

L'enjeu de la démarchandisation

Pierre-Paul Maeter

Intervention du 15/11/2019 dans le cadre du Collectif 21

Ce texte n'a qu'une ambition introductive à vos travaux. Dans mon propos, je privilégie l'emploi comme outil de démarchandisation du travail. C'est d'ailleurs dans un contexte de dynamique naissante de démarchandisation du travail que naît la loi sur les asbl. Aujourd'hui, face aux défis soulevés par les fractures écologiques et sociales, la démarchandisation dont vos secteurs sont des acteurs essentiels, me paraît plus importante que jamais. J'e n'en évoquerai que quelques axes.

Les lendemains des deux guerres mondiales offrent des contextes favorables aux concessions du pouvoir au mouvement ouvrier organisé. Ces contextes se concrétisent en un changement radical du rapport des forces attisé par la peur des classes dominantes : peur de la révolution surtout après la boucherie de 1914 – 18 et peur du communisme surtout en 44. Tant en 18 qu'en 44, la restauration du pouvoir des élites économique-sociales n'apparaît possible qu'en faisant droit à toute une série de revendications des organisations syndicales et politiques des travailleurs d'avant la période de guerre. Ces concessions tombent dans des contextes de luttes et de grèves, en particulier, dans les mines, dans la métallurgie et au port d'Anvers en 44.

Au regard de vos préoccupations d'associations à la veille du centenaire de la loi de 1921, je m'arrêterai sur deux spécificités de ces concessions : la reconnaissance par les dominants de la capacité de *logos*, comme parole exprimant la Raison, de la classe ouvrière¹ et la démarchandisation partielle du travail. Ces deux caractéristiques sont d'ailleurs liées.

Les suffrages censitaire, capacitaire et plural illustrent cette dénégation du *logos* enracinée dans la peur et le mépris bourgeois du peuple. Ainsi, le suffrage capacitaire (élections provinciales et communales) ne reconnaît le *logos* citoyen qu'aux hommes ayant réussi des épreuves censées attester leurs capacités à choisir les meilleurs pour représenter et pour gouverner.

Après trois grèves générales (1893, 1902, 1913) et plus de 20 morts², le suffrage universel des hommes est acquis *de facto* en 1919. En revanche, le *logos* des femmes n'est pas reconnu, y compris par la gauche au motif qu'elles se laisseraient dicter leurs choix électoraux par les ecclésiastiques.

La bourgeoisie sera tout aussi rétive à reconnaître le *logos* collectif autonome des organisations de la classe ouvrière. En gros, jusqu'au lendemain de la première guerre mondiale, soit les patrons n'entendent généralement que s'adresser individuellement à *leurs* travailleurs³, soit ils organisent eux-mêmes ou soutiennent des organisations de travailleurs dans la veine paternaliste.

Après la guerre, l'âpreté des luttes ouvrières dans les mines et l'insistance du ministre socialiste Wauters, ont raison des résistances patronales qui se réunissent avec les

représentants des travailleurs. À partir de là, naît une première Commission paritaire pour le secteur minier. Ces Commissions sectorielles seront généralisées après la deuxième guerre mondiale : toute entreprise du pays sera obligatoirement affiliée à une Commission paritaire et elle devra en respecter les conventions. Les compétences de ces Commissions et l'autorité de leurs conventions collectives seront finalisées en 1968.

À partir du moment où l'État et les patrons reconnaissent la citoyenneté politique et sociale, certes réduite aux hommes⁴, et le *logos* collectif des organisations représentatives des travailleurs, les règles collectives qui régissent la relation de travail amorcent un mouvement de démarchandisation partielle du travail : le contrat de travail entre dans une rationalité différente des contrats civils synallagmatiques généraux. En effet, le contrat de travail régi par le droit du travail reconnaît l'inégalité des parties contractantes, puisque le travailleur n'a d'autre choix que de travailler pour vivre. Le droit du travail reconnaît et corrige partiellement cette inégalité ; il démarchandise le travail en le protégeant par le statut de l'emploi. C'est la spécificité, la raison d'être du droit du travail.

En outre, le vecteur de cette démarchandisation partielle est une création de démocratie sociale – aussi chétive soit-elle – qui s'articule à la démocratie politique.

C'est dans ce contexte qu'est votée la loi de 1921 sur les asbl. Pour la suite de vos travaux, il serait utile de retourner aux travaux parlementaires d'élaboration de cette loi pour mieux en cerner les motivations et pour restituer les discours et les idéologies des forces politiques en débat.

