

ECOLE DE PSYCHOLOGUES PRATICIENS  
71, rue Molière  
69003 LYON

**MEMOIRE DE RECHERCHE**

en vue de l'obtention du

**DIPLOME DE PSYCHOLOGUE**

**TITRE : LES INACTIFS TRAVAILLENT-ILS ?**

*Effectué sous la direction du professeur : Monsieur OFFROY*

Par : MICHALON Samuel

Promotion : 2007

Option : Psychologie Médicale

Date de naissance : le 15 septembre 1983

Lieu de naissance : Lyon (69)

Classification informatique (mots clés): Psychologie sociale - travail

---

Jury de soutenance :

Lyon, le

## **REMERCIEMENTS**

Je tiens à remercier Mr Offroy, pour sa présence tout au long de ce lent processus; il a su m'éclairer, grâce à ses connaissances dans de nombreux domaines, et aussi grâce à sa manière de me faire entrevoir la manière de construire un tel projet: il a su suggérer sans me diriger, me laissant une belle liberté dans ce que je voulais obtenir.

Je remercie les individus qui se sont exposés à mon regard, et qui sans leurs témoignages et leurs éclairages, ce projet n'aurait pas la même profondeur.

Je remercie également l'ensemble de mes proches, qui au quotidien, grâce à nos longs débats animés, ont su me confronter à mes concepts et à mes idées. C'est grâce à tous ces échanges que j'ai pu prendre conscience de l'omniprésence des représentations sociales et des valeurs qui guident nos vies. Merci donc à tous pour vos critiques, vos commentaires, vos interrogations qui m'ont permis d'avancer.

## SOMMAIRE

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Cheminement de notre recherche et exposé de la problématique .....                                               | 5         |
| Présentation du plan.....                                                                                        | 6         |
| <b>DISCUSSION CONCEPTUELLE .....</b>                                                                             | <b>7</b>  |
| <b>I. Qu'est-ce que le travail ?.....</b>                                                                        | <b>8</b>  |
| 1. Les notions de travail et d'emploi.....                                                                       | 8         |
| 2. l'emploi typique .....                                                                                        | 12        |
| 3. l'évolution de la forme du travail à travers les âges en Occident.....                                        | 14        |
| 4. un comparatif entre société « moderne » et société dites<br>« traditionnelles » à propos du « travail » ..... | 22        |
| <b>II. A quoi sert le travail ?.....</b>                                                                         | <b>28</b> |
| 1. Le concept de travail.....                                                                                    | 28        |
| 2. Le sens du travail.....                                                                                       | 30        |
| 3. Les besoins que le travail semble combler.....                                                                | 33        |
| 4. La cohérence entre les aspirations individuelles et ce que propose le milieu<br>le milieu du travail .....    | 41        |
| 5. Comment expliquer la place prise par l'entreprise .....                                                       | 48        |
| <b>III. Les inactifs.....</b>                                                                                    | <b>55</b> |
| 1. Les représentations sociales.....                                                                             | 55        |
| 2. Inactifs et paresse .....                                                                                     | 56        |
| <b>IV. Identité et égo-écologie .....</b>                                                                        | <b>59</b> |
| <b>V. Synthèse et formulation des hypothèses théoriques.....</b>                                                 | <b>64</b> |
| <b>METHODOLOGIE .....</b>                                                                                        | <b>65</b> |
| <b>I. Population et sujets .....</b>                                                                             | <b>66</b> |
| 1. Critères d'exclusion et d'inclusion.....                                                                      | 66        |
| 2. Portraits de mes interlocuteurs.....                                                                          | 67        |
| <b>II. Contexte de la recherche .....</b>                                                                        | <b>71</b> |
| 1. Ma position dans la passation.....                                                                            | 72        |
| 2. L'outil d'investigation.....                                                                                  | 73        |
| <b>III. Hypothèses opérationnelles.....</b>                                                                      | <b>79</b> |
| <b>RESULTATS .....</b>                                                                                           | <b>80</b> |
| <b>I. Une acceptation et un investissement dans le travail.....</b>                                              | <b>81</b> |

|                                                                                                         |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>II. Ces individus travaillent pour combler leurs besoins.....</b>                                    | <b>84</b>  |
| 1. Besoin d’œuvrer, de s’exprimer et de se réaliser.....                                                | <b>84</b>  |
| 2. Agir pour ses valeurs, ses passions.....                                                             | <b>86</b>  |
| 3. Le besoin d’engagement et de se sentir utile .....                                                   | <b>92</b>  |
| 4. Le besoin de reconnaissance .....                                                                    | <b>95</b>  |
| 5. Le besoin de lien social .....                                                                       | <b>99</b>  |
| 6. besoin de lutter contre l’ennui et réponse au questions existentielles.....                          | <b>104</b> |
| <b>III. Le refus de l’emploi typique.....</b>                                                           | <b>107</b> |
| 1. Activités non rémunérées ou peu.....                                                                 | <b>108</b> |
| 2. A plein temps .....                                                                                  | <b>110</b> |
| 3. La stabilité .....                                                                                   | <b>113</b> |
| 4. dépendre d’un employeur.....                                                                         | <b>116</b> |
| <b>IV. C’est pas le travail en lui-même, c’est les conditions de<br/>travail qui sont pénibles.....</b> | <b>123</b> |
| 1. L’unidirectionnalité économique.....                                                                 | <b>123</b> |
| 2. Perte de maîtrise et de visibilité .....                                                             | <b>125</b> |
| 3. Perte des contacts humains .....                                                                     | <b>127</b> |
| <b>V. Un état des lieux de la représentation du travail.....</b>                                        | <b>130</b> |
| <b>VI. L’environnement interne opératoire .....</b>                                                     | <b>136</b> |
| <b>CONCLUSION GENERALE.....</b>                                                                         | <b>144</b> |
| <b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>                                                                               | <b>146</b> |
| <b>ANNEXES.....</b>                                                                                     | <b>147</b> |

## ***cheminement de notre recherche et exposé de la problématique***

Après la lecture d'un article paru dans un hebdomadaire français sur les « révoltés du travail », ma curiosité et mon désir de comprendre le monde et la réalité qui nous entourent furent aiguisés par le propos des individus interviewés.

Avant cela, il me paraissait inimaginable de questionner le « travail », tellement il me semblait un repère immuable, une caractéristique universelle et ontologique de notre réalité sociale.

Cette lecture fut le point de départ de questionnements personnels sur le « travail », sur ce qu'il représente et la place qu'il prend dans notre société.

Personnellement, avant de lire cet article, je n'avais pas de recul par rapport à « l'objet conceptuel travail » et je ne remettais aucunement en cause sa centralité.

Mais alors, qu'est-ce qui motive un individu à critiquer le « travail »?

Cette question est le point de départ de ce projet. Au fur et à mesure de sa construction, j'ai pu mettre en exergue deux questions qui sont devenues le moteur de toute ma réflexion : qu'est-ce que le « travail »? et existe-t-il une remise en cause du « travail » ou bien de la forme qu'il a pris?

De ces deux questions découlent une foule d'interrogations: qu'est-ce qu'il est censé apporter à l'individu?

A-t-il toujours pris cette forme ? Et cette dernière est-elle si naturelle?

C'est en interrogeant des inactifs que nous tenteront de répondre à ces questions, et leurs réponses, en nous apportant parfois quelques surprises, nous nous demandons finalement: les inactifs nous invitent-ils à remettre en cause le travail ou bien les représentations sociales?

L'ensemble de ces questionnements est le moteur de mon projet de recherche et il n'y a pas meilleur énergie, selon moi, que le plaisir de découvrir au fil des lectures et des rencontres des éléments qui construisent ma réflexion intellectuelle et que de pouvoir, par là, mieux appréhender le réel dans lequel nous évoluons sans toujours questionner, prendre du recul vis-à-vis de la réalité.

Ce mémoire de recherche m'a donné les moyens de passer derrière l'envers du décor, derrière des repères apparemment universels, immuables. Je vous convie à cette aventure, à la découverte des clés qui permettent d'appréhender un peu plus ce pourquoi nous vivons une telle réalité à notre époque et si des changements sont à souhaiter.

## ***Présentation du plan***

Pour tenter de répondre à l'interrogation de départ : Y a-t-il une remise en cause du « travail » ou de sa forme? par une partie de la population, il paraît inévitable de commencer par définir l'objet « travail », et nous verrons que ce n'est pas simple, tant ce concept a évolué avec le temps et tant il peut recouvrir des réalités bien différentes. Nous irons donc retracer le fil de l'histoire occidentale pour connaître les figures qu'il a pris à travers les âges, pour savoir s'il est présent ou non dans les sociétés dites « primitives »; ces deux regards, l'un vertical et l'autre horizontal, permettront de prendre le recul nécessaire pour aborder de manière scientifique sa forme occidentale actuelle. Nous verrons par la suite ce qu'est censé combler, en terme de besoins, le « travail » pour le développement de la personne humaine, besoins intégrés dans une recherche de sens, dont nous apporterons au préalable un éclairage théorique. Là encore, nous passerons dans l'envers du décor pour comprendre comment s'est positionnée l'entreprise au fil du temps comme la référence dans le développement de l'individu alors que conjointement, des comportements de directions d'entreprises portent préjudice à la validité de ces messages. Nous verrons dans ce contexte spécifique comment se placent maintenant les individus vis-à-vis du « travail », des entreprises, quelles solutions sont adoptées pour permettre le développement personnel. Pour finir avec la partie théorique, nous aborderons la notion d'« inactif » et verrons en quoi consiste la réalité sociale de ceux qui sont considérés comme tels, puis nous connecterons cette notion avec le cadre de référence que nous avons choisi pour aborder la question de l'identité. De cette démarche découlera des questionnements, des hypothèses que nous essayerons d'appuyer, d'infirmer en fonction de l'analyse des expériences des individus interrogés.

