une reconnaissance du travail indépendamment de l'activité effective et par un conditionnement de cette reconnaissance à un certain niveau d'activité. Bernard Stiegler, *ibid.*

#### 4. Éléments conclusifs : la reconnaissance institutionnelle de la puissance de travail collective

Comme les travailleurs, les sociétés humaines ne se reconnaissent pas seulement dans les produits qu'elles ont réalisés ou réalisent encore – de tels produits pouvant d'ailleurs leur être nocifs – mais aussi dans ce qu'elles pourraient produire : la reconnaissance porte sur leur puissance. Ce qu'une société pourrait produire, ce ne sont pas les fantasmagories des oisifs mais les biens et les services qu'elle a appris à réaliser, à force de travail et de peine<sup>36</sup>. Le travail permet ainsi de conférer aux choses et au temps une valeur objective, ce qui explique le devenir des sociétés<sup>37</sup>.

Si nous attribuons au travail, comme activité objectivante, une fonction de support dans la reconnaissance sociale de ce que peuvent les individus et les sociétés, alors l'enjeu est de soumettre ce que la société reconnaît comme travail à une délibération rationnelle, commune et continue. Le travail doit donc faire l'objet d'une action politique, c'est-à-dire, dans la thématisation arendtienne, d'une activité de parole qui n'est pas tournée vers les objets mais vers les autres et qui a pour fin de commencer quelque chose au milieu des autres, grâce à la pensée parmi d'autres<sup>38</sup>. C'est pourquoi le travail n'est pas seulement un rapport instrumental entre les humains et les choses, une *poiésis*,

<sup>36</sup> Par exemple, la peinture hollandaise représente la manière dont le peuple hollandais, industriel et bourgeois, jouit non seulement des produits de son travail mais aussi de la puissance que lui donne le fait d'avoir conquis ses terres contre les forces de la mer à force de travail et de s'être émancipé du joug espagnol et de la religion catholique. Georg Wilhelm Friedrich Hegel, *Esthétique*, Paris, LGF, coll. « LDP Classiques Philosophie », 1997 [1835], p. 316.

<sup>37</sup> Si, au contraire, les biens ne sont considérés que comme une projection symbolique du sujet et une médiation des rapports intersubjectifs, ils n'ont pas une valeur objective mais une valeur statutaire. Ainsi, le *potlatch* n'est pas un échange économique mais une quête de reconnaissance symbolique pour promouvoir des rapports intersubjectifs, comme en atteste la logique de dilapidation antiéconomique et de dépense somptuaire des biens (Marcel Mauss, *Essai sur le don, Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige Grands textes », 2007 [1925]).

<sup>38</sup> Hannah Arendt, *L'humaine condition*, *op. cit.*, p. 16.

mais aussi un rapport politique entre les humains, une *praxis*. À ce titre, reconnaître les sujets par leur qualification personnelle, par leur capacité et non pas leur activité, ce serait les reconnaître non seulement comme sujets participant à la production, mais aussi comme sujets participant à la construction politique d'un monde commun.

Parce que la qualification personnelle s'inscrit dans une démarche politique, elle permet non seulement de reconnaître toutes les activités et tous les temps de suspension de l'activité comme participant au travail, mais aussi de mettre en avant – grâce aux niveaux de qualification –, les activités qui, loin de les détruire ou de leur nuire, protègent et améliorent les biens, les services, les vivants, l'environnement et les personnes. Ainsi, les niveaux de qualification permettent d'inciter les personnes à accepter un travail en pénurie (qui donne lieu à un plus haut niveau de qualification), c'est-à-dire un travail qui produit des services et des biens à très haute valeur d'usage mais qui n'est pas accompli par assez de producteurs, notamment parce que leur valeur d'échange est faible ou inexistante. En outre, la qualification personnelle peut favoriser la créativité et l'inventivité, inhibée dans le système de l'emploi où les travailleurs peuvent retarder l'exécution de leurs tâches et les véritables procédures mises en œuvre, et où les dispositifs de surveillance, de contrôle ou de récompense visant à annuler ou réduire ces formes de résistance sont coûteux<sup>39</sup> – ils mobilisent du temps, des personnes, des ressources –, difficilement efficaces et inhibiteurs.