Pourquoi cette reconnaissance d'activités non-marchandes ? Pourquoi l'institutionnalisation d'une sphère, d'une rationalité, non-lucrative dans un environnement d'économie de marché ? Reconnaissance pour soutenir, pour stimuler le développement des activités non-lucratives ou pour contrôler ce qui échappe à l'emprise de l'État, ou pour les deux ?

À cet égard, il faut rappeler que le POB a été avant la guerre un acteur essentiel du développement des mouvements mutuelliste et coopératif, et, parallèlement, de la centralisation des organisations syndicales socialistes. Les Maisons du Peuple accueillaient ces associations ainsi que toute une série d'activités politiques, culturelles (bibliothèques, théâtre, cinéma, fanfares...) et récréatives. Les fonctions pédagogiques et préfiguratrices de la démocratie future inquiétaient très fortement la bourgeoisie. Au Parlement, certains s'opposaient à la réduction du temps de travail car, disaient-ils, pendant leur temps libre, les ouvriers vont au cabaret « faire du socialisme ».

Dans ces lieux d'échanges, d'apprentissage, il s'agissait effectivement de préfigurer la politique, la justice, l'égalité, la fraternité qui régneraient dans la société socialiste future.

Lorsque le temps de la surveillance sur les lieux contraints de l'usine diminue tendanciellement, ne convient-il pas d'avoir une certaine emprise sur l'occupation du temps en dehors du travail en privilégiant certaines activités ? C'est une question qui mérite vérification dans le cadre de la genèse de la loi de 1921.

De leur côté, les organisations syndicales resteront des organisations de fait en dehors du cadre de la loi de 1921 pour préserver leur autonomie et leur liberté d'action, en particulier de grève puisque les employeurs et l'État ignorent leurs réserves financières d'actions.

À ce stade, dans le cadre restreint de cette note, je fais un saut temporel après la deuxième guerre mondiale.

La victoire sur le nazisme et le fascisme – qui ont détruit la démocratie politique –, la popularité et l'autorité de la Résistance, la peur du communisme et les luttes sociales évoquées ci-dessus, forment le contexte favorable à la généralisation de la sécurité sociale, à l'institutionnalisation de la démocratie économique et sociale, aux progrès du droit du travail.

En outre, l'imbrication de la démocratie politique et de la démocratie économique et sociale apparaît comme une condition essentielle de fermeté de la démocratie. En effet, l'éradication de toute possibilité de retour du fascisme exige de compléter la démocratie politique par la démocratie économique et sociale. Il faut adosser la démocratie parlementaire à des institutions solides, à l'institutionnalisation de la démocratie économique et sociale, pour garantir la solidité de la démocratie.

Cette institutionnalisation de la démocratie économique et sociale prendra un véritable envol, dès le lendemain du conflit mondial, avec la généralisation et l'édification des institutions de la sécurité sociale placée sous la gestion des *interlocuteurs sociaux*, qui, d'évidence, reconnaissent dorénavant leurs légitimités respectives de représentation. Cette institutionnalisation s'étendra jusque dans les années 70 avec, d'abord, la reconnaissance des droits syndicaux, la création des instances de concertation sociale aux niveaux interprofessionnel, sectoriel (généralisation des Commissions paritaires) et d'entreprise, largement finalisée dès le début des années 50 et, ensuite, l'achèvement de la définition de leurs compétences.

De son côté l'État devient un acteur social et économique essentiel avec le développement de l'initiative économique publique et des services publics. Les interlocuteurs sociaux jouissent d'une autonomie très large et de la liberté de négociation ; l'État garantit l'exécution de leurs accords.

Dans ce contexte, la redistribution joue un rôle fondamental. Elle repose sur 5 piliers : la fiscalité (progressivité de l'impôt en fonction des revenus), les services publics, la sécurité sociale, la redistribution d'une partie des gains de productivité dans les entreprises en augmentations salariales et en améliorations des conditions de travail, la redistribution du travail par la réduction de la durée du travail en liaison notamment avec l'évolution technologique.

