



Eglise
Évangélique
Réformée
du canton de
Vaud

Pastorale œcuménique dans le monde du travail



EGLISE
CATHOLIQUE
DANS LE CANTON
DE VAUD

Avec la collaboration et les contributions de



PASTORALE
DU MONDE
DU TRAVAIL
en Suisse romande

Un service de l'Eglise catholique

plateforme
dignité
développement



Dignité humaine et digitalisation Comment mieux intégrer la dimension humaine

3 novembre 2020 sur Kaltura

Résumé

La dignité humaine ne peut rester un concept abstrait. Elle passe par une reconnaissance signifiée par des éléments tangibles. Parmi ceux-ci Patrice Mignon en souligne deux en lien avec le travail : la fécondité du travail ainsi que l'autonomie du travailleur dans sa capacité à s'organiser, dans sa capacité à entrer en relation avec d'autres.

La discussion qui suivit ce premier exposé mit en évidence la richesse culturelle et la multiplication des sources du savoir rendues accessibles par les outils du digital, mais aussi la dépendance que cela crée. Du coup si la machine disparaît, la personne devient handicapée. Est-ce là une aliénation, un risque psychosocial ? La question est posée.

Dans le deuxième exposé Alain Martin est revenu sur l'évolution historique du travail conduisant à une dépersonnalisation, réduisant l'humain à une ressource parmi les autres dont il convient de réduire le coût. La digitalisation va-t-elle poursuivre cette tendance ou au contraire ouvrir de nouvelles perspectives ? Rien n'est joué, mais les entreprises ont un grand rôle à jouer pour organiser le travail afin qu'il fasse sens pour les travailleurs et pour la société.

La discussion finale permet d'élargir la perspective : la dignité humaine ne dépend pas que du travail et des conditions qui y règnent. Le lien social (famille, amis), la relation à la nature, l'amour inconditionnel de Dieu sont d'autres éléments qui fondent cette dignité. Et dans le travail – en se rappelant que l'emploi rémunéré n'était de loin pas le seul travail – on s'est demandé si la préservation de la santé physique et psychique n'était pas un levier essentiel de respect de la dignité de la personne. En conséquence la digitalisation est un phénomène social et culturel, donc humain. C'est par conséquent sa finalité qui doit être interrogée en premier lieu.

Dans le cadre des

digitalswitzerland

Journées suisses du digital

Atelier Dignité humaine et digitalisation : comment mieux intégrer la dimension humaine

Mardi 3 novembre 2020 de 17h30 à 20h30

Programme :

17h30 : Accueil ; Mot de bienvenue,

17h45 : Impulsion « Dignité au travail et menaces possibles » par Patrice Mignon

18h00 : Discussion entre les participants : « A partir de votre expérience quel diagnostic faites-vous concernant l'impact de la digitalisation sur la dignité humaine »

18h45 : Impulsion « Posez les jalons de la dignité de la personne. Que faire à partir de là pour respecter chaque personne » par Alain Martin

19h00 : Discussion entre les participants « Comment vivez -vous votre dignité dans un monde digital ? » « Quels sont vos stratégies pour vivre votre dignité ? » « Quels sont les outils qui permettent la dignité humaine ? » « A qui je suis asservis ? » « Qui sert qui ? » « Seigneur ou serviteur ? »

DIGNITE AU TRAVAIL ET MENACES POSSIBLES

Par Patrice Mignon

La nature de la dignité humaine

La dignité au travail relève de deux concepts :

- D'une part que toute personne humaine possède une dignité inhérente à son être et qui doit être reconnue par tous,
- D'autre part que le lieu du travail est celui où l'être humain se réalise pleinement en y trouvant à la fois la possibilité d'y gagner sa vie et d'y vivre dans une relation sociale déterminante pour l'authenticité de son existence et donc de l'expression de sa dignité.

Sur le premier point, la dignité due à tout être humain nous renvoie d'abord à la notion de **respect**, celui-ci prenant deux aspects, le respect que l'on doit à tout homme ou femme, ainsi que le respect que toute personne se doit à elle-même. Or dans le premier cas, le respect prend une forme quelque peu abstraite si on ne considère pas ce qui est dû à chaque être humain comme dû à un individu avec son histoire, ses relations sociales, son environnement : ainsi le manque de respect que peut ressentir un individu dans sa relation aux autres nous renvoie à la notion d'**honneur**, que Simone Weil appelait un « besoin vital de l'âme humaine » et qui, dans les sociétés traditionnelles, se voit lier à la notion de vengeance, donc de négation de l'autre, quand l'honneur est bafoué. Ce qui nous amène à penser l'importance de ce concept dans l'image que tout individu se fait de lui-même et de sa relation à son environnement social.

