

Introduction

Dans le couple technogenèse-sociogenèse, la technogenèse précède la sociogenèse (Stiegler, 1994, 1996 ; Carmès, 2017). Les relations entre les individus (humains et non humains) sont affectées de manière plus ou moins forte, plus ou moins violente, plus ou moins disruptive, plus ou moins créatrice. La variation fondamentale du changement des relations est portée par la technique qui engendre des pratiques ouvertes, mais aussi normatives et normativantes. L'usage des techniques puis des technologies dans la société de travail a eu spécifiquement, jusqu'ici, l'ambition d'engager avec elles des normes comportementales, cognitives, processuelles qui ne donnent que peu de place aux pratiques ouvertes, à **première vue**. Nous disons à **première vue**, car, par des contournements, ajustements, réinventions, l'usage des TIC en situation de travail amène à des contournements, des réajustements, nous dirons des transindividuations engendrées par la redistribution de l'espace et du temps. La question est de savoir si ces transindividuations n'ont pas tendance à enfermer plutôt qu'à ouvrir, lorsqu'il s'agit de l'usage des technologies en situation de travail, particulièrement dans la vie de bureau, qui pourrait sembler moins répétitive et contraignante, que la vie d'usine.

L'intégration des TIC dans nos *décorum* et *habitus* s'est faite dans un temps accéléré. Pour les usagers, il ne s'agit pas « d'appropriation » (ce qui supposerait qu'il y ait quelque chose de donné et qu'il suffirait de « prendre » en toute transparence ou opacité) ; il s'agit d'adoption¹, plus ou moins réussie, une mise en culture de la société tout entière, avec un dedans et un dehors, la société de travail et la société

1. Adoption est un terme qui dérive d'*ad-optare* qui signifie « opter » ou « choisir », « greffer » ou « acquérir ». Toute individuation humaine est un processus d'adoption, et la santé d'une individuation se mesure à sa possibilité d'adoption – d'un mode de vie, d'une technique, d'une idée, d'un étranger, etc. Le « faire sien » qu'est l'adoption suppose une participation de ce qui adopte à ce qui est adopté.

tout entière. C'est une multitude d'individuations, conscientes/non conscientes, qui se font depuis des dispositifs techniques, individuation depuis laquelle émerge un ensemble de relations constitutives (humaines et non humaines) du champ social alors à l'œuvre. Ce sont, pour ce champ, de nouvelles dynamiques, de nouvelles variations. Pour la sociologie une exploration de nouveaux systèmes dynamiques de relations. Ce qui nous lie et nous attache se transforme, avec ces liens en transformations, s'affirment de nouvelles capacitations, dans des pratiques de soi et collectives, dans des représentations et subjectivités, mais aussi affects et désirs nouveaux, qui sont expérimentés à ces occasions. Nous n'envisageons pas une seule représentation de ce modèle d'actions transindividuelles et son impact sur les relations à l'objet de la relation, mais nous avons privilégié des transindividuations problématiques, comme le montrera l'enquête à l'Inria². La crise sociale et la concurrence entre Cvstene³ et le service DGDT⁴ constituent un contexte favorable aux exacerbations. Et s'il y a exacerbation c'est qu'il y a, d'une certaine manière, des modèles d'actions transindividuelles qui n'appartiennent pas à l'individu, mais à l'objet qui relie. Ce point de vue, s'il avait été adopté au cours de l'informatisation dans les entreprises, par les sciences du management notamment, aurait peut-être changé la façon dont les appropriations ont constitué progressivement une culture numérique professionnelle.

Nous avons pu observer sur le terrain, l'écart entre le discours stratégique et la réalité opérationnelle. Le produit de cet écart est remarquable dans les pratiques numériques quotidiennes. Avec des capacités d'adoptions et d'individuations qui diffèrent se déploient des pratiques bien différentes pour de mêmes outils. Comme on tient le marteau, on utilise un logiciel d'un point de vue sociotechnicien. Anthropologiquement s'embarquent plus que l'utilisateur et l'outil lorsqu'ils se rencontrent et se déploient. Les actions sont porteuses de sens, sens construit dans les espaces que partagent l'outil et l'utilisateur, l'espace culturel et d'appropriation, l'espace d'usage, l'espace-temps.

Pour en revenir à l'écart rendu visible pendant notre enquête, entre discours stratégique et pratiques opérationnelles, il nous a amenée à observer le discours qui accompagne l'action et notamment la façon dont une idéologie des TIC vient esthétiser, poétiser ce discours.

Selon Maryse Carmès, l'activité discursive est essentielle, cela dans un sens non exclusivement linguistique. C'est ce que nous reprochons au langage du pouvoir stratégique dans notre enquête. Comment, dans la parole sont agencés les outils du travail, les ressources. Le fait d'arriver juste après la restructuration du service DGDT avec

2. Institut national de recherche en informatique et automatique.

3. Consortium national de valorisation des technologies et environnements numériques.

4. Direction générale de la diffusion et du transfert, service charnière de l'Inria entre le monde des laboratoires et de la recherche fondamentale, et celui des industries et entreprises.

la nomination de trois nouveaux responsables par une direction de l'Inria tout juste constituée a permis, par les jeux de tensions et rétentions à l'œuvre et observés, de montrer en quoi les écarts se font, ancrés dans une relation plus utopique qu'idéologique dans leurs relations aux dispositifs technologiques.

Nous aimerions prendre les discours sur les usages des TIC dans leur pleine et entière positivité, non pas comme des discours d'accompagnement, mais comme éléments constitutifs de la « machine collective » qui donne sens à l'élément technique. « Ils performant le monde et participent à notre auto-expérimentation, symbolique, imaginaire, réelle », nous dit Jean-Max Noyer (Carmès et Noyer, 2010). Ces discours et récits organisent une composition de nombreux objets techniques et donnent réalité à ces « choses » qui « n'existaient pas » il y a encore quelques années : l'**e-organisation**, son prolongement l'**organisation 2.0**, et tous les dispositifs, ingénieries, marchés, acteurs, objets, pratiques qui vont alors s'y rattacher. Actants humains et non humains s'agencent et participent au processus de performance dans des espaces sociotechniques, des réseaux sociocognitifs⁵. Mais les expériences rencontrées nous montrent les concrètes difficultés matérielles et cognitives, qui empêchent la continuation de l'activité de travail, amoindrissent la capacité de l'acteur et viennent parasiter le sens de son activité que certains disent avoir **perdu de vue**, enseveli sous une activité administrative de contrôle du travail, d'autocontrôle même qu'ont rendu possible les technologies d'information et de communication.