Dans cet équilibre nouveau de compromis entre le capital et le travail, *l'emploi* matérialise la valeur centrale de l'Organisation Internationale du Travail reprise dans la Déclaration de Philadelphie de 1944: « *le travail n'est pas une marchandise* ». L'emploi démarchandise peu ou prou le travail. En outre, en ce qui concerne la qualité du travail, la même Déclaration exige que l'OIT développe des programmes afin « *Que les travailleurs soient employés à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs*

connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ». Cette attention à la qualité intrinsèque du travail dès 1944 est très intéressante.

Après 1944 – 1945, le *patronat* reste maître principal de l'économie et les patrons restent *patrons* dans leur entreprise au « prix » d'être simultanément des *employeurs*.

L'emploi est un travail (en quantité et en qualité) relié à un double statut : en droit du travail et en sécurité sociale. La démarchandisation n'est possible que si le travail est encadré dans l'emploi. Plus les aspects qualitatifs de l'emploi (qualité du travail, droit du travail et sécu) augmentent, plus le travail s'en trouve démarchandisé.

(J'entends l'expression « droit du travail » au sens large de la réglementation du rapport salarial : les réglementations et les conventions collectives réglant les relations des employeurs et des travailleurs – subordination, règlement de travail, salaire, temps de travail, licenciement...–, les réglementations en matière de bien-être au travail, d'inspections sociales, de droits syndicaux, de représentation, d'information et de consultation, de conciliation des conflits...)

Autrement dit, la *création d'emploi* est une question bien plus complexe que la simple augmentation de la quantité de travail à laquelle on l'assimile généralement. On peut enregistrer une dégradation de l'emploi avec une augmentation du nombre de travailleurs, par érosion du droit du travail et/ou de la protection sociale. C'est la situation que l'on connaît aujourd'hui.

En revanche, une création de l'emploi basée sur le progrès du droit du travail et/ou de la sécurité sociale est le résultat d'une véritable création de démocratie dans les institutions de la démocratie politique et/ou économique et sociale (y compris dans la négociation d'entreprise). Cette création de démocratie et d'emploi démarchandise le travail. Évidemment, cette création exige un rapport de forces qui fasse reculer les conservateurs voire les réactionnaires partisans d'un retour en arrière.

Le mot *job* parachève la confusion du travail et de l'emploi au détriment de ce dernier. Il désencastre le travail de l'emploi ; il évacue toute considération qualitative au profit d'avoir *un* travail (ou plusieurs petits *jobs*) quels qu'en soient la qualité et/ou le degré d'exploitation. Un slogan tel que « jobs, jobs, jobs » détériore l'emploi.

D'ailleurs, l'État social *actif* (d'autant moins social qu'il est actif) détient l'arme de la suppression des allocations sociales pour résigner les chômeuses et les chômeurs – et toute la société au nom même de la justice sociale ! – à l'emploi de médiocre qualité. Depuis quelques années, même les allocataires de l'insertion dépendant des CPAS, ultime et fragile barrière contre la grande pauvreté, doivent en principe faire la preuve de leur recherche active de travail.

La valorisation de l'*activation* et la stigmatisation de l'*assistanat* sapent l'adhésion de la société à la solidarité par les protections sociales.

De plus, comme l'écrit Alain Supiot, la « modernisation » du droit du travail et des systèmes de protection sociale a été le mot de code européen du détricotage des protections des travailleurs. En particulier, la « flexisécurité » s'est soldée par la victoire de la flexibilité, alors que l'austérité budgétaire mine les protections sociales.

La « modernisation » se traduit soit par le silence de la loi face à des situations nouvelles de relations de travail intolérables (l'ubérisation, par exemple), soit par la déstabilisation de normes existantes.

Ainsi, la « modernisation » ébranle la hiérarchisation des règles qui s'imposent en cascade aux niveaux inférieurs (lois, réglementations, conventions nationales, accords sectoriels, conventions d'entreprise), permettant, par exemple, aux accords d'entreprises de déroger à des normes supérieures.

Dans le même sens, la « modernisation » entend privilégier la négociation à l'intérieur de l'entreprise, éventuellement même directement avec les salariés sans intervention syndicale, au détriment des processus de négociation sectoriels où le rapport de forces est plus favorable à l'interlocuteur syndical que dans l'entreprise. Ce niveau de négociation garantit pourtant la solidarité entre les grandes entreprises et les plus petites, où les marges de négociation sont plus étroites.

Ainsi « modernisée », la réglementation privilégie donc la fixation de la norme dans l'entreprise et autorise les dérogations aux normes sectorielles voire nationales à ce même niveau. Le centre de gravité de la normalisation et de la négociation s'en trouve déplacé dans l'entreprise.