On retrouve ici ce qui est au fondement de la morale telle que la théorise Kant : **l'homme est sa fin en lui-même** et ne doit donc jamais être utilisé comme moyen ou objet. Il y a dans le concept d'humanité ce qui est sans commune mesure parce que l'humanité est en soi sa propre mesure, son principe et sa fin. Comme le disait Paul Ricoeur : « quelque chose est dû à l'humain du seul fait qu'il est humain. »

Nécessité d'une reconnaissance effective

Mais cette dignité de l'homme reste une abstraction si elle n'est pas reconnue : en d'autres termes la dignité de tout être humain ne participe à la vie concrète de cet être que si elle fait l'objet d'une reconnaissance propre à cette personne, reconnaissance qui passe par la parole adressée et reçue de l'autre. C'est par le discours, la parole échangée que passe le respect dû à l'individualité de cet autre qui se pose en face de moi, où je prends en compte son existence, son autonomie par rapport à moi, sa liberté dans sa conscience et dans son mouvement, son égalité en tant qu'être humain face à moi, et donc sa dignité qu'il partage avec moi.

A travers ces remarques nous voyons que la dignité appartient à la personne, non seulement dans sa conscience, où se construit le respect qu'il se doit à lui-même, mais aussi dans sa présence physique au monde, c'est à dire dans son corps : on comprend mieux ainsi pourquoi tout individu qui se retrouve dans une dépendance physique, les malades, les prisonniers, ou mentale, ceux souffrant de pathologies psychologiques, voire à l'extrême ceux traités comme des marchandises, les esclaves, se voient déniés leur dignité d'êtres humains.

Le travail comme source de dignité

Ce qui nous amène au deuxième point : que le travail est parmi tous les lieux où se déroule notre vie, l'un des plus, sinon, le plus éminent des lieux où se joue le sens de la dignité de la personne humaine. Si dans la tradition chrétienne à travers le récit de la Genèse, le travail est la conséquence de la Chute, il est aussi la source de la **fécondité**, fécondité de la nature que Dieu a créée pour l'homme. Dans son travail pour se nourrir, l'homme n'agit pas pour lui seul, mais aussi pour nourrir ceux qui sont autour de lui, ses compagnes et compagnons, les enfants, les vieillards, il féconde la terre mais aussi l'humanité qui l'entoure, par son travail et par l'action qu'il a sur la nature, au-delà de ce que celle-ci lui offre spontanément. On retrouve ainsi la distinction faite par Hannah Arendt entre l'homme laborans et l'homme qui crée une œuvre, c'est à dire un travail original qui porte son empreinte et est plus que ce que la simple répétition produit, qu'elle soit celle des saisons de la nature ou celle du travail dirigé à la chaîne.

Parce que l'homme est capable de créer, de faire du nouveau dans son travail, il affirme ainsi son **autonomie**, sa capacité à se relier aux autres, son appartenance de plein droit à l'humanité, en d'autres termes tout ce qui constitue le fondement de sa dignité en tant qu'être humain. Il y a donc dans les possibilités qu'ouvre à chaque homme le travail, une source supplémentaire de dignité, au-delà de ce que le simple fait d'être un être humain lui donne. Car il reste vrai que, comme le disait Simone Weil : « il y a en général dans le travail d'exécution, un élément irréductible de servitude que même une parfaite équité sociale n'effacerait pas. C'est le fait qu'il est gouverné par la nécessité, non par la finalité. On l'exécute à cause d'un besoin, non en vue d'un bien. » Mais dans la mesure où le travail ouvre un espace au sein duquel l'être peut affirmer sa capacité de création, on voit qu'il renforce le sens de la dignité de l'homme. La remarque de Simone Weil fut faite à une époque où le travail à la chaîne, tel que le décrivit Charlie Chaplin dans les Temps Modernes, était la norme, mais ce qui fut reconnu progressivement comme une approche déshumanisante du travail et peu à peu combattu par des réformes profondes de ces modes de fonctionnement, souligne bien le désir de tout être de trouver dans son travail ce qui assied et renforce sa dignité et le lien nécessaire entre travail et dignité de la personne.