## **Discussion conceptuelle**

## ***I. Qu'est-ce que le travail?***

Cette partie tend à répondre à la question : qu'est-ce que l'on entend par la notion de « travail » à l'heure actuelle et dans notre société?

Il s'agit d'un mot galvaudé, et souvent utilisé pour traiter de réalités différentes.

“Je pars au travail.”, “j'ai trouvé un emploi”, “je rentre sur le marché du travail”, autant d'exclamations souvent entendues au quotidien, mais que signifient-elles véritablement? A quoi nous renvoient-elles?

Il est rare de s'arrêter sur leurs concepts tant ces mots bercent notre quotidien linguistique. Ainsi, ces deux termes “travail” et “emploi” renvoient-ils à la même chose? Si oui, à quoi? Rentrions dans la dimension étymologique de chacun d'eux, arrêtons-nous aux évolutions historiques pour en apprendre un peu plus, et faire la lumière sur certaines représentations sociales de notre époque.

C'est à partir d'un éclaircissement de ces concepts que nous pourrons être à même de comprendre la réalité dans laquelle tout un chacun évolue actuellement.

### ***1. Les notions de travail et d'emploi***

Un premier constat témoignant du flou théorique qui entoure le terme de travail réside dans la grande difficulté des historiens à dater l'origine du travail<sup>1</sup>:

Certains le considèrent vieux de 2,5 millions d'années, tandis que pour d'autres, il fut créé avec les premières sociétés agricoles émergentes au Moyen Orient, vers 8000 avant JC.

Pour finir, d'autres encore le considèrent comme l'aboutissement de la généralisation du salariat aux 18<sup>ème</sup> et 19<sup>ème</sup> siècles.

On peut penser que ce flou sur son origine rejoint la difficulté des théoriciens à définir communément ce qu'on entend par la notion de travail:

Est-elle synonyme de toute activité humaine, aussi bien physique qu'intellectuelle? Est-elle l'activité organisée, insérée dans un cadre social? Ou alors l'activité mise en œuvre dans un système donné pour laquelle on perçoit une rémunération?

Dans tous les cas, il y a l'idée sous-jacente d'une certaine douleur dans l'acte posé; peut-être cela est-il dû à l'étymologie du mot « travail », à savoir *tripalium*, qui renvoie à un objet de torture à trois pieux.

Dans la langue française, le concept premier est le travail de la femme dans l'enfantement, acte mêlant douleur et création.

Cette ambivalence, plaisir mêlé à la douleur, se retrouvera constamment, nous le verrons,

---

1 Regnault G, (2004), *Le sens du travail*, PARIS; coll L'Harmattan.

dans les évolutions historiques de sa forme, autant chez Marx que durant l'émergence du libéralisme.

Il semblerait que le travail regroupe toutes les activités immanentes de l'homme, c'est-à-dire tout ce qui se réfère à sa pensée, sa volonté, son intériorité, son éthique, sa spiritualité, et son *agir transitif*, c'est-à-dire son action pour transformer son milieu extérieur, qu'il soit naturel ou social.<sup>2</sup> (Hugues Puel, directeur de la revue Economie et humanisme)

C'est dans un vaste courant humaniste que s'inscrit cette définition où le travail apparaît comme l'activité fondamentale de l'homme, comme une catégorie anthropologique qui distinguerait l'homme de l'animal. Il permet l'expression au plus haut point de la liberté créatrice de l'homme.

Christophe Dejours, un des chefs de file du courant de Psychodynamique du travail, invente le concept de “travailler” face au constat d'un mot “travail” si galvaudé:

« *le travailler, qu'il s'agisse d'une activité salariée ou bénévole, domestique ou professionnelle, de manœuvre ou de cadre, du public ou du privé, industrielle ou de service, d'agriculture ou de commerce, le travailler c'est mobiliser son corps, son intelligence, sa personne, pour une production ayant valeur d'usage.* »<sup>3</sup>

Cette définition insiste plus sur le processus individuel et psychologique du travail que sur son résultat et sa production. Le “travailler” insiste plus sur le vécu subjectif à l'œuvre, et sur ces 3 facultés qui sont :

La transformation du monde, objectiver l'intelligence, et transformer le sujet.

Le travailler est un processus mutatif pour le sujet, qui n'est plus le même après l'expérience de travail, il permet la création de subjectivité via la transformation d'un objet.

Le travail, pour tous ces auteurs, évoque donc bien plus que la participation à la production économique échangeable, le travail débordant cette forme bien particulière et contingente que l'on appelle l'emploi, et tendant entre deux pôles, celui du labeur et celui de l'œuvre.

Ainsi, Christine Delphy<sup>4</sup> réinterroge le concept de travail défini strictement dans le champ du « *travail salarial industriel* ». Selon elle, c'est un concept trop homogène, défini pour la catégorie stricte des hommes, blancs, ouvriers qualifiés.(on pourrait ajouter d'âge moyen, en santé, sans handicap...)

A cette dimension coexistent d'autres activités non reconnues, comme par exemple le travail domestique, plus majoritairement féminin, l'investissement bénévole.

---

2 Article paru in : *construire le travail de demain* par Hugues Puel; coll CJD (1995)

3 C Dejours ,cité in Molinier P, *les enjeux psychiques du travail*, Petite bibliothèque Payot 2006 (travailler n'est pas déroger 1998)

4 C Delphy, cité in cité in Molinier P, *les enjeux psychiques du travail*, Petite bibliothèque Payot 2006 (l'ennemi principal 1998)

À cet égard, on note certaines évolutions depuis la définition de Delphy, notamment la rentrée plus importante des femmes sur le marché du travail pour obtenir reconnaissance sociale et épanouissement de soi, au même titre que les hommes.

La représentation du “travail-emploi” comme strictement masculine a dû être ébranlée par cette évolution, mais quel impact cette dernière a-t-elle eu? Ou bien la femme est-elle plus tolérée dans des emplois conçus comme féminins?

Cela a-t-il conforté l’idée socialement acceptée que le travail salarié est la norme et le seul moyen d’accéder à un statut ?

Il serait intéressant de répondre à ces questions dans un travail annexe, mais ne nous écartons pas trop de notre thématique.

Le laboratoire de psychologie du travail et de l’action, au CNAM, propose une définition moins restreinte, supplantant l’« acte traditionnel efficace » de Marcel Mauss :

Le travail est « l'activité coordonnée utile »<sup>5</sup>; l’utile s’entendant au sens social mais aussi au sens économique. Cette définition permet d’introduire ou de réintroduire les catégories de travail domestique, l’activité bénévole, associatif...

On voit qu’il existe tout un courant de pensée qui veut ériger à nouveau chacune des dimensions de l’activité humaine à partir du concept de Travail, mais alors pourquoi sommes-nous arrivés à ce glissement langagier, qui nous fait confondre travail et emploi, et qui par conséquent, restreint le champ d’application des activités à ce dernier terme? Et d’ailleurs, qu’est-ce que l’emploi?

L’emploi est l’occupation de l’individu, correspondant à l’ensemble des activités rétribuées, dans un système économiquement organisé.

Le « travail », au sens communément entendu est lié à notre culture: il renvoie à une norme d’emploi dominante.

Cet emploi typique est celui de l’emploi salarié, à plein temps, stable, procurant l’essentiel du revenu et s’exerçant dans un lieu spécifique avec une protection légale ou contractuelle. Cette définition d’emploi typique vaut pour la fin du vingtième siècle, et même si des évolutions notables et significatives émergent, ce modèle d’emploi typique résonne encore dans la tête de beaucoup d’individus comme représentatif de la norme et de ce qui est acceptable comme « travail », norme insérée dans les fortes croissances économiques des décennies d’après guerre.

Le passé glorieux du monde occidental de la reconstruction d’après guerre nous a amené à penser l’emploi salarié comme principal vecteur de statut, de revenus, de socialisation.

C’est comme si la reconnaissance sociale ne pouvait plus passer que par cette activité

---

5 Tiré du livre de P Molinier in *les enjeux psychiques du travail* Payot 2006

salariée. C'est donc par l'action au niveau social, culturel que l'on pourra influencer la construction de la reconnaissance, et il serait trompeur de considérer le champ économique comme responsable de cette restriction.

Ainsi, il apparaît nécessaire de faire un effort linguistique pour utiliser les bons termes et ainsi petit à petit rétablir nos représentations des catégories d'activités.

Cet effort va de pair avec une réhabilitation des tâches domestiques comme un processus d'action, de transformation de son lieu de vie, qui malgré l'absence de salaire apparaît mobiliser les mêmes processus qu'une activité exercée en emploi salariée. Il nous faut avoir la même démarche que Dejours; c'est à dire mettre l'accent plus sur le processus d'activité que sur son résultat intégré ou non dans une sphère de production économique. Arrive ici la question de la valeur symbolique de l'argent comme si cette transaction physique signifiait, ancrerait véritablement l'échange dans le réel.

En illustration, je connais dans mon entourage des couples, où la femme œuvrant aux travaux domestiques recevait une rémunération « symbolique » de la part de son mari...

Alors oui, on peut affirmer que le travail ne peut se réduire seulement à l'emploi.

Réduire le sens du travail à son seul aspect économique tend à voir seulement le travail dans sa forme contractuelle tout en annulant l'esprit de service et de communauté ; par conséquent, on perd déjà la richesse d'épanouissement profond qu'offre la réalisation du travail. Ceci dévalue grandement les activités de bénévolat, et de travail domestique, activités non rémunérées.