Comme le dit Bruno Latour, parmi « les actants, nul ne peut distinguer longtemps ceux qui vont jouer le rôle de mots et ceux qui vont jouer le rôle de choses. Celui qui ne parle que de langage et de “jeux de langage” a déjà tout raté puisqu'il n'était pas là lorsque furent distribués les costumes et les rôles »⁶. Nous pourrions alors simplement penser que le salarié qui échoue dans l'adoption des éléments technologiques de son

5. « L'innovation organisationnelle sous les tensions performatives. Propositions pour l'analyse d'une co-construction conflictuelle des politiques et pratiques numériques » (Carmès et Noyer, 2010).

6. « Nous avons toujours tendance à privilégier le langage. Pendant longtemps nous l'avons cru transparent et, seul de tous les actants, il n'avait ni épaisseur, ni violence. Puis nous nous sommes mis à douter de sa transparence et nous avons voulu la restituer en nettoyant le langage comme on eût fait d'une vitre. Nous avons tellement préféré le langage à tout que nous avons fait de sa critique l'unique tâche des générations de Kant et de Wittgenstein. Enfin, dans les années cinquante, nous nous sommes aperçus que le langage était opaque, épais et lourd. Au lieu d'en finir avec ses privilèges et de le rendre aux autres forces qui le traduisent et qu'il traduit, nous avons voulu, au contraire, réduire à la matière du signifiant toutes les autres forces. Nous avons fait du texte La Chose. C'était pendant the glorious sixties. Nous avons beaucoup exagéré. Tout ce qu'on dit du signifiant est juste, mais il faut le dire de n'importe quelle autre entéléchie (1.2.9.). Le langage n'a rien de particulier qui permettrait de le distinguer longtemps du reste » (Latour, 2011).

environnement de travail ne peut que se le reprocher. Cependant nous faisons le pari que ce critère ne peut intervenir dans le jugement de valeur de l'acteur de travail seulement si les éléments nécessaires à son individuation ont été réunis. Ces éléments, constitutifs d'une capacitation d'apprentissage et d'adoption ne peuvent, selon nous, s'opérer dans l'agencement actuel entre salariés et employeurs qu'organisent l'idéologie néomanagériale et la culture du travail qui en résulte. Le contrat social ne favorise pas l'activation de ces éléments, au contraire il encourage une concurrence interindividuelle (humaine et non humaine) et transforme par ses stratégies les éléments constitutifs de l'individuation que sont l'*ego*, l'*anima* et l'*animus* et dans son processus notamment la capacité réflexive.

Nous posons donc la question du sens de l'activité à l'occasion des nouvelles conditions sociales, en insistant sur le quotidien de travail, particulièrement celui de la vie de bureau. Cette empirie (et ses sensualismes) était pour partie difficile à exprimer, c'était cela qui pourtant nous donnait notre point d'appui, notre ligne de force.

Plus notre réflexion sociologique progressait, plus nous faisons face aux systèmes d'emboîtements à l'œuvre, venant à la fois légitimer, à la fois empêcher toute capacité de résistance aux normes de travail pour la plupart des organisations. Plus nous entrons sur des terrains de travail différents, explorations en acte couplées à des entretiens hors terrain, plus nous voyions se dessiner des systèmes, des cadres types, et des effets récurrents, des postures presque attendues à la fin, de la part de nos collègues. Nous avons en effet utilisé notre cadre de vie professionnelle comme lieu d'enquête jusqu'à ce que le terrain que nous a offert l'Inria puisse nous permettre un point d'ancrage concret, celui d'une crise sociale et organisationnelle qui fait rage aujourd'hui, d'après la presse française sur ce sujet, et que nous avons eu la prétention de voir venir en liant la polymogénétique de cette crise à l'environnement interindividuel et au discours managérial qui accompagnait alors l'organisation des dispositifs numériques censés accélérer la collaboration et augmenter l'autonomie des salariés.

Ainsi, nous nous appuyons sur nos expériences administratives en collectivités territoriales pendant 6 ans à compter de 2004 qui marque la première loi pour la confiance en l'économie numérique (LCEN, loi 2004-575), mais aussi la réforme sur la formation professionnelle (loi 2004-391) qui aurait dû, selon nous, porter un focus particulier sur la formation aux environnements numériques de travail ce qui n'a pas été fait, rien n'obligeant les employeurs à garantir l'accompagnement aux changements d'usages (tout comme aux moyens de l'accessibilité pour les personnes handicapées). Ensuite, nous avons été *game designer*⁷ dans une petite société, en bord de lac savoyard.

7. Conception d'outils pédagogiques interactifs de type *e-learning* et *serious game*. Le *game designer* conçoit le scénario et les règles du jeu, il dirige les équipes de réalisation graphique et de développement, il est le garant du contenu pédagogique.

À cette occasion nous avons expérimenté les enjeux de la formation en grande entreprise, et fait naître la question sur l'éthique du numérique en entreprise, alors que nous entrons dans l'hypermodernité⁸. Mère de l'hyperconnexion, de l'accélération des échanges, des multiversions du réel, l'hypermodernité offre de nouveaux cadres de réalité sociale. Depuis une perception de soi renouvelée par les nouvelles narrations possibles, l'individu est humain et non humain, parasite les notions de présence/absence par un jeu de connexions visibles/non visibles, synchrone/asynchrone, etc.

L'hypermodernité c'est aussi l'ère de l'hypertextualisation, l'au-delà du texte, le langage prend de nouvelles formes et dispositions. Une néo-sémantique, ou encore une hybridation permanente des sémantiques à l'œuvre, qui se renouvelle aussi par les systèmes de médiation. Même si le phénotexte semble plus impacté que le génotexte au départ, très vite, les hybridations à l'œuvre viennent redimensionner les essences textuelles. Réels et virtuels s'encastrent, se chevauchent, défient notre imaginaire, révolutionnent nos capacités d'inventions, troublent notre raison qui cherche aujourd'hui à donner de nouvelles frontières au « vrai », au « réel », nos possibles recreations disposant des multivers comme autre destination.

Partout se manifeste alors une complication de nos milieux qui se retrouvent investis, dans une accélération étonnante, par des dispositifs technologiques de tout ordre. Le régime numérique et sa bio-anthropotechnie, propres à l'hypermodernité, engendrent des conditions d'existences nouvelles qui s'élaborent sur la base de nouveaux systèmes relationnels, interindividuels et d'échanges. Nos écologies sociales et leurs écosystèmes se transforment et des relations sociales nouvelles en émergent. En résultent des conflictualités, polémologies, résistances, adoptions et adaptations diverses.

Ce que nous avons désigné comme une société de la mécanisation, puis la société industrialiste, puis la société de loisirs transforment progressivement la place et l'esthétique données au travail, et donnent des formes inédites à l'esprit de servitude. Nous renvoyons ici aux travaux de Pierre Naville, mais aussi, pourquoi pas, au romantisme réaliste de Charlie Chaplin.

Ce tableau s'établit autour d'une vie quotidienne de travail à l'Inria dans le service de la direction générale du Développement et du transfert de technologies. Cette micro-histoire, celle de ces acteurs de cette vie de bureau, a donné à voir des mécanismes de la réalité sociale quotidienne de travail qui contiennent un ensemble enchevêtré d'actions que la sociologie désigne comme étant à la base des relations sociales.