Il n'en reste pas moins vrai que si les conditions de travail dans les pays développés se sont améliorées (ce qui n'est pas le cas dans le reste du monde comme le drame du Rana Plaza à Dacca en 2013 l'a montré) le problème du chômage, qui est bien souvent un drame pour les familles, exclut du monde du travail en tant que source de dignité, une part trop importante de la population qui de ce fait, ne participe plus à la croissance de l'économie et se retrouve dépendante de l'aide publique ou privée.

L'impact de la révolution digitale

A partir de ce bref constat de ce qui est constituant de la dignité au travail, qu'en est-il aujourd'hui de l'impact de la révolution digitale sur l'être humain au travail ?

Au premier abord se pose la question du travail lui-même : les études peuvent parfois diverger sur certains chiffres mais trois choses apparaissent comme relativement certaines :

- D'une part, **un certain nombre d'emplois vont disparaître** : divers chiffres sont avancés, mais il semblerait qu'un certain consensus se fasse jour aux alentours de 30 à 40 % d'emplois détruits,

qui ne seraient que partiellement compensés par les nouveaux emplois induits par la révolution digitale, peut-être des emplois à hauteur d'environ 50% des emplois détruits pourraient ainsi être créés.

- D'autre part, une **refonte profonde des modes de fonctionnement** au travail est en cours : la tendance déjà constatée depuis plusieurs années à la flexibilisation du travail, que ce soit en termes de durée et de localisation du travail, mais aussi au niveau des tâches (recherche d'une plus grande polyvalence des travailleurs), des rémunérations (augmentation des parts variables dans la rémunération totale) et des modes d'emploi (déclin du contrat à durée indéterminée) est considérablement augmentée par la digitalisation(exemple de la « gig economy »).
- Enfin, **une exigence de plus grande adaptation** aux nouveaux fonctionnements de l'économie implique une capacité à utiliser les nouveaux outils : l'existence ou non de cette capacité chez les travailleurs crée des failles très importantes entre ceux (probablement en minorité) qui la possèdent et ceux qui ne la possèdent pas, soit par manque de formation initiale, voire ultérieure, soit parce que trop vieux pour justifier de la reconversion nécessaire pour entrer dans ces nouveaux modes de travail.

Ce constat sous forme de menaces pesant sur le travail ne doit pas dissimuler le fait que comme dans toute crise, il y a de nombreuses opportunités que la révolution digitale fait émerger. Dans le domaine industriel, par les process tels que robotisation, cobotisation, fabrication additive etc., elle permet d'alléger des tâches pénibles et de rendre les productions de biens plus efficaces et de meilleure qualité. Elle permet d'espérer aussi que des chaînes de production éclatées dans le monde entier puissent être, en tout ou partie, rapatriées sur les lieux de consommation.

Dans le domaine des services, elle bouleverse en premier lieu le secteur de la distribution : la croissance effrénée du commerce en ligne et le succès d'Amazon facilitent la vie du consommateur mais détruit massivement des emplois en ne créant en général que du travail très peu qualifié et sans grande possibilité d'évolution. Mais ce phénomène n'est pas limité à ce secteur et touche aussi par exemple les services financiers : fermeture d'agences bancaires parce que la relation avec la clientèle peut être traitée à distance ou par des automates, décisions de crédit ou de conseil en investissement faites par des logiciels à base d'algorithmes sophistiqués se substituant à des employés à forte qualification.

Comment ces modifications affectent la dignité de l'être humain au travail ?

Comme on l'a déjà vu, l'homme ou la femme qui perdent l'accès au monde du travail, perdent cette possibilité de gagner en dignité, de l'asseoir sur une participation active à la vie de la société où ils y manifestent leur autonomie d'êtres humains, leur créativité et l'originalité de leurs individualités.

Au-delà même de la perte de leur travail par un nombre important de travailleurs, il y a le problème que pose une évolution de la nature du travail entre un nombre relativement restreint d'emplois hautement qualifiés, où chaque travailleur peut développer sa créativité et ses qualités individuelles, et un nombre élevé d'emplois très faiblement qualifiés, où les opportunités d'évolution sont extrêmement réduites. Comment combler ce fossé entre deux catégories de travailleurs afin qu'ils puissent se rejoindre dans une égale dignité ?