Un tel glissement conduit à une considération chargée d'ambivalence:

cela conduit à isoler le "travail" comme une sphère non intégrée dans les autres pans de la vie des gens; des illustrations, dans la vie quotidienne, sont nombreuses: l'expression commune "je vais au travail" et aussi le fait de ces changements vestimentaires radicaux, entre la tenue de travail et l'accoutrement quotidien!

Il y a donc cette idée de cloisonnement qui sera reprise dans une partie ultérieure notamment grâce aux travaux de Pellegrin-Rescia.

Il faut donc bien dissocier « Travail » et « emploi », et un tel effort, nous le verrons par la suite permettra de se réapproprier des terminologies;

Commençons donc par cet effort, réfléchissons les mots employés couramment, qu'est-ce que le signifiant peut transmettre en images? Et c'est par un tel processus que peut-être pourrions-nous déconstruire l'opposition « actif » / inactif, « travail » / « hors travail »; car certainement notre conception de l'« inactif » comme un individu oisif est-elle due en partie au signifiant que nous lui avons attribué, ainsi que le glissement qui nous a fait restreindre le Travail à l'emploi rémunéré?

Un autre aspect de ce glissement langagier qui amène l'ambivalence, c'est que l'on perçoit cette sphère isolée comme la sphère sociale de référence: ainsi le chômage est plus que la perte d'emploi, certains parlent de "perte de soi"; comme si la perte de l'emploi amenait une exclusion sociale inévitable, ce qui tendrait à confirmer la position pivot jouée par l'emploi dans la réalité sociale actuelle. Nous sommes donc dans une dynamique de cloisonnement mais en même temps de centralité.

Aujourd'hui le travail ne manque pas, puisque tous les besoins ne sont pas satisfaits et que toutes les potentialités n'ont pas été explorées. Ce qui manque, ce sont des emplois, avec des critères de statut, de protection sociale et de reconnaissance.

A partir de maintenant, et pour la suite de cet exposé, je tiendrai l'effort linguistique de mettre les termes appropriés:

lorsque je parlerai de Travail, il nous faudra l'entendre au sens de la catégorie anthropologique, mettant l'accent sur le processus plus que sur le résultat.

« travail » entre guillemets sera à entendre au sens usité populairement, et je tâcherai d'utiliser le concept « d'emploi salarié » sauf si j'en indique une variation en début de partie concernée.

Nous avons évoqué précédemment le concept d'emploi typique, nous allons maintenant en définir les caractéristiques; concept qui s'est imposé comme notre norme sociale.

## **2. L'emploi typique**

Selon Puel (1995), le "travail" et cette notion même de "travail" est liée à notre culture. Le "travail" renvoie, et ce récemment dans l'évolution historique, à une norme d'emploi dominante.

Cet "emploi typique" est celui de l'emploi salarié, à plein temps, stable, procurant l'essentiel du revenu et s'exerçant dans un lieu spécifique avec une protection légale ou contractuelle.

Cet emploi typique peut être défini par 6 caractéristiques :

1. C'est un emploi salarié ; mais ce salariat s'inscrit, pour le socialisme du 19<sup>ème</sup> siècle, dans la lignée du servage et de l'esclavage. Il s'agit d'une forme de domination et d'exploitation puisque l'individu est réduit à vendre sa force de travail. (idées développées aussi par Marx, avec l'aliénation) Ceci a évolué avec la social-démocratie jusqu'à connoter une forme enviable de position, puisque lié à des protections sociales et à une certaine force financière.

En contre point, se place l'emploi indépendant qui ne représentait qu'un cinquième de l'emploi totale en 1995 mais qui se développe fortement avec la constance d'un fort

chômage.

2. l'emploi typique a un statut légal, rentrant dans le cadre d'une convention collective. La crise du système de l'emploi conduit à multiplier les formes d'emplois qui sont moins avantageuses que les précédentes. Ces écrits réalisés en 1995, sont visionnaires de la forme prise par notre système économique, où des mesures comme le CPE ont voulu être implantées pour apporter plus de flexibilité et de manœuvre aux entrepreneurs.

3. l'emploi typique a une certaine stabilité, qui permet de projeter sur le long terme l'idée de progresser et de faire carrière. Ceci est à pondérer avec le développement conséquent du travail intérimaire, à temps partiel...

4. l'emploi typique est à plein temps :

Il occupe la plus grande partie de la vie consciente du sujet, et mobilise l'optimum de ses forces. « C'est le lieu le plus significatif de sa participation à la vie collective et de son identité sociale ».

C'est récent que les travailleurs à temps partiel soient reconnus dans leurs rôles, mais selon l'auteur, ils sont encore souvent perçus comme réalisant des emplois au rabais.

5. l'emploi typique procure l'essentiel du revenu familial :

L'idée reçue subsiste encore que l'homme se doit de ramener l'essentiel du revenu, et que c'est sur lui que pèse la responsabilité de la santé financière du noyau familial.

Mais ceci évolue, notamment avec l'augmentation des emplois à temps partiels, les nouvelles dynamiques des noyaux familiaux (augmentation des familles monoparentales) et la rentrée importante des femmes sur le « marché du travail »

6. l'emploi typique possède deux autres spécificités:

Il relève d'un seul employeur, et s'effectue sur un lieu spécifique (à pondérer car commence à émerger des formes de télétravail)

Je m'appuierai sur ces caractéristiques pour déterminer si les individus, que je rencontre, sortent de la norme établie/

Nous avons abordé le travail sous l'angle conceptuel, il serait intéressant dans un second temps d'aller explorer le travail avec une approche historique; refaire le fil de l'histoire sous cet aspect permettra peut-être de prendre du recul, d'expliquer l'émergence de cette notion actuelle du « travail » entendu comme l'emploi.

Dans un second temps, nous irons rechercher dans les sociétés dites traditionnelles, si le travail existe, quelle forme prend-il et s'il joue ce même rôle central?

Nous pouvons conclure que, dans l'utilisation populaire du terme de « travail », nous réduisons inmanquablement son champ de définition; car lorsque nous l'employons

couramment pour évoquer notre « emploi salarié », nous ne reconnaissons pas toute la valeur des autres activités de travail, tel que le travail domestique, le travail bénévole et de manière générale l'ensemble des activités réalisées au quotidien par l'individu en action. Nous verrons par la suite quels sont les mécanismes qui ont conduit à une telle conception du « travail » à notre époque; mais pour l'instant, nous vous invitons à un retour en arrière pour percevoir la façon dont se sont enclenchées les évolutions historiques ayant conduit à une telle situation

### **3. l'évolution de la forme du travail à travers les âges en Occident**

remarque:

Il est difficile de faire un historique de l'évolution du travail, car comme nous l'avons compris dans la partie précédente, tout le monde ne s'entend pas sur une définition commune; ainsi, à chaque grande période significative de l'histoire, le travail a pris une place spécifique avec une définition spécifique. Il faut donc à chaque période bien cibler ce que l'on entend par « travail », car souvent sa forme est bien différente de l'actuelle.

Nous pouvons découper son évolution en grandes périodes distinctes:

D'une aversion pour le travail manuel et privé en Grèce Antique, en passant par le travail comme le salut pour l'homme durant la Réforme au 15ème siècle pour évoluer en un travail abstrait né des travaux de Smith au 18ème siècle, nous allons nous replonger dans chacune de ces époques pour tenter de comprendre ce qui fait que le « travail » ait pris une telle place au 21ème siècle dans nos sociétés.

#### L'antiquité Gréco-romaine<sup>6</sup>:

A cette époque, il faut distinguer sphère publique et sphère privée (les activités rattachées à l'une et à l'autre étant soit valorisantes soit très dévalorisées) et activité physique ou intellectuelle. L'activité, pour la subsistance, est cachée, tenue en marge, elle se situe dans la sphère privée. Tout ce qui se rapproche de près ou de loin à l'entretien de la part animal de l'homme, toutes ces activités se situent au bas de l'échelle des valeurs et sont souvent tenues par les esclaves.

Le « travail » fait référence à des tâches dégradantes et n'est nullement valorisé, il est méprisé renvoyant à l'idée de servitude, de la difficulté à sortir de la dépendance matérielle avec la nature. Les Grecs ont une vision dichotomisée des activités, celles ayant trait aux corps sont méprisées et réservées aux esclaves, alors que les activités liées à la pensée ( la *theoria*) sont valorisées; valorisées car renvoyant à l'éternité, non soustraites à la nécessité.

---

6 Source Méda D, in *le travail, une valeur en voie de disparition*, Flammarion 1995

Les activités englobées dans la sphère de la pensée sont: l'éthique, la politique, la science philosophique ou mathématique. Le « travail », dans cette société, n'est pas au fondement du lien social. Dans l'idéal de vie de cette société, le « travail » au sens où ils l'entendaient est presque exclu:

les activités nécessaires, et liés au matériel sont réservées aux esclaves (groupe non inclus dans la société)

Pour Hérodote, grand historien grec (400 av JC), il ne peut statuer, si c'est de l'influence des égyptiens que résulte le mépris, par les Grecs, du travail, car beaucoup de peuples de l'époque ont ce même sentiment à l'égard du travail, comme les Thraces, les Perses, les Lydiens.

Les philosophes de l'époque s'accordent sur la notion de travail :

Pour Platon, *« la nature n'a fait ni cordonnier, ni forgeron ; de pareilles occupations dégradent les gens qui les exercent »*, Xénophon, de citer dans son Economique :

*« Les gens qui se livrent aux travaux manuels ne sont jamais élevés aux charges, et on a bien raison. La plupart, condamnés à être assis tout le jour, quelques-uns même à éprouver un feu continu, ne peuvent manquer d'avoir le corps altéré et il est bien difficile que l'esprit ne s'en ressente. »*

Pour terminer avec Cicéron, *« quiconque donne son travail pour de l'argent se vend lui-même et se met au rang des esclaves. »*

Cependant, c'est par la seule existence des esclaves, qu'est rendue possible la survie et le développement du groupe. Les activités de l'époque, considérées comme bannies, sont données à des hommes bannis.