8. Par « hypermodernité », on suit la définition de Gilles Lipovetsky (2004).

L'informatisation ou la numérisation de nos espaces de vie et de nos moyens d'action, la multiplication progressive des dispositifs et technologies dédiés à la communication dans toutes ses formes, installent peu à peu de nouveaux rapports, à l'autre, mais aussi à soi, redessinent nos environnements quotidiens ou en voyage et la manière dont nous les appréhendons et interagissons avec, autour, hors d'eux.

Dans les années 2000, la technique informatique et l'usage des réseaux ont connu des innovations technologiques comparables à des ruptures franches dans l'histoire. L'évolution de ces dispositifs, multiplicités de techniques (comme le *machine learning*, le début de l'haptique dans les usages de masse, le Web sémantique, la traduction automatisée) est une virulente instigatrice de nouveaux possibles. Tous les cadres de vie sont directement impactés par ces progrès, non plus seulement les cadres classiques de l'expérimentation technique que sont l'armée, l'industrie ou encore la recherche médicale. Petit à petit nos décorum et environnements sociaux se transforment, introduisant de nouveaux usages, déplaçant nos *habitus* et comportements. Nos cadres d'actions, nos processus sociaux vont progressivement prendre en compte ces **exodéterminants** et ainsi, commencer à se réajuster avec, en fonction et malgré eux.

La plupart des dispositifs technologiques que nous utilisons, quels que soient les objectifs d'usages, véhiculent l'idée **pharmakonique** qu'ils nous libèrent ou nous permettent d'accéder à un nouveau degré de confort, de consommation, de communication, de production, d'accès à la connaissance. Ces technologies algorithmiques ont une puissance de calcul et une rapidité d'exécution qui ne semblent plus vraiment nous étonner. Nous avons progressivement appris à vivre avec, nous sommes désormais dans un temps différent de celui qui existait lorsque ces technologies sont apparues, laissant la place à de nouvelles questions anthropologiques à propos de la transformation de nos existences communes et individuelles.

La culture du travail a elle aussi été largement impactée par l'avènement des technologies de l'information et de la communication. L'idéologie du travail se traduit par les théories managériales, formalisées par les sciences du management et s'évalue par l'observation de la culture de travail qui change et intègre de nouveaux outils, de nouvelles normes et notamment dans les rapports à soi et aux autres, les idéaux types.

À partir des années 1980, le management s'est imposé à la gestion avec une littérature professionnelle et scientifique nouvelle, qui se veut réflexive, pragmatique, constructive. Une circulation alors excessive de modèles organisationnels et structurels se met en marche. La post-informatisation est l'opportunité pour l'esprit de management de déployer un ensemble de nouvelles pratiques, nouveaux métiers, nouvelle organisation en processus des chaînes du travail. L'entreprise voit disparaître une certaine culture du travailleur, de l'employé, les idéaux types se transforment comme se

dessinent les classes sociales de la surmodernité, la complexification des modèles de désignations permet d'effacer l'austérité du cadre et son patriarcat au profit d'une ribambelle de managers, de contrôleurs gestionnaires.

Pour accompagner ces changements, au début des années 1990, le manager accède à une littérature prescriptive de principes gestionnaires : cohésion des équipes, dynamisation des structures opérationnelles, *leadership* et accompagnement dans la relation avec les collaborateurs, principes de mise en concurrence des ressources pour l'augmentation de l'efficacité. *Exit* la figure patriarcale de celui qui dirige à partir de principes généraux de gestion comptable et de configurations sociales, rigides et objectives. Le manager doit composer avec les identités de ses salariés, parvenir à une cohésion du corps social par des jeux de valorisation et de mise en concurrence individuelle.

Si le travail devient un espace d'enrichissement individuel et collectif, c'est en usant de stratégie à l'égard de sa part sensible. La première fois que nous avons entendu parler de management par les affects, c'était lors d'un *think tank* sur les enjeux de la numérisation auquel un contact à la direction des services informatiques de Safran nous avait conviée. Le management par les affects, c'est la capacité à personnaliser la gestion des individus, au profit des objectifs de l'équipe ; proche de la méthode Agile par exemple : la part sensible, la part subjective de l'acteur sont prises en compte dans la manière de lui imposer des contraintes, de l'asservir volontairement à un système aux règles strictement orientées vers la réussite économique de l'entreprise qui l'emploie. Le jeu des interfaces, les dispositifs et leur esthétique vont accélérer l'intégration et la norme-logiciel va finir de bouleverser l'esprit managérial de l'hypermodernité.

C'est dans le temps de la surmodernité que la perception du travail et la perception de soi dans la société de travail commencent à se modifier. Et le bouleversement n'est pas seulement lié à la culture d'entreprise, mais bien à la modification totale de nos cadres de représentations. La technologie (et ses politiques marchandes) crée de nouveaux besoins, de nouvelles attentes, de nouvelles réalités pour l'*agir*. Elle devient progressivement relais, produit, producteur d'une grande partie de nos agissements quotidiens, professionnels et privés.

Aujourd'hui les TIC sont partout et n'étonnent plus. Les employés de la plupart des secteurs d'activités ne posent plus un regard neuf sur les TIC, mais plutôt un regard perplexe né de l'écart entre les bouleversements attendus, espérés ou non, et la réalité produite par leurs usages quotidiens.

En 2005 ce sont 59 % des salariés français qui utilisent quotidiennement des dispositifs et technologies numériques dédiés à la production de biens ou de services. Cet usage ne se définit pas par des actes spécifiques aux métiers qui auraient été

numérisés, mais bien parce que des normes d'usages et de processus similaires se sont installées dans toutes les activités professionnelles.

En 2013, ils sont 71 %, dont 90 % des cadres. Une dominante des métiers de la stratégie qui reste fine, correspondant aussi au démantèlement et à la redistribution des responsabilités qui d'une part multiplie le nombre de statuts dits de « cadre » et réoriente une partie de la gestion, aujourd'hui informatisée, des différentes actions, humaines et non humaines, vers des postes de collaborations sans statut spécifique.

I.1. Une enquête à l'Inria

Nous avons opté pour une enquête qui s'inscrit dans une tradition immersive qui conduit de l'observation participante à une analyse compréhensive du sujet. Cette immersion permet d'accéder à des observations qui ne peuvent se faire hors du terrain et sans que l'activité de travail soit en train de se dérouler. Nous avons réalisé une quarantaine d'entretiens et produit une observation détaillée, pendant six mois, de l'activité quotidienne de travail dans un service administratif.

Pour éviter l'effet Hawthorne, nous avons opté pour une observation, disons « clandestine », sans pour autant, lorsque le sujet a été abordé, masquer nos travaux scientifiques en parallèle de notre activité au sein de l'Inria.