Autrement dit, si la qualification personnelle permet de reconnaître universellement la puissance du travailleur, les

<sup>39</sup> Nous pourrions supposer que les coûts liés à l'organisation en entreprise, dont font partie les coûts de surveillance, sont compensés par la diminution des coûts de transaction, c'est-à-dire des coûts préalables à la réalisation d'un contrat – par exemple entre un commanditaire et un sous-traitant –, comme par exemple les coûts de recherche d'informations et de prévention des défaillances du marché et de l'opportunisme des agents économiques (Ronald Harry Coase, « La nature de la firme », *Revue française d'économie*, vol. 2, no 1, 1987 [1925], p. 133-163). Cependant, de nombreuses plateformes permettent aujourd'hui de diminuer ces coûts, et surtout de les faire reposer davantage sur les travailleurs (par exemple autoentrepreneurs).

niveaux de qualification, décidés par la délibération politique, permettent d'estimer de manière hiérarchisée le travail concret et la valeur d'usage des marchandises pour donner une orientation au monde commun. Nous pourrions ainsi renouer avec les *économies*, encadrées dans la politique, au sein desquelles le produit est fait en vue de son usage, et non en vue de son échange ; par exemple, dans l'économie telle qu'elle est pensée par Aristote, la valeur d'usage est essentielle, et elle ne se métamorphose en valeur d'échange que de manière accidentelle et provisoire, lorsqu'on échange ce qui a été éventuellement produit en plus de ce qui est nécessaire à la consommation ou à l'usage<sup>40</sup>.

## Bibliographie

- Arendt, Hannah, *La condition humaine*, dans *L'humaine condition*, Paris, Gallimard, coll. « Quarto », 2012 [1958].
- Aristote, *Éthique à Eudème*, Paris, Flammarion, coll. « GF – Philosophie », 2013.
- Aristote, *Métaphysique*, Paris, Flammarion, coll. « GF – Philosophie », 2008.
- Boyer, Robert, *Théorie de la régulation*, 1 : Les fondamentaux, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2004.
- Coase, Ronald, « La nature de la firme », *Revue française d'économie*, vol. 2, n° 1, 1987 [1925].
- Foucault, Michel, *Naissance de la biopolitique, Cours au Collège de France (1978-1979)*, Paris, Éditions Gallimard-Le Seuil, Collection « Hautes Études », 2004 [1978-1979].
- Freud, Sigmund, *Malaise dans la culture*, Paris, Flammarion, coll. « GF – Littérature et civilisation », 2019 [1915].
- Friot, Bernard, *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 2012.

<sup>40</sup> Ce n'est que dans la mauvaise chrématistique ou dans la mauvaise production de richesses que le désir d'argent domine. Aristote, *Éthique à Eudème*, Livre III, Chapitre 4, Paris, Flammarion, coll. « GF – Philosophie », 2013, 1231b-1232a.

- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, *Esthétique*, Paris, LGF, coll. « LDP Classiques Philosophie », 1997 [1835].
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, *Phénoménologie de l'esprit*, Paris, Flammarion, coll. « GF », 2012 [1807].
- Honneth, Axel, *Lutte pour la reconnaissance*, Paris, Gallimard, coll. « Folio essais », 2013 [1992].
- Kant, Emmanuel, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, Paris, Flammarion, coll. « Poche », 2018 [1785].
- Kant, Emmanuel, *Idée d'une histoire universelle d'un point de vue cosmopolitique*, Paris, Gallimard, coll. « Folioplus philosophie », 2009 [1784].
- Kojève, Alexandre, *Introduction à la lecture de Hegel, Leçons sur la Phénoménologie de l'esprit professées de 1933 à 1939 à l'École des Hautes Études*, réunies et publiées par Raymond Queneau, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des Idées », 1971 [1947].
- Marx, Karl, *Le Capital*, Livre I, Paris, Éditions sociales, coll. « Les essentielles », 2018 [1867].
- Marx, Karl, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Éditions sociales, coll. « Les poches Geme », 2014 [1859].
- Marx, Karl, *Manuscrits de 1857-1858 dits « Grundrisse »*, Paris, Éditions sociales, coll. « Les essentielles », 2011 [1857-1858].
- Marx, Karl, *Manuscrits de 1861-1863*, Paris, Éditions sociales – La Dispute, 1980 [1861-1863].
- Mauss, Marcel, *Essai sur le don, Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige Grands textes », 2007 [1925].
- Renault, Emmanuel, *Marx et la philosophie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Actuel Marx Confrontation », 2014.
- Rousseau, Jean-Jacques, *Discours sur les sciences et les arts*, Paris, Le livre de poche, coll. « Libretti », 2004 [1750].
- Simondon, Gilbert, *Du mode d'existence des objets techniques*, Paris, Aubier, coll. « Philosophie », 2012 [1958].
- Stiegler, Bernard, *La Société automatique, I : L'avenir du travail*, Paris, Fayard, coll. « Essais », 2015.
- Weil, Simone, *La condition ouvrière*, « Expérience de la vie d'usine », Paris, Gallimard, coll. « Folio essais », 2002 [1951].