Nous avons donc vu la considération accordée par la société de l'époque aux activités matérielles, liées au nécessaire, c'est à dire au « *ponos* ».

La question de la considération sera plus difficile pour le cas des artisans, et de la catégorie générale des activités salariés. C'est là qu'intervient la réflexion Aristotélicienne qui va définir comme non valorisable toute activité non pas exercée pour elle-même et son plaisir mais bien dans un but secondaire.

L'artisan sera donc considéré comme homme mais pas comme citoyen, puisque seuls ceux qui se sont affranchis des tâches indispensables seront libres.

La vraie vie est vie de loisir, mais pas le loisir où nous l'entendons maintenant: ce n'est pas le jeu, mais plutôt les activités qui engagent pleinement la raison, la pensée, la plus valorisée étant de faire de la politique.

Aristote, en tant que l'un des représentants de la pensée de l'époque disait qu'avec l'apparition des machines, l'homme serait enfin libre de tout contact avec la nature... il est

intéressant de voir où nous en sommes, malgré l'apparition des machines.

Mais est-ce que notre société ne tend pas à reproduire la même chose, c'est-à-dire à valoriser des activités dites intellectuelles et dévaloriser celles dites manuelles? Et pour vivre, ne repoussons-nous pas ces types d'activités vers les populations du tiers-monde ou même du quart-monde?

On ne connaîtra pas de bouleversement majeur, puisque les Romains placeront là encore un *distinguo* entre le *labor* et l'*otium*.

L'*otium*, le loisir, non pas en tant que jeu, paresse, repos, mais bien comme activité première.

Ici encore, le travail n'est pas le fondement de la société: il ne structure pas l'ordre social car ce sont le sang, le rang... qui sont les normes pour définir les places attribuées à chacun.

Ce n'est que plus tard que le travail commencera peu à peu à être valorisé lorsque les sociétés le considéreront comme un moyen de renverser les positions sociales.

#### L'émergence du christianisme:

Avant le christianisme, l'empire romain et l'empire grec n'accordent, comme nous l'avons souligné, aucune place particulière au « travail », le méprise même.

Au début de la pensée chrétienne, l'homme doit avoir pour seule préoccupation Dieu, et il doit utiliser son temps en prières pour assurer son salut.

Le texte de la Genèse donne les qualités de malédiction, de punition au « travail ».

La condamnation divine après le péché d'Adam formule :

« Le sol sera maudit à cause de toi. C'est à force de peine que tu en tireras ta nourriture tous les jours de ta vie, il te produira des épines et des ronces, et tu mangeras de l'herbe des champs. C'est à la sueur de ton visage que tu mangeras du pain, jusqu'à que tu retournes dans la terre, d'où tu as été pris ; car tu es poussière et tu retourneras à la poussière. »<sup>7</sup>

Certains pensent que c'est le nouveau testament qui a entraîné une certaine valorisation de l'idée de « travail », et notamment les écrits de St Paul. Il apparaît alors que le « travail » sert surtout à éviter que les hommes restent sans occupation, qu'ils s'adonnent à la paresse. Pour St Paul, le « travail » permet de baliser les normes de vie en société. Pour lui, « nous apprenons, cependant, qu'il y en a parmi vous quelques-uns qui vivent dans le désordre, qui ne travaillent pas, mais s'occupent de futilités. Nous invitons ces gens-là, et nous les exhortons, par le seigneur Jésus-Christ, à manger leur propre pain, en travaillant

---

7 Traduction de L Segond, in La Genèse III 19, par société biblique française in Méda 1995

paisiblement. »<sup>8</sup>

Il s'agit là d'un tournant significatif qui imprègne fortement notre vision du « travail », comme activité « utile », productrice de biens pouvant arborer le qualificatif de « travail ».

Une autre imprégnation que donnera St Paul au « travail », c'est qu'un même objet regroupe autant d'ambivalence: par ta souffrance, tu pourras obtenir le salut.

Le Moyen-âge va être lui aussi le théâtre de transformations qui conduiront à une modernité centrée sur le travail. Un acteur important de ces transformations est St Augustin qui commence à mélanger deux termes qui jusqu'à l'époque Romaine étaient bien distincts, le *labor* et l'*opus* :

Le travail et l'œuvre tendent à être confondus, alors que l'*otium*, le loisir est condamné. Ceci rejoint l'idée que la paresse est la mère de tous les vices.

Ainsi, ces penseurs vont recourir à des catégories de « travail » qui seront plus ou moins bonnes : St Augustin distingue les métiers infâmes (voleur, cocher, comédien...), les métiers peu honorables (surtout les négociants), et enfin les « bons » métiers : paysans et artisans. Pourquoi sont-ils bons ?

Parce qu'ils laissent l'âme libre, et permettent la contemplation mais aussi car ils ne recherchent pas le gain.

Le travail occupe les mains et le corps et laisse l'esprit tourné vers Dieu, on assiste donc à un renversement de l'époque Gréco-romaine.

Les travaux de St Benoît rejoignent ce courant, le « travail » manuel étant le meilleur remède contre l'oisiveté ; selon lui, « la paresse est l'ennemie de l'âme, et c'est pourquoi, il faut qu'à certaines heures les frères soient occupés au « travail » manuel... »

Le travail n'apparaît pas encore dans sa valeur intrinsèque mais plutôt comme outil pour lutter contre la paresse et l'oisiveté, outil d'autant plus conforme qu'il apparaît comme pénitence.

Le travail intellectuel apparaîtra lui aussi comme un bon type de travail. Il prendra le terme d'*opus* ; il s'agit d'un premier lien entre le travail humain et le travail divin.

Le travail manuel prend pour terminologie, *labor*, alors que le travail agricole prend le terme *laborare*, labourer.

Au niveau des positions sociales, les catégories de personnes qui « travaillent » sont toujours situées au bas de l'échelle, mais le prestige des moines qui travaillent rejaille indirectement sur les « travailleurs »; on voit toujours cependant à l'œuvre la distinction entre activités manuelles et activités « intellectuelles ».

Pointent ainsi les prémisses d'une valorisation du « travail », et la fusion entre punition et

---

8 St Paul, IIème Epître aux Thessaloniens, in Méda 1995

œuvre pour le travail effectué.

Rappelons que les activités de négoce sont toujours réprouvées, en partie pour la finalité égoïste de la recherche de gain.

C'est dans la deuxième partie du Moyen-âge que le nombre de professions prosrites va diminuer sous l'égide de St Thomas:

il se base sur le concept d'utilité commune : le commerçant est utile car il répond aux besoins de la communauté ; Le besoin de la communauté justifie le travail. Le « travail » n'est pas encore valorisé mais par ce relâchement, un certain nombre de catégories de « travail » (artisans, marchands par exemple) obtiennent une valorisation sociale. On vient de créer un lien univoque entre reconnaissance sociale et le « travail » effectué:

« c'est se voir attribuer un rôle social au moins égal à celui des autres classes, puisque la notion d'effort et de souffrance l'emportait sur celle de profession et prestige. »<sup>9</sup>

Des prémisses de la valeur travail apparaissent doucement, mais l'on ne parle pas encore d'une activité globale et unique, mais plutôt de catégories de travail, positives dans le sens où elles sauvent les travailleurs du plus grand des vices : l'oisiveté. On retrouve ,avec cette typologie employée, les origines de certaines de nos catégories de pensée, comme par exemple, les « actifs » et les « inactifs ».

### La Réforme et l'émergence du capitalisme

Le terme "le travail" au singulier est une notion récente, qui émerge au XIXème siècle, par les réformateurs, puisqu'avant seul le terme de « les travaux » est utilisé.

Jusqu'à la fin du moyen âge (15<sup>ème</sup> siècle), le travail exprime essentiellement l'idée de souffrance, de servitude, de la difficulté de sortir de sa dépendance matérielle avec la nature ; la pensée chrétienne a légitimé ce rapport de domination entre les hommes, au nom de l'ordre et de la foi, et a peu à peu glissé jusqu'au principe de profit.

Passer du principe de domination au principe de profit implique la naissance de la vocation: chacun avec sa valeur personnelle va contribuer à la société.

La transition et le rapport au « travail » change durant la période de la renaissance, la bourgeoisie lui associant une valeur positive, source de richesse et de pouvoir, et aussi la possibilité de transformer et de réaliser une œuvre.

En illustre la citation de Mr Thiers exprimée devant la commission sur l'instruction primaire de 1849:

« Je veux rendre toute-puissante l'influence du clergé, parce que je compte sur lui pour propager cette bonne philosophie qui apprend à l'homme qu'il est ici-bas pour souffrir et

---

9 Rousselet J, in *L'allergie au travail* 1974, Ed du Seuil (p175)

non cette autre philosophie qui dit au contraire à l'homme : « jouis ». »

Il résume et formule ainsi la morale de la bourgeoisie et du christianisme de l'époque, qui va justifier ses actions de mise au travail pour éviter la tentation de la paresse, mère de tous les vices, contraire aux lois de la nature. C'est à cette époque qu'apparaîtront les maisons d'enfermements pour les vagabonds, les mendiants, les oisifs... et ainsi seront créées les « workhouse ». C'est donc sous cette dynamique de l'éthique protestante que le « travail » va servir à détourner de l'oisiveté toute une couche de la population, et c'est dans ce même temps que l'on commence à généraliser à tous, ce besoin de donner sa force pour la collectivité.