Si le télétravail apparut initialement comme une amélioration de la qualité du travail des individus, l'expérience acquise depuis, en particulier durant les périodes récentes de confinement montre que

ces changements ont un coût élevé pour les individus : augmentation des heures réelles de travail, difficultés à gérer la distance entre vie personnelle et vie professionnelle, moindre efficacité au travail par pertes de contacts proches avec les collègues, parfois menace de baisses de rémunération. Comment trouver le nouveau bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, puisque de la satisfaction de cet équilibre dépend la vue que je me fais de la dignité de mon être au travail ?

On peut aussi constater que l'ère digitale donne des possibilités de contrôle et de surveillance des travailleurs inconnues jusqu'ici : dans ces conditions, est-il possible d'atteindre l'autonomie indispensable pour organiser mon travail de la façon la plus propice à exprimer mes talents ? Suis-je encore un être libre ?

Ces observations parmi d'autres qui mériteraient d'être faites, montrent que la révolution digitale implique un phénomène fondamental pour la dignité des hommes et des femmes au travail : celle-ci se révèle, comme on l'a vu plus haut, dans le dialogue. Le regard que je porte sur moi-même et qui me dévoile le sens de ma dignité se fonde dans le regard que porte autrui sur moi, la valorisation de mon travail est dépendante de l'appréciation des autres, de mes collègues et de mes supérieurs et c'est d'elle que je tire ma dignité d'être au travail. Or qu'en est-il quand cet environnement s'automatise, que mon travail est réglé par des algorithmes impersonnels, que la relation avec collègues, contreparties ou autres, devient virtuelle ?

En conclusion, on perçoit que la révolution digitale a deux impacts essentiels sur la notion de dignité au travail :

- d'une part, elle amplifie considérablement une évolution déjà présente depuis une dizaine d'années vers une plus grande flexibilisation du travail, évolution qui transforme en profondeur la nature et le mode de fonctionnement du travail tel qu'ils ont été conçus depuis la 2ème guerre mondiale ;
- d'autre part, elle modifie substantiellement la nature et la qualité des relations entre êtres humains au travail, relations qui sont à la source du sentiment de dignité dans le monde du travail.

Il nous appartient maintenant d'approfondir ces questions et de définir des pistes de réflexion pour élaborer des réponses.

Patrice MIGNON

le 3 novembre 2020

DISCUSSION : QUEL DIAGNOSTIC FAITES-VOUS CONCERNANT L'IMPACT DE LA DIGITALISATION SUR LA DIGNITÉ HUMAINE

Impact sur l'emploi

On veut réduire l'emploi, son coût, par la technologie et en même temps on veut réduire le chômage. N'est-ce pas une contradiction ?! Ou se trouve la dignité humaine dans ce paradoxe... ?

En effet, difficile d'enrayer la perte d'emploi. Car la digitalisation est liée à l'argent. Donc il faut une contrainte qui incite les employeurs à ne pas entrer dans la digitalisation sans créer des emplois... Mais comment faire, je ne le sais pas. « Taxe à la dignité ajoutée » ?

Risques psychosociaux

En Allemagne, plusieurs échanges avec des syndicats ont eu lieu sur cette question. C'est une évolution disruptive. L'OIT (Organisation internationale du travail) a aussi interpellé la société civile : aidez-nous à trouver des pistes pour une humanisation de la digitalisation. Il faudrait arriver, disait un autre, à mettre en place en parallèle aux nouvelles routines digitales, des instruments permettant de tenir compte des risques psycho-sociaux.

A cet égard, il existe une directive de l'Union Européenne sur les difficultés psycho-sociales. Il en découle une obligation d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Et [toute une série de recherches sont menées par l'organisme européen chargé de cette thématique.](#)

Aliénation ?

Le concept d'aliénation ne serait-il pas pertinent pour ce que nous vivons dans le processus de digitalisation ? Les travailleurs sont coupés de leur lien social et du produit qui sort de leur entreprise. Il est par exemple possible de constater une perte d'identification à l'entreprise Bosch, c'était une fierté d'y travailler car on savait pourquoi on était là. Cette fierté tend à disparaître.