En réalité, les flexibilisations successives du droit du travail reviennent à dénier peu à peu la raison d'être de ce code, la fonction réparatrice de l'inégalité entre les parties signataires du contrat de travail.

Bref, au lieu de créer de la démocratie, pour créer de l'emploi, pour démarchandiser le travail, la société néolibérale désencastre le travail de l'emploi. Elle multiplie la précarité ; elle noie peu à peu la spécificité du droit du travail dans le droit civil ; elle remarchandise le rapport salarial ; elle tolère des formes de travail inacceptables qui ressemblent de plus en plus à la domesticité et elle provoque l'explosion des inégalités.

Conclusion

L'emploi démarchandise le travail. L'encastrement du travail dans l'emploi est un processus de démarchandisation. La création d'emploi résulte largement d'une création de démocratie. Celle-ci exige la reconnaissance de l'autorité du *logos* du mouvement ouvrier organisé qui est le moteur du développement du droit du travail et de la protection sociale, ainsi que de l'institutionnalisation de la démocratie économique et sociale comme jumelle de la démocratie politique afin de garantir le régime démocratique.

C'est dans le début de cette dynamique que s'inscrit la loi de 1921 sur les asbl. Elle institue le non-marchand. Celui-ci offre des services aux personnes parallèlement ou en articulation avec les services publics.

Majoritairement, le non-marchand ne peut pas s'autofinancer. Il a besoin du financement de l'État dans un environnement politique et patronal, qui critique la dépense publique. C'est dire que ce secteur doit s'appuyer sur ses travailleurs pour peser face à l'État subsidiant. Pourtant, nombre d'employeurs du secteur imitent des pratiques patronales d'exploitation du secteur marchand.

L'austérité budgétaire est l'ennemi commun du non-marchand et du service public. Cette austérité consiste à refuser de financer les services aux personnes en fonction des besoins de la société, et à prétendre les financer en fonction d'autres critères qui sous-estiment ces besoins.

La fameuse équation d'Helmut Schmidt (« les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ») a discrédité les prélèvements fiscaux sur ces profits et la théorie du « ruissellement » (l'argent des riches percole automatiquement dans la société à travers leur consommation) a eu le même effet sur l'impôt des personnes. En outre, la concurrence fiscale entre États pour attirer les investissements a elle aussi poussé les prélèvements à la baisse.

À propos de « profit », je me suis interrogé sur le changement de nom du secteur passé de « non-marchand » à « secteur à profit social ». Ce changement signifie-t-il le ralliement du patronat non-marchand à l'équation de Schmidt ? (Ce qui serait quelque peu suicidaire...) Ou bien les employeurs « affublés » de l'adjectif « non-marchand » avaient-ils le sentiment d'être moins employeurs que les autres ?

Pourtant, les entreprises non-marchandes apparaissent encore comme des remparts à la marchandisation du monde, à la *globalisation*.

Comme l'écrit Alain Supiot⁵, la globalisation a la prétention de plier le monde entier au seul modèle du marché mondial où l'économie de marché s'impose à toute l'économie, où l'économie s'impose à la délibération politique démocratique et où la finance s'impose à l'économie. Dans ce modèle, seuls comptent encore les calculs d'intérêts qui gèrent toutes les relations humaines, dont la gratuité se trouve par conséquent évincée.

La « gouvernance par les nombres », aidée ou non par les algorithmes, contamine toutes les entreprises et l'État qu'il conviendrait de gérer comme un entreprise privée sur base d'indicateurs censés fonder l'objectivité et la légitimité de la *gouvernance* à la place du débat démocratique. Cette gouvernance s'insinue partout dans les administrations et dans les associations subventionnées et/ou qui effectuent des missions pour les pouvoirs publics.

Elle dévaste en particulier la santé des travailleurs chargés de réparer celle des autres. Le *burn out* des institutions de soins – les entreprises les plus importantes des secteurs non-marchands – illustre à mes yeux une panne civilisationnelle. Il est plus que temps de sortir de cette mécanique qui rend fou.