Nous venons de voir comment la Réforme a généralisé la situation de « travail » à l'ensemble des individus, permettant, comme avec St Paul, de baliser les normes sociales. Une évolution qui va marquer les valeurs et comportements de l'époque comme un tournant, c'est l'émergence du libéralisme économique, vers le 17ème, 18ème siècle: la richesse perd de sa valeur immédiate et donne la possibilité d'accroître les forces productives.

Le capital est considéré comme un objet à faire fructifier. Cette évolution est d'abord perçue négativement, associant aux individus qui font fructifier leurs biens des attributs d'égoïsme, d'hyper contrôle...

Le capital devient non plus une fin mais un moyen de production, nous passons donc de l'économie à "l'économique" et au développement des sciences économiques, élan impulsé par les écrits de Adam Smith.

La sphère privée fut réévaluée par rapport à la place qu'on lui avait attribué en Grèce antique. C'est là que l'Etat va prendre son rôle pour devenir une instance médiatrice (via l'imaginaire), et créer un tiers entre public et privé, le "social"; il a pour rôle de combler les failles causées par les intérêts économiques. L'imaginaire nous donne à penser l'économique comme indépendante, mais nous nions la présence, l'existence ontologique de la dépendance, de la perte. C'est pour ça que nous avons inventé le « social » pour venir combler les lacunes.

Dans l'accumulation d'objets, dans la consommation, l'individu va évacuer cette sensation de perte, et pouvoir se représenter comme libre et indépendant; attention, libre de toutes contraintes, autre que celle économique!

Est-il possible pour l'homme de reconnaître sa dépendance et sa dette envers le champ symbolique, qui met en présence ces manques et pertes?

Malgré ces importants bouleversements de la notion de « travail », cette notion est toujours entachée d'ambivalence:

on passe des bonnes œuvres (pour séduire Dieu) aux œuvres utiles développées par les calvinistes; mais cette notion même « d'œuvre utile » enleva toute recherche et possibilité de splendeur dans les gestes posés. Il s'agit d'une considération de l'homme avec une activité sans gloire.

Avec Smith, la richesse vient du travail de l'homme, comme activité productrice de valeurs.

Il se limite à la matière et sa transformation, et c'est avec Marx, qui considéra les travaux de Smith comme fondamentaux, que le travail devient valeur, noble mais qui dans sa culmination aliène l'homme. On retrouve là encore toute l'ambivalence liée au « travail ». A cette époque, le « travail » ne peut être productif que dans le produit, le “travail stocké” selon Marx, donc il y a toujours sous-jacente l'idée de dépendance à l'objet produit. On reste lié à la nature, malgré les progrès et évolutions de la technique, qui ont permis de mettre une étape, une distanciation entre l'homme et l'objet.

De plus en plus de catégories de “travailleurs” sont inclus dans la catégorie de “producteur” car avant nombreux d'entre eux étaient considérés comme improductifs, notamment les artisans par les physiocrates.

On va déplacer l'accent mis sur le produit fini pour se focaliser sur le besoin: on ouvre un champ plus large aux activités qui s'inscrivent dans “l'utilité”, dans ce qui peut être échangé. Cette transformation a pu se faire grâce aux travaux de Bay, et c'est à ce moment là que se développe les activités de « service ».

cette transformation amène là son niveau de contraintes et de contradictions, car à partir de là, ce n'est plus le travail en tant que tel qui est valeur mais le besoin qui justifie l'utilité des actions posées sur!

Marx transforme le travail comme valeur, il va glorifier l'activité, en tant que « vivre et travailler sont la même chose »; que le « travail, c'est l'essence de l'homme » et qu'il est « principe de liberté », mais cette valeur peut être achetée; dans ce double mouvement encore, le « travail valeur » de Marx devient aussi condition d'aliénation.

Comme nous l'avions évoqué plus tôt, l'homme se sent « libre » sauf de son activité économique.

Et cette dépendance se révèle lorsque celui-ci vient à manquer, en période de chômage: « même en cas d'absence, celui-ci (le travail) continue à être le pôle autour duquel toutes les activités s'ordonnent »<sup>10</sup>

Dans son entreprise de magnifier le « travail », Marx n'oublie pas les origines de celui-ci,

---

10 Pellegrin-Rescia M L, in *des inactifs aux travailleurs Hommes et Perspectives*, coll Reconnaisances (1993)

et a conscience que pour lui donner « toute sa place », il faut déplacer l'accent mis sur la sphère du privé, de son intérêt propre et lui donner une « valeur sociale », c'est à dire que le travail devient « action publique ».

Le « travail » va donc avoir cette centralité, il devient le nouveau rapport social qui structure la société: en illustration, on peut penser à l'entière réorganisation géographique des pays lorsque la révolution industrielle s'engagea et qu'il y eu un déplacement massif des populations vers les villes.

Nous avons vu les évolutions remarquables qu'ont opéré nos sociétés depuis la Grèce antique jusqu'à nos jours, où nous sommes passés du travail, originellement tripalium, objet de torture à maintenant, où le « travail » apparaît dans la déclaration universelle des droits de l'homme, non pas pour l'interdire et en préserver les individus, mais pour au contraire:

citant l'article 23, alinéa 1, *toute personne a droit au travail; au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, et à la protection contre le chômage.*

A travers cet historique, nous pouvons retirer deux pistes très intéressantes:

- la première est que la forme du « travail » telle qu'elle est actuellement, est récente historiquement, et que ce modèle n'est pas universel et immuable. En retraçant l'histoire, on comprend plus aisément pourquoi nous en sommes arrivés à ce système, avec une grande influence de la religion, mis en forme par la réforme notamment. Ce fonctionnement n'est pas Le fonctionnement, comme beaucoup voudraient nous le faire croire et qui fait qu'il est difficile d'en commencer la critique ou la réflexion. C'est la thèse développée par Pellegrin-Rescia dans son ouvrage « des inactifs aux travailleurs », où je cite:

*« c'est pourquoi on n'admet pas facilement, et même pas du tout, que l'interrogation porte sur certaines notions, comme celles de production, de productivité, de rentabilité: on peut bien sur les critiquer, mais la critique s'applique à la façon de produire, plus ou moins aliénante pour l'homme; elle ne vise pas les présupposés et les catégories qui sont à l'œuvre dans sa définition ni leur viabilité. »<sup>11</sup>*

- La notion de « travail » est, malgré ses différentes formes prises à travers l'histoire, toujours chargée l'ambivalence, à savoir un coté lumineux, la possibilité de se libérer et de s'épanouir, d'être différents des animaux mais aussi ce coté sombre, sa dépendance physique à la nature, et l'aliénation par la vente de sa force de travail.

---

11 Ibid. p 89

Le « travail » tel qu'il se présente maintenant n'a pas toujours été ainsi! Sa forme est donc discutable, on peut la remettre en cause. Plongeons-nous dans les sociétés dites « traditionnelles » contemporaines pour voir ce qui se passe chez nos « voisins » et voir ce qu'il existe comme autre modèle d'organisation sociale:

#### ***4. un comparatif entre société « moderne » et société dites « traditionnelles » à propos du « travail »***

S'arrêter sur les sociétés dites « traditionnelles » permet un éclairage nouveau quant à notre questionnement; et cette étude va nous apporter des éléments jusqu'alors considérés:

Il est d'autant plus pertinent de travailler notre problématique à l'aide de la mise en comparaison de notre fonctionnement avec celui des sociétés traditionnelles, car ces sociétés ont été longtemps considérées comme le sont actuellement les « inactifs »: Ces deux « groupes » sont toujours considérés en négatif, vivant un manque, toujours liés à une catégorie de référence, qui est d'une part la société moderne en lien avec la société « traditionnelle » et les « inactifs » en lien avec les « actifs ».

Il est important et même nécessaire de faire la démarche de distanciation, de déconstruction de nos catégories de pensée si l'on veut appréhender avec « objectivité » nos « objets d'analyse »; c'est la construction de représentations qui va servir de filtre pour appréhender la réalité, et bien souvent nous jugeons comme universelles nos catégories de pensée, ceci étant lié au phénomène d'ethnocentrisme.

Nous savons par quelles difficultés sont passées les chercheurs lorsqu'ils ont commencé à observer ces groupes qui sont pourtant à l'extérieur de notre système; on peut donc supposer devant quelle difficulté, nous nous plaçons lorsque nous tentons d'apprendre des groupes intégrés dans notre système.

Le raccourci intellectuel, évaluer le groupe « différent » avec nos propres catégories, était à l'œuvre, lorsque pendant longtemps nous avons considéré ces « peuples primitifs » comme des « sans histoire » ( en négatif, comme un manque).

N'ayant pas la même typologie d'histoire, nous les avons considérés comme des sans histoire, seulement car leur histoire échappe à nos définitions.

N'en est-il pas de même pour les « improductifs »: « on dénie la capacité de produire de certains groupes de notre société parce que leurs productions sont jugées incompatibles avec la représentation que l'on a encore actuellement de la production. » (Pellegrin, 1993)

Le mécanisme à l'œuvre est de placer l'objet d'étude en rapport à notre modèle, notre norme considérée comme centrale, universelle aux yeux de tous. Nous allons voir maintenant, dans le champ spécifique de l'économie, quelles distinctions il existe entre nos

sociétés « modernes » et les sociétés dites « primitives »:

- catégorie de temps / espace
- économie formelle et substantive
- action sur / action avec et travail et prière
- désencastrement / inclusion
- économie marchande et réciprocité / distribution

les catégories de temps et d'espace:

Notre système de production a pour centralité et est dépendante de la relation au temps, l'effort est mis pour le maîtriser, le découper. Nous ne pouvons généraliser la catégorie du “temps” comme principe structurant la production car parfois, c'est la mobilité, c'est à dire la dimension spatiale qui prend un rôle considérable:

l'exemple des aborigènes d'Australie révèle que pour ce peuple nomade, c'est la mobilité, c'est à dire se mouvoir dans “l'espace” qui fait sens. Il vont se déplacer en fonction des messages reçus par la terre nourricière et en fonction de leurs connaissances pour combler leurs besoins.