Une façon de s'exprimer par le travail va diminuer par l'augmentation des procédures automatiques. Ce qui est essentiel, c'est la participation sur la manière d'organiser son travail.

Accès à la culture et au savoir

La digitalisation change notre regard sur le monde : maintenant quand on a une question, on va sur google... ou un autre moteur de recherche. C'est donc une transformation culturelle. Maintenant que les salles de concert et de théâtre sont fermées, on peut tout de même assister à des concerts et à des pièces de théâtre en se branchant sur du streaming.

Biais culturel

En Italie, le covid provoque une grande crise. Les restaurants et les bars sont en crise. Au début de l'année j'ai participé à une conférence sur l'intelligence artificielle. Voiture automatique : dilemme du choix de la personne qu'il faut « sacrifier » en cas d'accident. Si l'algorithme a été fait en Suède, il choisira de sauver la vieille personne, en Italie, ce sera l'enfant qui est avec lui. Donc il y a non seulement un problème éthique, mais aussi une question culturelle. Le contexte culturel dans lequel les informaticiens travaillent influe sur le contenu de leur travail.

Autonomie et dépendance : d'anciennes questions à frais nouveaux

Les algorithmes sont aussi un piège pour notre autonomie et plus largement notre libre arbitre. Ça commence avec la perte du sens de l'orientation. Plus besoin de savoir s'y retrouver en regardant l'étoile polaire, la mousse au pied des arbres ou simplement avec sa mémoire des lieux, il suffit d'ouvrir une application. Et plus largement pour des actes plus complexes, faire appel aux algorithmes devient une facilité qui nous dispense d'utiliser nos propres capacités. Et cela finit par nous faire croire que les algorithmes sont plus fiables que notre propre raisonnement, que notre propre intuition, que notre propre expérience.

Et le problème c'est que l'outil ne m'appartient pas, l'algorithme est hors de moi, je ne le maîtrise pas. Donc quel est le partenaire assez fort pour faire valoir les exigences de dignité face au propriétaire de l'algorithme ?

Au XIXe siècle, on avait cette dispute sur les outils. Au milieu du XXe on est arrivé à un relatif équilibre grâce à la lutte syndicale. Cet équilibre est aujourd'hui remis en question. Les liens de dépendance entre les travailleurs et les structures avec ou pour lesquelles ils travaillent restent forts, mais changent de nature. Cf la décision de la justice en Californie considérant Uber comme un employeur. Cette décision a été contestée par Uber via un référendum .

Ont participé à la discussion 14 personnes dont une personne d'Allemagne, une personne d'Italie.

Transcription par Jean-Claude Huot

le 4 novembre 2020

QUELQUES PISTES PRATIQUES POUR LE RESPECT DES PERSONNES DANS LA NUMÉRISATION DU TRAVAIL.

Par Alain Martin

Au service de l'humain

Je vous propose de faire un court voyage dans le temps et l'organisation du travail.

Avant l'industrialisation de l'économie, les travailleurs étaient des compagnons, des paysans, des meuniers, des boulangers ou bouchers, des artisans, etc. Bref, c'étaient des personnes qui avaient une activité, un métier pour vivre (ou survivre). Soit dit en passant, ces artisans fabriquaient souvent leurs propres outils dont ils étaient les propriétaires. Durant la période industrielle et ses deux premières révolutions, le regroupement des travailleuses et des travailleurs dans des ateliers puis dans des usines ou toute autre forme de concentration en vue d'une amélioration de la productivité ont nécessité le développement d'une gestion du personnel.

Même si le terme « personnel » fait référence à la personne, ce terme a un effet dépersonnalisant. La gestion du personnel devient ou tend à devenir impersonnelle...

Après la seconde guerre mondiale et l'avènement de la troisième révolution industrielle, cette gestion du personnel se complexifie et se modélise en gestion des ressources humaines. Au même titre parfois que les ressources en matière première, les ressources financières ou énergétiques, etc.

Et le risque de la dépersonnalisation grandit en oubliant que la gestion des ressources humaines est la gestion d'humains qui ont des ressources... (Maxime Morand).

Ce processus semble trouver son extrême avec la numérisation de l'économie en offrant la possibilité de se passer des personnes humaines, notamment en introduisant des instruments avec une intelligence augmentée capables d'auto-apprentissage, et ce dans des mesures variables selon les métiers.