Le regard singulier, que nous apportons à ces travaux, se base aussi sur notre propre expérience de travail salarié, qui a d'ailleurs été un levier dans l'élaboration de ce travail de recherche. Si l'on suit la distinction faite par (Gold, 1958) entre l'observateur complet et l'observateur périphérique ou faiblement impliqué, nous pouvons situer notre étude empirique à plusieurs degrés d'implications. Nous avons choisi de ne pas revenir en détail sur ce qui peut être une expérience d'observation participante active, même si nous en retrouvons des substances dans notre travail, par des fragments de discours qui rappellent des catégories conceptuelles à travers lesquelles nous naviguons. Ce mode ultra-immersif de l'enquête-action a donc été une base élémentaire à l'élaboration de notre recherche. L'éthique a été le premier moteur de la distanciation et la recherche d'un référentiel scientifique nous a permis de mieux distinguer l'action sociale, à laquelle nous participions pleinement, et de nous détacher affectivement du milieu. Il est à souligner que nous n'avions pas d'objectif interactionniste de l'usage de la recherche-action.

Nous avons pu aborder une posture périphérique pendant les six mois d'observation participante à l'Inria. Certains pourront dire que l'expérience de fort degré d'implication antérieure pourrait venir biaiser l'observation de la vie quotidienne au service

DGDT et à Cvstene. Pour nous au contraire, il s'agit de venir renforcer notre approche théorique, sans bousculer notre appréhension du terrain, mais bien en venant y chercher des situations vécues antérieurement ou construites *a priori* et à partir de notre corpus scientifique, pour mettre en lumière les systèmes récurrents dans les quotidiens de travail. Ces postures multiples sont pour nous autant de regards différents qui se rejoignent autour de notre objet d'étude.

Nous abordons aussi la posture d'enquêteur en face à face avec des entretiens décidés de manière opportuniste que nous avons pu récolter au fil de notre étude. Ils sont au nombre de 35 et nous les appellerons « entretiens sauvages ». Suivant une méthode d'interviews semi-directifs, fréquemment utilisée en sociologie des usages, nous avons orienté les questions dédiées à cette cohorte vers un objectif de préparation à l'analyse théorique et à l'élaboration d'un cadre d'analyse pour notre terrain d'enquête.

On se rend progressivement compte que nos premières observations à l'Institut ne laissent que peu de place aux technologies rationnelles. Au départ c'est même l'impression de dériver de notre objectif de recherche, tant ce qui surgit du quotidien semble éloigné des problématiques technologiques auxquelles nous nous sommes attachée depuis le début. À ce moment de la recherche, c'est un point critique important, car il s'agit de ne pas voir s'effondrer un projet mûri patiemment ; celui de pouvoir trouver dans cet environnement, qu'est l'Inria, les problématiques technologiques attendues. Sur le papier, l'offre de stage, la mission et l'environnement de travail, tout concordait. Il nous a fallu comprendre que ce qui se révélait à nous était de l'ordre de ce que l'on pourrait appeler une **crise technologique**. La crise sociale à l'œuvre qui exacerbe les tensions relationnelles semble accélérer les mésusages des technologies relationnelles. La restructuration a porté une politique de changement de parc informatique et d'environnements numériques, qui semble englober certains employés et tenir hors-sol, hors collectif donc, d'autres acteurs.

Nous livrons dans cet ouvrage des extraits de notre anthropologie sociale du quotidien de travail : l'analyse des comportements quotidiens nous permet de révéler la façon dont la crise technologique est rendue possible (voire pérenne) par un management des outils TIC qui ne prend jamais en compte l'interrelation entre la technologie et l'individu, mais aussi par une culture de travail modifiée par l'esprit de l'hypermodernité. L'enjeu d'une enquête en immersion ne se situe pas sur le terrain du discours d'accompagnement à l'usage des TIC, mais sur la base d'un paradoxe révélateur d'un certain type de crise : l'inadéquation entre le discours de management et le quotidien de travail, le discours « technique » du management et la « réalité technique et opérationnelle » des salariés.

L'Inria est un établissement public. Même si 60 % du personnel administratif est aujourd'hui en contrat de droit privé, l'entreprise fonctionne en structure pyramidale gouvernée par un conseil d'administration sous la tutelle de l'État.

Au fur et à mesure de nos observations, nous avons voulu nous débarrasser de tous les aspects singuliers d'un management « public » pour deux raisons. D'abord parce que le personnel est majoritairement en contrat de droit privé, ensuite parce que l'audit social alors en cours dans le service où nous avons installé notre cadre d'analyse, réalisé par un cabinet d'audit externe et privé, a révélé dans ses conclusions la mise en place d'un dispositif managérial en lien direct avec une gestion informatisée du personnel (l'ENT d'administration du travail), un déploiement de la méthode Agile et de systèmes applicatifs rendus obligatoires dans les processus de travail. Ainsi, nous avons favorisé ces systèmes managériaux comme base à l'exploitation des observations, puisque nous pouvions les relier à d'autres milieux administratifs d'entreprises privées, dont les objets de crise se reflètent parfois. Nous nous trouvions dans un service en pleine crise sociale, dans une institution qui ne sait plus comment se restructurer depuis une dizaine d'années. L'âge des grands investissements et d'une régulation étatique permettant de garder une place de choix sur le marché de l'innovation est révolu.

Deuxième aspect, c'est un service administratif qui s'est ultra-digitalisé en moins de 10 ans, mais qui n'arrive toujours pas à faire cohabiter son activité avec cette digitalisation. Directement lié à la difficulté de se structurer, ce deuxième aspect a aussi un impact sur la crise sociale qui déséquilibre l'efficacité individuelle face à la nécessité d'usage des outils numériques.

C'est en observant des microsituations de travail, dans une recherche de collecte de sédiments qui s'est progressivement révélée comme un travail anthropologique, que nous avons essayé de comprendre la manière dont la médiation technologique du travail s'impose aux salariés. C'est également en interviewant une partie des acteurs, en écoutant ce qu'ils ont à dire sur ces outils numériques, la façon dont ils racontent la transformation de leur vie de bureau, la disparition de certains espaces de communications informelles, l'émergence de canaux de communication qui économisent les petits déplacements d'un bureau ou d'un étage à un autre, les discours ultra-positifs qui ont accompagné l'installation de ces nouveaux espaces, comme la fluidification de l'information, la facilité d'accès à celle-ci, les modes participatifs, la notion d'équipe et d'encadrement plutôt que la relation hiérarchique. De ces utopies collaboratives sont nés des désirs nouveaux chez les salariés, une nouvelle dimension qui promettait une relation nouvelle aux autres et à son travail.

Ce sont plutôt des difficultés qui sont racontées. Difficultés de réorganisation de soi : temps, disposition dans les bureaux ou nouveaux aménagements, mais aussi

disposition de soi : place de la parole, du dialogue, place pour les pauses dans le travail, place pour cette part privée que l'on embarque où que l'on soit et qui se retrouve, par les dispositifs TIC, très rapidement imbriquée à la sphère professionnelle. Au-delà d'une formation aux usages, il semble que ce soit aussi une éducation à un nouveau cadre de travail qui ait été largement oubliée.