De cette différence découle une incompréhension des observateurs:

ainsi, les nomades n'accordent pas d'importance à la possession d'objet; « *personne ne tient aux quelques biens et effets qu'il possède* »<sup>12</sup> et c'est à partir de ces observations, que les auteurs vont conclure de manière négative: ces nomades n'ont pas le sens de la propriété; cela aurait pu être tournée comme une différence, ceux-ci considèrent la propriété comme un encombrement.

Économie formelle et économie substantive:

les postulats de départ qui définissent nos fonctionnements pour « répondre à nos besoins » sont opposés:

notre fonctionnement qui s'intègre dans une « économie formelle » a pour principe:

l'allocation de moyens rares en vue de fins toujours plus nombreuses;

alors que l'économie substantive est le procès d'approvisionnement pour le maintien et le développement d'un groupe social (au niveau non matériel et matériel).

Pour Polanyi, il n'y pas de prévalence d'un postulat sur un autre, il y a seulement le constat d'une grande divergence entre les deux.

L'économie substantive amène à une exploitation en dessous du niveau qu'ils pourraient espérer: les premiers observateurs, face à ce constat, affichèrent le commentaire suivant:

---

12 Sahlins, cité in Pellegrin Rescia(1993)

leur production est faible, elle est due à un sous-emploi de la main d'œuvre, il y a donc gaspillage dans cette non exploitation! (sous entendu, que l'on considère comme finalité la réalisation de l'infinité de nos besoins)

Voir, et considérer avec ces termes là, c'est considérer leur réalité, avec notre regard, nos normes de pensée, c'est ne pas être capable de prendre en considération nos catégories de pensée qui agissent comme des filtres. En fait, tout est fait pour atteindre le niveau de subsistance: ainsi le temps de travail va dépendre du nombre d'individus pouvant participer à l'activité de production, et dans le cas où il y aurait moins besoin de travailler:

*“quand les Sianes de la Nouvelle Guinée ont découvert la hache de fer, le temps dégagé par ce nouvel outil a été employé, non pas pour augmenter la production, mais pour faire des cérémonies rituelles.”<sup>13</sup>*

Et ces observations viennent de communautés où la population active est inférieure à la population totale. (comme dans nos sociétés d'ailleurs)

Ils fourniront l'effort nécessaire pour atteindre l'équilibre, la subsistance, sans vouloir la dépasser, et aussi car ils pensent que rien ne sert de s'escrimer au travail, puisque leur activité dépend de la volonté des dieux.

#### « action sur », « action avec », travail et prière:

Selon eux, leur activité dépend des Dieux:

cette reconnaissance divine exige une préoccupation pour ces dieux, pour qui l'on va faire des rituels, des prières pour accéder à leur volonté.

Cette activité peut être considéré comme un équivalent du travail dans nos sociétés...

Répondre à ses besoins, pour ses peuples ne passe donc pas par « l'action sur » la nature, c'est à dire l'action de transformation, de métabolisation de la matière. Il est impossible de généraliser cette catégorie de « travail », sous entendu pour nous, « travail sur ».

Pour les aborigènes d'Australie, il faut être « reconnu » par la Terre comme un des siens, et ainsi avoir accès à la connaissance des richesses que fournie celle-ci. Les prières remplacent le “travail” et permet la reconnaissance “par” la nature, en lieu du travail “sur” la nature!

Il s'agit ici d'une interaction “avec”.

---

13 Pouillon F, cité in Pellegrin Rescia (1993)

### L'intégration et le désencastrement:

Avec cette illustration du « travail avec », nous voyons que l'activité de « travail » (si c'est de ça dont il s'agit chez eux) est pleinement intriquée à la dimension des croyances. Ainsi, la sphère « économique » n'est pas désencastrée des autres dimensions qui font la vie comme elle tente de l'être dans nos sociétés, et ce dans un mouvement récent:

« l'économique » tente d'être une sphère séparée et autonome, et qui va même déterminer toutes les autres. D'ailleurs, rappelons-nous les rengaines souvent entendues: « je vais au travail », « mettre sa tenue de travail », qui sont significatives de ce cloisonnement.

Il n'en est pas de même dans les sociétés « primitives » où cette dimension est encadrée dans les autres institutions: politique, sociale, culturelle, religieuse.

Pour eux, la transaction économique n'est pas seulement satisfaction des besoins, mais c'est principalement une contribution au maintien des relations entre les individus, donc de la structure sociale. Ils échangent autant l'objet matériel, mais surtout les relations. Et entre économie et relation, un troisième terme s'insère, celui de la signification, le champ symbolique.

Avec notre volonté de cloisonner ces dimensions, n'est-ce pas une des causes responsables du malaise, du sentiment de parcellisation que vivent de nombreux individus au quotidien? Un des témoins de cette situation est que la revendication n'est pas seulement salariale dans bien des cas, mais aussi une demande de considération, de reconnaissance, c'est à dire réintroduire l'humain de cette dimension?

### Réciprocité, distribution, et économie marchande:

selon Polanyi<sup>14</sup>, notre système n'est pas « Le » système, c'est un système à parité avec le système de la réciprocité et celui de la distribution.

Ainsi, notre système, celui d'« économie marchande » s'appuie sur certains présupposés, comme celui de « l'individu », individu autonome et indépendant.

Cet individu a une valeur qui vient de son prix établi, sur un marché « libre ».

Cet individu indépendant est inclus dans une économie considérée comme indépendante de tout, c'est à dire des institutions politiques, morales, et religieuses. selon Polanyi, le système marchand est celui qui a essuyé le plus de critiques, avec à son commencement un rejet violent qui s'est peu à peu transformé en accoutumance; pour Weber, il « désenchante » le monde, et malgré cela, il est pourtant considéré comme indépassable, à cause de ses performances.

Comme nous l'avons dit, ce marché est considéré comme indépendant, comme

---

14 Polanyi, cité in Pellegrin Rescia (1993) (la grande transformation, Gallimard, Paris 1976)

“désencastré”, et ce système pivot va mettre en scène une partie de la société comme “active”, ceux là même qui y participent, et ce système “référence” sera dans l'incapacité de considérer les autres, et les appréhendera donc en tant qu' »inactifs ».

“l'économie” ne dépend que de l'individu, lequel en réponse, l'estime comme l'autodéterminant dans cet ordre. Ceci sera différent chez les “primitifs” car si dans notre société, l'économie est une instance pivot de toutes les autres, qui régit l'ordre, dans les sociétés traditionnelles, l'ordre est assuré par la réciprocité et la distribution.

Il n'existe pas d'ailleurs dans ces sociétés, une institution spécifique qui régit l'économie. Ainsi la réciprocité, c'est la place laissée à l'échange comme un don gratuit, comme de l'aide et l'assistance librement consentie. On n'exige pas de contrepartie, elle n'est pas exigée tout de suite, ni par les mêmes personnes. C'est ce fonctionnement qui cimente les relations et échanges sociaux, et qui va définir les groupes d'appartenance.

Une autre forme d'économie existante, que l'on retrouve dans certaines sociétés “primitives” est la redistribution, c'est à dire que les biens sont recueillis le plus souvent par un individu qui centralise les vivres, et qui va ensuite opérer la redistribution. Cette redistribution est un système de centralisation et de partage.

Ce qui sous tend ces fonctionnements, c'est que dans ces systèmes, les transactions sont l'expression d'obligation sociales, alors que notre système d'économie marchande, la transaction de bien est l'expression de valeurs, de prix.

La dernière forme est l'échange marchand, système utilisé par nos sociétés; ce système n'est pas à comprendre comme un aboutissement des précédents mais plutôt une nouveauté (Polanyi)

Notre système est pensé comme un universalisme, une évidence tandis que l'on voit, avec toutes ces illustrations, que notre système n'est pas le système, mais que sa grande force c'est de nous l'avoir rendu comme tel.

“l'économie” se transforme en “économique”, système désencastré, autonome; il prend même la place de l'institution centrale, car c'est lui qui agit comme le principe intégrateur de l'individu. (et ce, depuis 2 siècles)

Max Weber résume cette évolution avec notamment 2 principes, celui où tout est produit par la vente, et d'autre part, où les individus doivent être acteur pour que le système fonctionne, et “ils sont en mesure, mais économiquement contraint de vendre leur force de travail.”

On le considère dans sa donnée “universelle”, comme s'il s'agissait d'un “fait naturel”, en illustre la pensée de weber:

il regrettait le désenchantement du monde (considéré comme trop rationaliste), sans

toutefois pouvoir pousser son analyse jusqu'à questionner cet "objet système marchand" jugé comme inévitable.

Par ces évolutions, l'homme passe du *zoon politikon* à l'*homo oeconomicus*, l'homme producteur, propriétaire de biens matériels, et même de sa force de travail, considérée comme un objet de transaction.

Nous avons donc vu tour à tour, les évolutions historique et l'existence d'autres modèles qui nous font penser notre système économique comme « un » système et non pas comme « le » système économique.

Mais le percevoir comme un système, c'est là étayer l'idée qu'il est normal qu'il y ait séparation, distinction entre l'économique et le reste de la vie sociale.