En disant cela, je ne jette aucune pierre sur qui que ce soit. J'essaie de décrire une perception partielle et subjective d'un mécanisme social en prise à une concurrence féroce.

Dès lors, est-il acceptable de subir ce mécanisme ou est-il nécessaire d'y résister, cas échéant, comment ?

Les différentes formes de numérisation offrent souvent aux entreprises ou institutions la possibilité d'améliorer leur efficacité et donc leur compétitivité, ce qui peut être une question de survie économique.

Par exemple, les grands chantiers européens exigent des entreprises soumissionnaires qu'elle pratiquent le BIM (Building information modeling) pour être prise en considération.

Mais pour pouvoir utiliser ce système, il faut des personnes qui ont été formées et qui sont exercées à cette manière virtuelle de construire. Pour pouvoir se former, il est nécessaire que les personnes aient des capacités d'apprentissage suffisantes et ce n'est pas donné à tout le monde.

La numérisation est pratiquement inéluctable, tous les domaines sont concernés d'une manière ou d'une autre. Cette révolution impacte chaque société et les besoins de formation sont considérables.

Cependant, en diminuant la partie routinière ou inutilement répétitive des activités par la numérisation, cette dernière pourrait permettre que les métiers prennent plus de sens, plus de saveur ou de valeur aux yeux de ceux qui les exercent.

Ce surplus de sens pourrait amener non plus une course pour plus d'efficacité, mais une recherche grandissante de sens, ou pour utiliser un néologisme inventé lors d'un forum œcuménique romand en novembre 2018, une recherche d'effi-sens pour indiquer que l'essentiel se trouve dans le besoin et le désir de sens dans les activités professionnelles.

Pour que la personne dans son humanité garde une place essentielle, il est important de retrouver la responsabilité sociale des entreprises, non seulement dans la protection de la santé physiologique des travailleurs, mais aussi dans leur protection psycho-sociale. Cette attention est une priorité du Secrétariat à l'Economie. La prévention des risques psychosociaux comprend notamment la qualité relationnelle dans le travail et la limitation ou la régulation du contrôle des actes des salariés.

Ma préoccupation d'aumônier, c'est l'attention aux personnes, c'est aussi que notre société se donne les moyens d'éviter que des humains soient dépouillés de leur dignité et laissés pour compte. Cela demandera des efforts colossaux de la part de tous les acteurs de l'économie, privés ou publics. Je ne peux qu'espérer que les efforts de développement durable dont on parle tant actuellement prennent en compte cette dimension.

Alors, comment développer l'attention et le respect de ses collègues, des humains que nous côtoyons comme collaborateurs ou comme clients? Qui sert qui?
La numérisation est-elle au service de l'humain ou l'asservit-elle?

A vous la parole sur les questions suivantes:

« Comment vivez-vous votre dignité dans un monde digital ? » « Quels sont vos stratégies pour vivre votre dignité ? » « Quels sont les outils qui permettent la dignité humaine ? » « A qui ou quoi suis-je asservi ? » « Qui sert qui ? »

Alain Martin

le 3 novembre 2020

DISCUSSION : POSEZ LES JALONS DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE. QUE FAIRE À PARTIR DE LÀ POUR RESPECTER CHAQUE PERSONNE

- Nous devons chercher l'empathie et l'écoute
- Nous avons à rechercher nos 5 sens... afin de ne pas « nous perdre »
- Digitalisation = recherche de sens ???
- Pourquoi chercher seulement de la dignité au travail ? Le sens de la vie sociale, spirituelle, le rapport aux autres, à la famille sont aussi une recherche de dignité en nous.
- Comment trouver du sens hors travail ? L'exemple du bénévolat...
- Mais alors quel est notre rapport à l'argent ?
- Révolution numérique ? La vie est un apprentissage. Elle peut-être une opportunité pour toutes et tous
- Important de sauvegarder « la » santé pour le bien de la personne et de l'entreprise
- Comment faire le lien entre santé et dignité ? Il y a des enjeux colossaux (Coût de la santé en Suisse env.12 milliards)
- La formation est un outil plus que nécessaire...faut-il encore avoir un débouché derrière..

Transcription par Jean-Louis Cretin

le 4 novembre 2020