À l'Inria, l'économie hypermoderne vient transformer le rapport au travail, mais aussi l'institution et ses objectifs d'action. Un ensemble de tâches, actions, postures, que l'informatisation a clairement transformées, voire nouvellement développées, sont observées pendant 6 mois, disséquées avec les acteurs en présence. Nous avons voulu rencontrer un échantillon de ces 71 % de salariés qui utilisent des TIC quotidiennement en France pour faire leur travail. Nous avons ajouté à cela un échantillon d'une petite quarantaine de personnes avec lesquelles nous avons échangé sur le travail, leur travail. Leur travail et ses aspects technologiques ou plutôt là où la technologie est venue s'implanter quotidiennement, se greffant dans de multiples scénarii d'activités. Sensiblement, la transformation de nos rapports sociaux dans l'activité de travail amène à reformuler la grille de lecture qui détermine les différents degrés de notre manière d'être au travail. Ainsi, l'agentivité du salarié, sa capacité d'agir, est mise à mal, non par une structure qui rendrait impossible cette capacité, mais plutôt par une hyperstructuration du cadre de travail qui fusionne processus et outils de l'activité : les technologies de l'information et de la communication sont à la fois le processus qui détermine le scénario du travail et l'outil de travail.

Depuis l'esprit d'entreprise de Max Weber et la vision janséniste de l'activité collective, de l'entreprise, nous avons connu trois ères culturelles dans lesquelles la place, la perception, l'enjeu du travail dans notre société ont évolué. La gestion de l'activité humaine s'est dotée progressivement d'outils techniques puis technologiques, dont les apparentes objectivités et logiques ont jusqu'ici permis de légitimer l'idée de la nécessité de processus génériques de contrôle et d'optimisation de la production, mais aussi des ressources humaines. L'idéologie gestionnaire, devenue aujourd'hui l'idéologie managériale, embarque avec elle des valeurs agentiques qui semblent responsabiliser l'acteur au travail jusque dans sa capacité à se réaliser ou au contraire empêcher cette réalisation de soi par le travail.

Dans cette hypermodernité, l'entreprise et son idéologie managériale sont au cœur des débats civiques et scientifiques. L'organisation hypermoderne... est mère de l'angoisse, et d'une nouvelle identité pour le salarié. L'idéologie néomanagériale (ou du management de l'hypermodernité) est basée sur la responsabilisation et l'autonomisation de l'acteur, sur la valorisation et un principe de reconnaissance du sujet, et aussi sur une multiplication des possibilités de contrôle, non plus ponctuel, mais bien continu et issu directement du flux de l'activité ; on permet, par le biais des TIC utilisées pour travailler, une mise en contrôle de soi permanente. L'outil est devenu

dispositif de contrôle sans autre intermédiation nécessaire. À cela s'ajoute l'organisation de la production qui passe d'un modèle industriel à un modèle de flux tendu basé sur des principes de réactivité en fonction de la demande plutôt que sur des projections de cette demande. Nous verrons que le monde économique parle lui aussi d'une révolution informationnelle qui bouleverse la production.

L'hypermodernité est tachyonomique : la vitesse est la norme, norme comportementale et norme de production. L'entreprise hypermoderne oblige peut-être l'employé à adopter (au moins) l'allure d'un tachysantrope.

Les normes sociales de l'entreprise hypermoderne sont le point de départ de nos observations : la numérisation de l'espace de travail est directement dépendante d'une politique de gestion des ressources. L'idéologie managériale a intégré les dispositifs numériques comme ressources à part entière. Cette intégration a déplacé déjà des cadres normatifs classiques du quotidien de travail, depuis les conditions de l'aliénation pratique (Marcel Mauss) ou servitude volontaire, jusqu'aux pratiques quotidiennes d'un métier, d'un emploi et la perception de la valeur (et *in fine* du sens) de l'action quotidienne. Les normes du travail dans sa forme salariée, qui instituent nos fondamentaux organisationnels et structurels, sont donc un axe stratégique pour étudier l'impact des TIC sur une population. Population déterminée par des règles et normes communes, des dispositifs, des processus communs, des principes de gestion et de formes de gestion du social, proches également. La place de la littérature managériale et des sciences du management est légitimée par le besoin de connaître les règles du jeu social, génériques à la société au travail. À ce degré, nous avons choisi d'observer en particulier les processus et règles de management de l'Inria, spécifiquement depuis le service DGDT : Direction générale du transfert des technologies, l'administration de la recherche et ses innovations. Car la part administrative de toutes activités impose à tous les salariés un rapport quotidien avec des TIC. Le management hypermoderne est l'injonction de l'autogestion plus que de l'auto-organisation. Le salarié est à l'initiative quasi quotidienne de la production d'une lecture gestionnaire de son activité.

1.2. Individuation, technologies, management

Le point de convergence entre l'être, l'individu, le sujet et l'acteur est l'individuation.

S'il y a une hypermodernité après la modernité, quels seraient les nouveaux moyens donnés à la sociologie pour définir les nouvelles normes sociales individuelles et collectives ? Un terrain et objet déjà largement étudié, comme le travail salarié dans des services d'activités tertiaires, peut-il nous donner l'opportunité de dégager, par

contraste et enquêtes, des systèmes sociaux conditionnés dans leur essence par la présence d'un **dispositif TIC** comme outil de travail collaboratif et individuel ?

Nous envisageons les TIC comme une mise en relief des nouveaux enjeux communicationnels, comme une base nécessaire à la visibilité des nouveaux langages du travail.

1.3. Pourquoi nous disons TIC

Au départ de cette recherche et de cette enquête, nous avons hésité quant au terme ou à l'expression qui pourraient embrasser tous les dispositifs technologiques qui permettent aujourd'hui à un service administratif de produire le service attendu, qu'il soit à destination interne ou externe. Bien que nous usions dans ces pages d'expressions qu'il ne s'agit plus aujourd'hui de définir, comme : « dispositif numérique », « technologies de l'information » ou encore « technologies algorithmiques », nous souhaitons marquer l'idée de l'interrelation entre l'individu et le dispositif. Ainsi, c'est en découvrant un court texte de Francis Jauréguiberry paru dans un ouvrage dirigé par Nicole Aubert en 2018 (Aubert, 2018) que nous avons décidé définitivement d'adopter l'acronyme TIC pour technologies de l'information et de la communication. En effet, dans cet article à propos du principe de déconnexion opposé à celui de connexion, il nous explique que par l'acronyme TIC il s'agit déjà de dépasser la simple image ou représentation du dispositif technologique pour prendre en compte sa forme, son *design*, c'est-à-dire les intentions de l'outil qui ne sont pas sa technique, mais dont la technique permet de mettre en œuvre ses intentions. Ainsi, avec l'acronyme TIC, est sous-jacente l'intention de l'outil technologique, ce qui vient au-delà de l'outil qui n'a pas d'intention, mais une fonction. Dans cet extrait, F. Jauréguiberry met en regard les TIC (qu'il écrit toujours sans « s » nous garderons donc cette orthographe) et l'individu hypermoderne, notamment au travail. Les TIC assurent, par leur usage, de faire toujours transiter en premier lieu de la désignation de l'objet, la mise en dialogue qu'elles contiennent, entre une intention technologique et l'utilisateur de l'objet.