Nous commençons à avoir quelques idées de ce qui peut, potentiellement, animer des individus à remettre en cause notre fonctionnement, mais allons encore plus en profondeur dans notre analyse.

Nous avons donc vu l'importance de bien distinguer l'activité sous sa forme générale et l'activité qui s'insère dans un cadre spécifique et qui prend l'appellation d'emploi.

Mais alors, à cette distinction, et par rapport à ma question d'origine, il me faut spécifier de quoi on parle:

qu'est-ce que rejettent les « révoltés du travail »?

est-ce le refus du travail comme catégorie anthropologique, c'est à dire le processus comme effort mental ou physique tourné vers un but?

Une telle démarche sous-entendrait une volonté d'être véritablement paresseux.

Ou est-ce la forme du salariat, avec les valeurs qui l'animent, que ne partagent pas ces déserteurs?

Pour répondre à ces questions, il nous faut savoir à quoi sert le travail pour le développement humain et les besoins que celui-ci vient combler.

C'est ce que nous allons explorer dans cette partie en nous intéressant à deux dimensions : la première est la notion de « sens », c'est à dire le sens que l'on donne à la vie, le sens que l'on donne à ses activités.

Par la suite, nous verrons quels sont les besoins que viennent combler les activités que l'homme réalise au quotidien.

## **II. A quoi sert le travail?**

### **1. Le concept de sens**

Un courant de pensée qui a beaucoup travaillé cette question du sens est l'existentialisme. Celui-ci estime que c'est par l'action dans mon environnement que je me définie, c'est-à-dire, que l'existence précède l'essence. En complémentarité, je suis responsable, des actions que je pose et donc avant l'action entreprise, du choix que je décide.

Une première nuance à apporter à ce concept de « sens », c'est qu'il paraît vain de chercher à trouver un sens de manière vague, sans objet associé, comme par exemple de trouver un sens à la vie appréhendée de manière holistique. C'est ce qu'apporte Frankl, un psychiatre existentialiste:

*« Ces tâches, et par conséquent le sens de la vie, diffèrent pour chaque personne, et d'un moment à un autre. Il est donc impossible de définir le sens de la vie d'une manière générale. Les interrogations sur le sens de la vie ne peuvent jamais être résolues par des affirmations générales. La « vie » ne signifie pas quelque chose de vague, mais quelque chose de très réel et concret, tout autant que les tâches de la vie sont très réelles et concrètes. »*<sup>15</sup>

Le questionnement sur le sens de la vie est vital et inévitable chez l'individu, et ce pour 2 raisons :

Avec la socialisation et la civilisation, l'individu doit se questionner sur ses comportements, activés par des instincts mais qui doivent apparaître justifiés à ces yeux mais aussi à ceux de la société.

L'affaiblissement des traditions conduit à la perte d'un référentiel qui procurait une certaine sécurité ; il doit donc maintenant trouver le sens par ces propres moyens.

C'est dans ce contexte que l'on peut facilement donner une des explications sur la réussite des sociétés sectaires, qui vont donner un cadre contenant, avec des références toutes faites, et proposer un groupe d'individu auquel appartenir !

Le sens est le produit d'une expérience subjective, produit déterminé par 2 facteurs :

L'interaction avec l'environnement (lors du traitement de l'information, des processus de sélection, de généralisation, de distorsion sont en action)

Les données internes interagissent, comme l'imagination, les expériences mémorisées.

Le mot sens a étymologiquement 2 valeurs, celle de l'action de sentir, de juger, de percevoir (sens premier de la signification) mais aussi celle de direction, d'une orientation

---

15 Frankl cité in Pauchant et al, *la quête de sens*, presse HEC (1996) (man's search for meaning. An introduction to logotherapy 1963)

que donne un sujet ; le sens est donc lié à la finalité !

Pour Morin<sup>16</sup>, le sens est un effet de l'activité humaine, et une structure affective formée de 3 composantes :

La signification, l'orientation et la cohérence.

La première est de définir et de donner une valeur à un phénomène.

La seconde concerne un dessein, une intention qui dirige les actions du sujet.

Et la dernière, l'intégration des données, parfois contradictoires, pour atteindre un équilibre entre vie intérieure et vie en société.

Si l'on applique cette définition du sens à l'emploi salarié:

il s'agirait de la compréhension, de trouver les raisons qui nous poussent à avoir un emploi salarié, ce que l'on entend accomplir ;

Reste la cohérence, qui permet à l'individu de trouver un équilibre dans toutes ces expérimentations, d'intégrer dans un flux commun et unifié les différentes expériences.

Nous trouvons notre sens à travers des actes d'engagement, émanant des profondeurs de la personne et qui sont orientés pour une finalité transcendante.

Le sens n'est donc pas seulement l'émergence de l'existence mais aussi et surtout une confrontation à l'existence :

Tu es doté de cette vie, qu'en fais-tu ? Et pour quoi faire ?

Chaque individu est responsable de la construction de sa vie ; c'est à l'individu d'agir pour construire et donner un sens positif à ses actes, un sens personnel et significatif. Cela passe par un travail sur soi, pour découvrir qui nous sommes, pour savoir où nous voulons aller.

Malheureusement la société ne nous habilite pas ou peu à opérer et réaliser cette démarche.

Nous sommes dans une société du « faire », de l'action, qui malheureusement laisse souvent de côté l'étape de la réflexion sur ce pourquoi j'agis ainsi.

---

16 Estelle Morin, enseignante chercheur aux HEC Montréal

## **2. Le sens du travail**

Mais alors, si nous ne pouvons appréhender la question du sens dans sa globalité et qu'il faut lui associer un objet, qu'en est-il du sens du « travail » en tant qu'emploi salarié?

Répondre à cette question paraît fondamentale, sachant que l'individu « conscient » passe la plupart de son temps à son « travail » et que « l'économique » a été imposée comme la dimension de référence, comme le pivot de fonctionnement de nos sociétés.

Les recherches sur lesquelles je me base pour étayer cette discussion ne font pas de différenciation entre les termes « travail » et « emploi salarié »; pour nomenclature, j'utiliserai le même vocabulaire à savoir le terme de « travail » mais avec des guillemets pour bien signifier le « travail » en tant qu'emploi salarié ».

Toutes les études s'accordent pour penser le « travail » comme une catégorie importante, significative pour les individus en général:

Pour Anthony<sup>17</sup>, « *le travail est le lot de l'être humain depuis des temps immémoriaux, le travail est investi comme quelque chose que l'on croit inhérent à la vie* »

Une étude révèle ainsi, que 80% des individus continueraient de « travailler » même s'ils avaient les moyens confortables de vivre sans emploi ;

Le « travail » est important, selon Morse et Weiss<sup>18</sup>, il donne le sentiment d'appartenir à une plus grande société, d'avoir quelque chose à faire et d'avoir un but dans la vie.

Une grande étude internationale sur le sens du « travail » a été organisée par le groupe connu sous le nom de MOW<sup>19</sup> (meaning of work).

Elle a démontré que le « travail » apparaît comme une valeur importante dans la vie des individus compte tenu du temps consacré, de ce que le « travail » remplit comme multiples fonctions, et aussi car il est intriqué dans les autres aspects importants de la vie (famille, loisir, communauté...).

Le « travail » semble avoir plusieurs définitions et recouvre différents rôles mais des auteurs, Brief et Nord, montre qu'un élément rassembleur existe : cette activité a un but.

Le « travail » est une activité utile, déterminée par un but défini au-delà du plaisir lié à la réalisation de la tâche.

Une étude s'est essayée à dégager les « significations » possibles au « travail »; l'auteure Morin<sup>20</sup> a dégagé six patterns:

deux sont neutres, deux sont positifs et deux sont négatifs.

---

17 cité in Morin E, in *Bilan de la recherche sur le sens du travail*; cahier de recherche HEC Montréal (2000)

18 ibid

19 ibid

20 ibid

Il s'agit d'une manière conceptuelle de distinguer l'entièreté des approches individuelles sur la signification que peut prendre l'activité quotidienne.

Nous allons les exposer et reviendrons en détails en fin de cette partie sur les significations positives.

Les neutres : c'est un job (tâches accomplies dans un lieu de travail, cadré dans une cadre d'horaires, et pour lequel on reçoit un salaire), un emploi supervisé (agir en fonction d'un ordre)

Les positifs : l'activité qui donne un sentiment d'appartenance (faire avec les autres, et pour les autres), une activité utile (pour la société, qui crée de la valeur)

Les négatifs : une activité exigeante (physiquement et/ou mentalement), une obligation (activité désagréable, mais que l'on doit faire)

En ce qui concerne le but du travail, à savoir son orientation, le groupe MOW<sup>21</sup> a identifié 11 objectifs poursuivis :

- Apprendre de nouvelles choses
- Bonnes relations avec supérieurs et collaborateurs
- Valorisation personnelle et promotion sociale
- Horaire convenable
- Variété
- Intérêt pour le travail
- Sécurité d'emploi
- Utilisation des compétences
- Bon salaire
- Bonnes conditions physiques de travail
- Autonomie

Grâce à une analyse factorielle, MOW a identifié 2 fonctions principales parmi toutes ces variables:

une fonction utilitaire (salaire, sécurité) et une fonction expressive (autonomie, développement...)

La fonction utilitaire permet de réaliser des projets externes tandis que la fonction expressive permet une expression et une satisfaction de soi au sein même de l'activité.

Le but pour les organisations, s'ils souhaitent retrouver le plein engagement des individus est de trouver les biais permettant à chacun de percevoir son activité de manière positive ! (C'est-à-dire reconnecter l'activité avec le développement de chacun et qui amène des

---

21 ibid

résultats significatifs aux yeux de celui qui agit)

La signification du « travail » aura donc des définitions et des nuances propres à chacun. Dans un second temps, les études ont exploré si des facteurs spécifiques pouvaient jouer sur la signification:

le niveau de scolarité semble avoir beaucoup d'impact, moins il est élevé, plus les gens accordent de l'importance aux aspects extrinsèques au « travail ».