En outre, l'austérité et la limitation des enveloppes conduisent à l'augmentation constante du nombre de volontaires. Certes, il y a lieu de distinguer le travail de la militance ou de la générosité. On ne peut mettre les restos du cœur sur le même pied que les hôpitaux. Cela dit, des institutions remplissent des missions publiques et, néanmoins, elles ne peuvent fonctionner sans l'apport principal du volontariat. Cette réalité interroge l'organisation de notre société et de la redistribution. Ainsi, « le plus grand centre d'intervention sanitaire de Belgique fonctionne avec 80% de bénévolat »⁶.

Par ailleurs, le compromis d'après-guerre a négligé une série de sujets qui appellent aujourd'hui une reprise en mains démocratique, alors que ce compromis est déstabilisé comme nous l'avons vu.

Ainsi, le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur n'a pas été mis en question. Par conséquent, l'organisation du travail dans les entreprises demeure largement la prérogative des employeurs avec toutes les dérives d'exigences destructrices de travailleuses et de travailleurs.

Je pense que la qualité intrinsèque du travail – notamment, le sens du travail – et l'organisation du travail devraient faire partie intégrante de la démocratie économique et sociale et résulter d'une prise de décision démocratique dans les entreprises. En premier lieu dans les entreprises du non-marchand. D'autant que l'automatisation des métiers ou de parties de métiers repose et relancera la question de la qualité avec une plus grande nécessité, notamment dans les soins de santé. En effet, nul ne remplacera la qualité de la relation humaine, même dans le paradis que nous font miroiter les transhumanistes...

La définition de la *valeur* a elle aussi été négligée dans l'équilibre de compromis d'après-guerre. En effet, en dehors du service public et de l'initiative économique publique, que le néolibéralisme abandonne de plus en plus aujourd'hui au profit du privé, la définition de la valeur a été laissée au capital. Les détenteurs des capitaux définissent ce qu'il convient de produire en fonction de ce à quoi ils attribuent de la valeur pour la capter par la consommation après nous avoir convaincus de la valeur des objets qu'ils mettent sur le marché. Les fractures écologique et sociale attestent amplement les conséquences délétères de cet abandon de la définition de la valeur au capital.

Le non-marchand peut et doit contribuer à restaurer la valeur de la qualité de vie. (*Qualité*, mot de plus en plus magique, c'est-à-dire appartenant à un idéal qui s'éloigne ; mot de plus en plus désiré et néanmoins de plus en plus abstrait de l'expérience du monde sensible ; mot de plus en plus voulu et qui semble de plus en plus hors d'atteinte.) En effet, que nous apporte le non-marchand, sinon le soin, la santé, la solidarité, la culture, les savoirs et leur transmission, la gratuité, l'accueil des personnes, la qualité des relations humaines, la prise de conscience des interdépendances..., toutes choses qui grandissent les êtres et la qualité de l'être, plutôt que la quantité de l'avoir ? Il apporte du *soin* (le *care* anglo-saxon) au sens général du terme dans un monde d'incurie.

Si telle est la raison d'être du non-marchand, il faut évidemment qu'il commence par soigner la qualité du travail de son propre personnel, avec son personnel.

Ainsi, le mal-être répandu dans de plus en plus d'entreprises met en évidence la morbidité et l'absurdité de la subordination incarnée par des chefs et/ou imposée impersonnellement par des chiffres à atteindre.

Une radicalisation de la démocratie devrait, à mes yeux, poursuivre deux objectifs concomitants. D'une part, un débat avec les citoyennes et les citoyens devrait poser les questions que produire ? pour quoi ? pour qui ? par qui ? comment ? à la lumière des nécessaires réparations des fractures écologiques et sociales. Il s'agit de se réapproprier démocratiquement la définition de la *valeur*⁷ par le débat citoyen dans les institutions de l'État. D'autre part, la création de démocratie dans l'entreprise devrait conduire à dénouer la subordination du travailleur à l'employeur en faveur de l'autogestion et à démocratiser ainsi fondamentalement l'emploi. Mais poursuivre l'objectif autogestionnaire dans *les sociétés* sans s'emparer de la définition de la valeur dans *la société*, c'est se condamner à autogérer dans les entreprises la compétition et la concurrence de toutes et de tous avec toutes et tous. En effet, négliger le combat contre la globalisation revient à étrangler la liberté autogestionnaire. En revanche, redéfinir la *valeur* dans le sens de la coopération va de pair avec la prise de décision démocratique dans les entreprises. Ici aussi, la démarchandisation, enjeu de démocratie, est créatrice de démocratie.