Au fil de nos rencontres avec des quotidiens de travail, nous découvrons des TIC différentes, dans les usages, les pratiques qu'elles permettent ou conditionnent. En voici deux exemples assez génériques pour illustrer ce que peuvent être les TIC dans une entreprise.

1.4. Exemples de TIC d'entreprise

Il y a les ENT pour « environnement numérique de travail ». Il peut s'agir d'ENT de type intranet, consultable uniquement depuis le réseau informatique physique de

l'entreprise, connecté au réseau interne de celle-ci, c'est-à-dire forcément dans un espace physique délimité ; que ce soit un service ou toute l'entreprise, à tous les étages du bâtiment. On voit souvent d'ailleurs les limites structurelles de ce type d'environnement numérique lorsqu'il s'agit de consulter (impossible) des données en télétravail ou encore lorsque le *building* qui héberge l'entreprise s'agrémente d'extensions ou nouvelles pièces : des liens avec le réseau interne doivent être construits physiquement là aussi pour pouvoir garantir l'accès ou encore un réseau sans fil dont les pare-feux ont la spécificité de filtrer uniquement les échanges d'informations liées à l'Intranet en excluant celles en Ethernet. On en connaît aujourd'hui souvent les limites en termes de sécurité, les hôpitaux et infrastructures médicales se faisant souvent pirater leurs bases de données par exemple. Les ENT de type extranet sont eux, au contraire, disponibles et accessibles depuis n'importe quelle connexion internet. Par le biais d'un portail, que tous les navigateurs peuvent charger, généralement sur un format équivalant au système SAAS ou *Software As A Service* : on se connecte avec des identifiants individuels à un environnement spécifique lié au travail depuis un navigateur internet et un ordinateur qui n'ont aucune importance dans la possibilité d'accès (contrairement à la fiabilité de cet accès).

Il y a aussi les ERP pour *Enterprise Resource Planning* qui peuvent soit être accessibles en mode progiciel ou SaaS. Fonctionnant depuis une ou plusieurs bases de données, elles ont pour vocation principale la gestion, le suivi, le contrôle de l'activité d'un ou plusieurs services qui se fondent sur les données elles-mêmes ; leur quantité, leur qualité ou plutôt valeur, que celle-ci soit stratégique, économique ou informationnelle.

Dans les années 1990 jusqu'au début des années 2000, les TIC sont des dispositifs qui permettent des flux communicationnels plutôt orientés machine-machine avec un *input* donné par un sujet qui crée, distribue, reçoit de l'information, commande des requêtes afin d'obtenir par un croisement de données de nouvelles informations. On pourrait dire qu'historiquement les ERP ont été les premiers éléments de type progiciel utilisant des mécanismes de types TIC. Et que les ENT ont été les premiers éléments d'une culture hypermoderne de la communication professionnelle. Aujourd'hui ERP, ENT et la quasi-totalité des TIC embarquent des dispositifs d'interrelations multiples, complexes entre systèmes d'information, systèmes de communication, activité humaine et machinique.

1.5. Logique technicienne, technologies et travail

Depuis la fin des années 1950, jusqu'à ce qui sera notre point de référence empirique, l'année 1979, nous pourrions définir les techniques informatiques comme leviers de renouvellement culturel de l'ère industrielle. Les technologies numériques

ont alimenté une lente et progressive transformation de l'esprit d'entreprise. À l'échelle du monde, que nous n'aborderons que par touches pour nous préserver d'un méta-discours, la philosophie de la concurrence (le libéralisme), corrélée au développement d'un modèle de marché capitaliste, d'une financiarisation de l'industrie, permet à une certaine idéologie de l'organisation de se développer. On pourrait, à cette époque, y opposer le modèle de l'entreprise publique, fonctionnant sur des codes entrepreneuriaux et managériaux différents. À l'ère informationnelle des années 1970, l'économie et la technique deviennent progressivement les principaux moteurs d'un nouvel esprit de l'entreprise. Ce nouvel esprit met en lumière un des aspects qui nous intéresse ici, celui de la modification cognitive du processus d'investissement de soi dans le quotidien de travail, engendré par une modification des normes sociales plus larges, qu'embarque la culture hypermoderne. Elle donne une place différente au travail. L'inclusion de la vie de travail dans la vie « tout court » a pris une autre forme et une autre place. L'ère technologique façonne notre rapport au temps d'implication dans l'action parcellisée. Nous nous sommes adaptés cognitivement à la prise en compte de plusieurs sources et dispositifs d'informations simultanément, dans des formes de relations plus ou moins passives/actives (récepteur/émetteur/transformation et usage de l'information). En plus d'avoir accès à des moteurs relais de notre « agir communicationnel », nous modifions nos comportements pour adapter notre rapport à l'environnement technologique.

Les évolutions des relations sociales, ici dans le travail, mises en lien avec l'évolution de l'usage des technologies de communication et d'information, permettent plusieurs observations possibles. Nous retenons celle d'un nouveau dimensionnement du social-individuel qui redessine progressivement le social-collectif qui lui-même influence le social-individuel.

1.6. Un nouvel ordre numérique

Sans aller jusqu'à la théorie d'un ordre numérique dans l'entreprise, dans la sphère de travail, les principes de gestion des ressources humaines, qu'ils soient administratifs, managériaux ou sociaux (nous verrons que le terme de social appliqué à l'entreprise regroupe en son sein le politique et le culturel de l'entreprise), ont subi de fortes modifications en quelques décennies. Les technologies de gestion ont permis une nouvelle perception de la performance, multipliant les critères, renouvelant leur sens. Nous parlerons dans ce cadre analytique de l'esthétique du management, dans lequel nous incluons deux mécanismes de l'idéologie de management numérisé, celui de la reformulation de l'espace ou *design* d'espace et les configurations conceptuelles qui s'en dégagent et le management par la cognition, l'idée que la « machine numérique est une machine très particulière qui objective les fonctions cérébrales les

plus standardisées » (Lojkine et Maletras, 2016). C'est l'analyse conversationnelle qui nous permet cette proposition de deux outils de l'idéologie. Cette analyse conversationnelle, corrélée au principe que les opérations sociales se font par le ou des langages, la processualité des moyens de communication et d'information de la technologie environnant le travailleur, oriente aussi les processus de communication et de relais d'informations dans l'organigramme de l'entreprise. Sans compter que l'organigramme, s'il devait être complet, devrait prendre en compte aujourd'hui les technologies sources (qui permettent de créer de la donnée) et relais (qui permettent de relayer la donnée). En effet, les technologies sources détiennent des données stratégiques, nécessaires, fondamentales pour la bonne marche de tout ou partie de l'organigramme, et les technologies permettent également à tout ou partie de l'organigramme le fonctionnement demandé et attendu.

Nous pourrions faire référence à la dernière vague de management décrite par Eve Chiapello et Luc Boltanski (1999), ou de manière plus idéologique ce qu'ils entendent avec l'expression « cité par projets ». Depuis la fin des années 1950 à la période qui nous intéresse ici, de 1979 à nos jours, l'avènement des technologies numériques a alimenté une lente et progressive transformation de la culture de travail. À l'échelle du monde, l'esprit de concurrence corrélé au développement d'une culture de marché, d'une financiarisation de l'industrie replace au centre des débats politiques la question du travail et de son cadre législatif, social et économique. Progressivement, l'économie et la technique deviennent les principaux moteurs d'un nouvel esprit de l'entreprise. Pour le fonctionnaire par exemple, il s'agit d'une rupture totale d'avec ses modes de fonctionnement antérieurs : son statut, ses objectifs de travail et surtout sa place dans la société sont redéfinis et viennent transformer le quotidien. Premier objet influant sur ces transformations : les outils de gestion. En France, ils ont été développés et organisés d'abord pour les fonctionnaires afin d'augmenter leur pouvoir administratif : comptabilisation du nombre de voitures sur les autoroutes, pour les services de l'aménagement du territoire, ou encore, référencement de la faune, mise en carte des régions ; la comptabilité humaine aussi : référencement, statistiques publiques pour des thèmes divers. Cette nouvelle culture logistique a accéléré les modifications de notre esprit au travail, ces dispositifs nous ont figés dans des modes de comportements reproductibles, transformés en automatismes, en douleur chronique.

Les possibilités comptables et de contrôle des individus au travail se multiplient et s'accompagnent de discours positivistes. La socialité du salarié, mesurée et appréciée, devient un critère de valeur donnée à l'individu, tout aussi important que les qualités techniques ou les compétences professionnelles. Et les logiciels sont là pour optimiser et garantir ces évaluations. Ce faisant, ils transforment nos capacités et le sens donné aux tâches : ils transforment en processus des activités qui n'en demandaient pas, qui « marchaient très bien comme ça ».

Nous verrons comment les règles du jeu, que ce soit pour fonctionner, pour se comporter, pour se sentir exister dans ce cadre de vie, mais aussi l'imaginaire collectif de la société qui l'accompagne, sont à la base de ces **agirs** en rupture. Pour les salariés l'accélération est elle aussi violente, la libéralisation et le jeu des économies viennent redessiner le paysage entrepreneurial, la culture française de travail s'ouvrant à une ère nouvelle, dans son langage, le sens donné au travail et le quotidien des individus actifs tout comme ceux qui ne bénéficient pas d'un emploi.

1.7. Individu : règles, normes, stratégies

La question de l'identité du sujet se pose chez Olivier Voirol (2011) dans l'étude des usages des TIC par des salariés en France et les impacts de ces usages sur les rapports sociaux. Il est établi que les rapports sociaux sont construits par les pratiques de communication (Jouët, 1993). L'esprit de gestion mis en œuvre par l'usage quotidien et répété d'outils qui requiert des modes de coordination collectifs et individuels se fait toujours en interaction avec un dispositif technologique. L'individu s'adapte à la fois à son mode de gestion, au mode collectif et aux modalités technologiques. Pour Voirol, c'est ici que se joue la rupture historique de l'individu social au travail. Rupture qui remet en question la part existentielle de l'individu, qui expérimente la mise en œuvre « d'identités multiples » pour agir. Nous incluons cette thèse de la réflexivité hypermoderne (incluant la logique technologique) dans la théorie philosophique de l'*auto-design* (Sloterdijk, 2010) qui succède à l'autodétermination. Ce qui est désigné comme une déssubjectivation malgré soi fait naître de nouvelles formes sociales basées sur une stratégie de l'échange dont la structure est dictée par le technologique. Technologique dont les scénarii de coordination et de communication restent rigides, logiques paramétrées avant l'action et qui obligent donc l'action à s'adapter à des trames d'usages standardisés. Le paradoxe entre usage et scénarii d'usage, que nous illustrerons par la littérature de management, justifie l'expansion du *coaching* d'entreprise (pour cadrer la réalisation théorique du processus depuis une vue empirique).

1.8. Un nouveau langage

Comme toute société, celle au travail a développé des langages spécifiques, on dit souvent « techniques ». Un langage symbolique particulier qui permet simplement d'améliorer et d'accélérer les échanges. Depuis l'avènement des dispositifs technologiques, les langages techniques ont pris de nouvelles formes, de nouvelles structures du langage. Ils ne s'arrêtent pas à des secteurs d'activités ou des types de processus incluant des outils précis ou même des technologies précises. Ils sont génériques au travail, à l'action de travailler. Le langage technique, plus que de désigner des tâches, actions, fonctions, devient une mise en sens complexe.

Les entretiens complémentaires à notre enquête ont été effectués avec des salariés, des fonctionnaires, à des hiérarchies différentes, des chômeurs, des libéraux, des retraités. Nous savions dès le départ que nous aurions une attention particulière portée sur les termes utilisés lors des échanges longs, mais aussi lors de nos observations. Nous voulions pouvoir restituer de ces langages communs une expression des dérives du sens et du social. L'exercice n'est aucunement linguistique ni sémantique et s'est fait avec deux objectifs, qui se sont eux-mêmes révélés aux retranscriptions. Le premier était de dégager des ressemblances frappantes dans la manière de raconter le travail, en réponse aux questions qui concernent les types de tâches, de scénarii d'activité. Le deuxième est la façon dont, pendant les phases de prise de recul, beaucoup de répondants sont allés puiser dans les mêmes sources, les critiques de certaines de leurs conditions, ou de ce qu'ils ont pu observer des changements organisationnels et de management au cours de la transformation numérique de leur entreprise.