D'autant que le critère et la constatation du lien de subordination excluent de la relation salariale – et du droit du travail – toutes les personnes en situation de dépendance économique par rapport à des donneurs d'ordre. La multiplication des faux indépendants illustre cette perversion généralisée par l'économie des plateformes. Ici et là dans le monde, des juridictions requalifient de telles relations en contrats de travail. Le pouvoir judiciaire rétablit ainsi sporadiquement l'équité que le pouvoir législatif refuse d'établir en droit.

Ces deux objectifs – redéfinition de la valeur et dénouement de la subordination – également nécessaires se rejoignent dans la *qualité de l'être* en interdépendance avec les écosystèmes. Le non-marchand me paraît nettement plus en phase avec ce type de questionnement que le secteur du profit. D'autant que les services aux personnes, privés et publics (enseignement, santé, accueil des enfants, accueil des personnes dépendantes...), souffrent de besoins criants.

En outre, ces services et le public en général (transports, logement social, énergie...) peuvent contribuer à libérer l'individu de l'angoisse du revenu dans un sens qui sert la démarchandisation et non pas, comme le ferait une allocation universelle, au service des marchés et du consumérisme. Et ce, d'autant que les dépenses contraintes (logement, santé, déplacements, énergies...) pèsent lourdement sur les ménages à faibles revenus. D'évidence, une telle libération de l'angoisse du revenu exige le renforcement et non l'affaiblissement de la redistribution telle que définie ci-dessus, ainsi que le repositionnement du rôle de l'État et non l'effacement de l'État.

Par conséquent, dans la démarchandisation, les luttes pour la radicalisation de la démocratie, pour l'emploi (dont le droit du travail et la sécurité sociale), pour la définition de la *valeur* qui donne son sens au travail, pour les associations non-marchandes, pour les services publics,

pour la libération de l'angoisse du revenu et pour la redistribution et, en général pour les *logos* alternatifs aux rationalités marchandes ont toutes partie liée.

¹ Lire Jacques Rancière, *La méésentente*, 1995.

² Cf. Marcel Liebman, *Les socialistes belges 1885-1914, la révolte et l'organisation*, 1979

³ Ainsi, l'article 414 du Code pénal hérité du code napoléonien, sanctionne toute association d'une peine de prison et d'amendes. L'article 415 interdit la grève. En 1866, ces articles sont remplacés par l'article 310 du Code pénal, qui autorise les associations des travailleurs mais qui maintient la répression des piquets de grève et des intimidations des « jaunes ».

La loi du 16 août 1887 relative aux « conseils d'industrie et du travail », crée un lieu de concertation entre les employeurs et les travailleurs destiné surtout à régler les conflits. Cette loi aura peu de succès : elle se heurte, en effet, à la non-reconnaissance des organisations syndicales. Elle tombe en désuétude après la première guerre.

En 1921, l'article 310 du Code pénal est aboli et la loi du 24 mai 1921 relative à la liberté d'association dépénalise officiellement la grève.

L'AR du 5 mai 1926 établit des "comités officiels de conciliation et d'arbitrage" en vue d'aplanir les conflits. De même, les partenaires sociaux peuvent, par convention, instituer, pour une entreprise ou une groupe d'entreprises, des "comités libres de conciliation et d'arbitrage". Dans les années trente, ces comités tombent en désuétude. (Cf. B.-S. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, 1972.)

⁴ La citoyenneté politique des femmes ne sera reconnue qu'en 1948 (suffrage des femmes) et la citoyenneté sociale des femmes ne sera reconnue qu'à la suite de la grève de la FN en 1966 (« à travail égal, salaire égal »).

⁵ Lire Alain Supiot, *La gouvernance par les nombres*, 2015

⁶ Site de la RTBF 12.I.2020. L'article précise : « Peu subsidié par l'État fédéral, pour le centre de secours le bénévolat est une question de survie. Mais pas uniquement, depuis le début de l'aventure il y a 50 ans, les événements organisés, les bals, les dons, le mécénat mais aussi le soutien progressif des communes a permis à ce centre de secours, unique en Belgique, de devenir une référence. »

⁷ Cf., par exemple, le concept de néguentropie de Bernard Stiegler (notamment, *La société automatique, 1 L'avnir du travail*, 2015). *A contrario*, les *bullshit jobs* dénoncés par Graeber et les emplois – éventuellement de bonne qualité – mais nocifs pour l'humain et pour la planète.