Nous avons voulu faire l'analogie entre cette nouvelle culture de langage ou « novlangue » comme le souligne le titre de la thèse de Agnès Vandevelde-Rougaldé : « Malaise dans la symbolisation, la subjectivité à l'épreuve de la novlangue managériale » (Gaulejac et Hanique, 2015) et l'arrivée, au cours de cette transformation culturelle du management, des dispositifs TIC. Ainsi, il nous a semblé important de demander à nos interviewés d'expliquer « leur travail », comment se passe une journée (le primario-quotidien), les actions du quotidien, la façon dont elles sont décrites, la manière dont chacun décrypte son rapport au travail, dans les microtâches, les relations quotidiennes avec les collègues, la politique de l'entreprise, les questions de digitalisation. Comment, de manière très différente, mais pas si singulière, chacun se place face aux révolutions des cadres de travail. Nous avons abordé le télétravail, les relations sociales, les enjeux de carrière, la compétitivité, les problématiques liées au management, à la gestion des ressources organisées autour des nouvelles technologies. Nous avons pu remarquer que dans tous les univers traversés, le cadre de travail a considérablement changé, voire explosé, en moins d'une vingtaine d'années. D'un point de vue plus microscopique, nous avons, au cours de nos enquêtes, croisé trois situations de modification du cadre par le réagencement des normes de travail, fonctionnelles, structurelles comme sociales.

Une culture nouvelle du travail s'opère, et s'accompagne d'un langage hybride. Mais peut-on parler de culture ? Ces nouvelles formes d'interactions nées de nouvelles normes langagières, peuvent-elles influencer sur le jeu d'entre-définition des acteurs au travail (Callon et Latour, 1980) ? Ces cadres normatifs du jeu professionnel auraient-ils une influence sur le processus d'individuation, de définition de soi, de notre sujet ?

À travers l'analyse des jeux sociaux dans un milieu précis en l'occurrence le travail, en incluant dans ces interprétations sociales les dispositifs des TIC, il nous a

semblé nécessaire de faire intervenir, par touches, les sciences philosophiques. Nous avons retenu des auteurs qui pour nous représentent une herméneutique novatrice. Bernard Stiegler qui nous permet une lecture du dialogue homme-machine à travers le prisme de l'individuation et des systèmes complexes des relations de types « IHM »⁹. Peter Slöterdijk évoquant un dessein cynique de l'humanité hypermoderne, s'empare des théories de l'esthétique de ses contemporains européens pour projeter un monde où l'humain voit sa réflexivité et son identité extraites *in utero*. Il propose une théorie de l'utérotechnie (à rapprocher aussi de l'être extro-déterminé de (Riesman *et al.*, 1971)) que nous comprenons comme pendant philosophique projectif que nous pourrions appeler : l'individuation hypermoderne. Cela évoque pour nous, Gilbert Simondon, à propos de l'individuation et de l'adaptation sociophysiological des individus (dans un processus de socialisation et de sentiment d'inclusion) aux objets techniques et technologiques. Nos interstices philosophiques usent également de la théorie de l'obsolescence programmée du sujet social de Günther Anders¹⁰ ou encore du thème de la « société liquide » de Zigmunt Bauman (Bauman, 2013). Pont avec les sciences humaines, la théorie de l'accélération de Hartmut Rosa, la mise en perspective qui peut se produire, entre nos analyses du réel et les théories philosophiques à propos de notre hypermodernité, nous permettent d'amplifier les réalités observées et analysées sur nos terrains d'enquête. En conclusion, nous pourrions nous demander si une sociophilosophie de l'hypermodernité serait aussi nécessaire qu'une sociophilosophie de la postmodernité. Une sociophilosophie qui permettrait une désacralisation constructive de l'objet technologique en ce qu'il est au-delà de l'appareil technique et en deçà de l'humain. Elle serait la voie d'une philosophie sociale qui croise la philosophie des techniques, toutes deux dans une volonté de nouvelle herméneutique des sociétés de l'ère technologique. Nos sources et références seront principalement Andrew Feenberg (Feenberg, 2014), Pierre-Antoine Chardel et Valérie Charolles¹¹.

1.9. Géographies sociales

Ces langages instituent des géographies poreuses à plus ou moins grande échelle. Ces communautés, dans la société de travail, bouleversent la géographie de l'agencement des ressources, la hiérarchie. Ils bouleversent aussi les échanges, car pour y participer il faut apprendre ces nouveaux codes, les règles de leurs usages. Il y a donc une modification du langage de l'acteur, qui s'emploie à l'usage de nouveaux langages,

9. Voir : https://fr.wikipedia.org/wiki/Interactions_homme-machine.

10. Il projette une technicisation de la vie sociale qui permettra la naissance d'un État de Production global, plus puissant que les États eux-mêmes, à l'image peut-être de la nébuleuse économique-technologique des GAFAM¹⁰.

11. Séminaire de Pierre-Antoine Chardel et Valérie Charolles, « Sociophilosophie du Temps Présent », initié en septembre 2019 à l'École des Hautes Études en sciences sociales.

pour assurer son inclusion sociale. Nous ne ferons pas de dérive dans le champ de la linguistique, mais nous retenons de cette « novlangue » la capacité à être ultra-normative (Renou, 2019), existant non pas dans une société de travail, mais dans la société de travail. Cette « novlangue » accélère et multiplie ce que nous pourrions appeler des révolutions géographiques.

Nous voulions donner l'exemple de ce que peut être l'idéologie managériale actuelle, traduire l'existence d'une idéologie managériale par son langage, système de codification et d'usage des espaces de dialogues particuliers. Montrer une « culture » du langage, extraits de paroles du quotidien. Cette culture, transentreprise, pourrait-elle aboutir à une mise en génériques des comportements sociaux ? Des normes sociales dominant suffisamment la sphère de travail, pour imposer l'idée pratique que les acteurs sont déterminés par un cadre social dont l'influence est supérieure. Cette idéologie nous amène une foule de questions plus larges, parfois évoquées en fond dans ce travail. Alors que le mythe de la fin du travail laisse progressivement voir une précarisation de la notion de métier et de carrière. Qu'advient-il de la société de travail dans un monde où les données numériques organisent les relations sociales, les agencent, mais aussi les répertorient, les observent, les tracent, les enregistrent, comme un surmonde ou une surréalité ? Tout en devenant massivement l'objet du travail, la production et la gestion des données, depuis la révolution informationnelle, ont supplanté toutes les autres formes d'activité. Lorsque l'on sait par exemple que Google a stocké une montagne de données avant même de savoir quoi en faire, on peut se demander si l'humain a vraiment besoin de connaître le sens de l'action pour agir.

I.10. Remerciements

Je remercie chaleureusement Jean-Max Noyer pour ses relectures, son écoute et ses conseils précieux.

Je remercie ceux qui ont été mes collègues pendant 6 mois à l'Inria. Ceux qui savaient et ont joué le jeu. Ceux qui savaient moins, mais à qui j'ai toujours expliqué mon travail... et qui s'en doutaient un peu. Merci à tous les professionnels qui ont bien voulu répondre à mes questions sur leur quotidien, à ceux qui m'ont permis d'observer d'autres lieux où la vie de bureau bat son plein.

Merci à Valérie Charolles et Pierre-Antoine Chardel pour leur confiance et leur écoute et merci aux laboratoires de l'EHESS, le LACI et le LAP pour leur accompagnement. Et puis bien sûr, je remercie Majid, Martine, Johann et Kylian, ils savent très bien pourquoi.