L'âge et les phases de la vie impactent aussi fortement, les problématiques évoluant, ainsi à 20 ans, le focus s'attache plus aux relations et à l'identité alors qu'à 50 ans, un désir de transmission se fait découvrir.

Les croyances religieuses influencent en renvoyant à un engagement spirituel ou moral qui impacte sur le sens donné par les gens à leur « travail ».

Une étude de Lesage a aussi mis en exergue une caractéristique psychologique qui rentre en ligne de compte, à savoir que l'individu confiant recherchera des défis à relever tandis que l'employé moins confiant préférera un travail routinier, facile à prendre en main.

Comme nous venons de le voir, on peut distinguer trois sous-catégories pour parler du sens.

Morin<sup>22</sup> a approfondi ses recherches sur la signification du « travail » et en s'appuyant sur les travaux de Fox, a déterminé 8 significations personnelles positives:

- le « travail » permet un sentiment d'appartenance au groupe et d'y apporter une contribution utile
- permet de créer des liens d'attachement avec les autres
- permet d'obtenir un statut valorisé dans la société
- le « travail » permet de définir son identité sociale
- structurer le temps par sa régularité et ses horaires contraignants
- permet de surmonter les problèmes existentiels de l'être humain
- permet à l'individu de s'accomplir en poursuivant leurs idéaux.
- C'est un moyen de transcender l'existence humaine car agissements pour une activité significative.

Certaines de ces significations viennent en fait combler certains besoins intrinsèques à la personne humaine; certaines caractéristiques nous semblant proches, nous les avons regroupé, et nous avons approfondi seulement les caractéristiques qui semblaient en lien avec le Travail comme catégorie qui permet de faire écho avec les véritables aspirations existentielles; par exemple, le statut social valorisé n'intervenant que dans le cadre de

---

22 Morin E (1996), in *psychologies au travail*, MONTREAL, Gaëtan Morin

l'emploi salarié, surtout que celui-ci apporte un plaisir limité comme l'a constaté Halper<sup>23</sup> auprès de 4000 cadres, qui conclue que la plupart, malgré la réussite apparente, sont « désenchantés par le fruit de leur réussite, car elle n'a souvent apporté que du vide et de la confusion ».

### **3. les besoins que le travail semble combler**

les besoins de réalisation, de transcendance.

Remarque préalable:

dans cette partie qui traite des besoins, nous prenons comme cadre de référence le Travail pris dans sa définition au sens large; il paraît évident que chaque activité remplit les fonctions que l'on va préciser maintenant, même si une nuance est à poser, c'est à dire que la fonction pourra être moins accomplie du fait que parfois le regard social ne va pas reconnaître la forme que va prendre l'activité.

Nous avons déjà abordé de manière périphérique cette dimension dans le questionnement sur la distinction emploi / travail.

De quelle réalisation parle-t-on lorsque l'on évoque le travail?

La réalisation d'une œuvre, la transformation du réel ou bien de la réalisation de soi à travers son action sur l'extérieur?

Il semblerait en fait que toutes ses dimensions soient à l'œuvre lorsque l'homme est en situation de travail.

Les auteurs cités précédemment dans le chapitre distinction travail/emploi sont unanimes pour voir dans le travail le plus haut point de la liberté créatrice de l'homme.

Il regroupe toutes les activités immanentes de l'homme, c'est-à-dire tout ce qui se réfère à sa pensée, sa volonté, son intériorité, son éthique, sa spiritualité, et son agir transitif, c'est-à-dire son action de transformation de son milieu extérieur, qu'il soit naturel ou social.

En action, l'homme va transformer le monde, objectiver l'intelligence, et se transformer par là même.

Le travail est un processus mutatif pour le sujet, qui n'est plus le même après l'expérience de travail, il permet la création de subjectivité.

Selon Mounier, « Tout travail travaille à faire un homme en même temps qu'une chose. »

En son temps, Aristote avait fait le distinguo entre les questions de l'être et les questions de l'avoir; selon lui, l'homme accédait à la question de l'être en ayant répondu de manière stable à celle de l'avoir. On peut faire le parallèle entre cette prise de position et le modèle

---

23 Cité in Pauchant et al, *la quête de sens*, chap 1 « quiet desperation: the truth about successful men. NY, Warner Books, 1988

créé par Maslow: la pyramide des besoins implique une hiérarchisation de ceux-ci. Nous retrouvons au sommet de la pyramide, le besoin de réalisation.

Se réaliser, c'est semble-t-il apprendre, s'enrichir, évoluer dans des domaines divers.

La plupart des salariés, lorsqu'on les interroge, amènent cette dimension: ce besoin à exprimer dans le travail. Certaines frustrations, un manque de congruence apparaîtront lorsque la forme du travail ne permettra pas son développement et éclosion. Ainsi, la forme du travail fragmentée, les tâches parcellisées et simplifiées ne sont pas des environnements propices à son expression.

Parfois, c'est donc la forme de l'activité qui ne permet pas cette émancipation mais parfois aussi, le discours managérial classique limite cet accès: il a réalisé une incartade théorique de la pyramide de Maslow, pour détourner une action naturelle et authentique de l'individu en un outil de production performant !

Ainsi, les leaders montrent comme point d'achoppement à la motivation et à la quête de l'excellence, l'actualisation de soi ; seulement cette dimension est pour eux, le but ultime, qui conduit souvent au narcissisme et à l'individualisme d'ailleurs. Ceci est un vol, une transformation du concept pour arriver à leur but économique ; pour Maslow ou Frankl, l'actualisation de soi est un moyen permettant de se dépasser, de se transcender en accomplissant quelque chose qui pousse l'individu à sortir de lui-même.

C'est donc tout l'inverse que le narcissisme et l'individualisme, mais bien plutôt se distancer de ses intérêts personnels et égocentriques, et rentrer de manière authentique dans une relation avec autrui.

*« Cette quête de sens suppose chez l'être humain un besoin de transcendance, le besoin de se dépasser non pas dans le sens de l'actualisation de soi, mais dans le sens de l'engagement pour une cause qui oblige à se décentrer, à se détacher de ses intérêts personnels pour concentrer ses efforts sur un mode d'existence en harmonie avec son prochain. » (Morin 1996)*

Une étude<sup>24</sup> conduite en 1999 auprès d'un échantillon de jeunes « travailleurs » français révèle que ceux-ci sont pour la majorité (69% d'entre eux) « particulièrement sensibles au fait de bien se rendre compte du résultat final de leur travail »<sup>25</sup>.

Nous verrons dans une partie ultérieure comment réagissent les travailleurs à ces discours, à ces formes de travail qui parfois ne recherchent que le seul profit économique.

Le travail, en tant qu'il offre l'occasion d'apprendre sur soi-même, sur les autres, d'explorer ses capacités et ses limites, de développer son potentiel, offre la possibilité de se sentir

---

24 Étude conduite par CSA en partenariat avec Adecco auprès de 1000 jeunes, in Regnault 2004

25 ibid.

s'accomplir.

Cette réalisation a des « effets vitaminiques sur la santé et le moral » (Warr en 1987).

### Le travail et le lien social

Une étude citée par Regnault va nous servir de point de départ à notre réflexion sur le « travail » comme moyen de combler le besoin de lien social:

l'enquête réalisée par la CFDT, en 2003, auprès de 20000 employés représentatifs, montrent que 50% d'entre eux aiment le contact avec l'utilisateur, le client ou le collègue. Il y a donc le plaisir dans le contact. 58% d'entre eux déclarent « comme premier élément d'intérêt au travail l'ambiance et l'esprit d'équipe. »(Regnault 2004)

« ce plaisir du contact, de la rencontre, de l'échange avec d'autres, peut être ressenti hors du « travail » mais il semble qu'un lieu de « travail » constitue pour beaucoup l'un des rares endroits où l'on puisse assez fréquemment élargir son horizon social puisque des mondes divers sont amenés à agir durablement ensemble »(Regnault 2004).

Deux pistes d'explorations peuvent se dessiner après la lecture de telles chiffres: premièrement l'idée que l'homme a besoin de contact, de relation, et que c'est à travers le regard que pose l'autre qu'il peut se définir, et se sentir exister.

D'autre part, que le monde de l'emploi a réussi le tour de force de s'imposer comme premier lieu, premier média pour donner à l'individu l'accès aux autres; « le travail » obtient cette position centrale pour proposer des échanges sociaux et ainsi structurer le fonctionnement social.

Pour preuve encore de cette centralité du « travail », il est intéressant de connaître le vécu des individus qui perdent leur emploi, et qui souvent font face comme l'exprime très bien le sociologue Robert Castel, « le non « travail » est plus que le chômage » et que par conséquent les chômeurs font face à de grandes perturbations lorsqu'ils perdent soudainement cette perte de socialisation.

Au delà de ce besoin de contact privilégié, il y a l'idée que « le travail » va combler le besoin d'appartenance.

Face à « la solitude de l'existé » dont parlait Emmanuel Levinas, l'individu se trouve bien souvent démuné. Cette dimension est encore plus exacerbée avec la montée de l'individualisme. L'appartenance à une communauté (église, armée...) qui a toujours été une des caractéristiques fondamentales de l'identité individuelle, est parallèlement de plus en plus difficile à « obtenir ». L'individu a pourtant besoin d'appartenir à un ou plusieurs groupes. C'est d'ailleurs sur ce besoin que les psychologues d'entreprise s'appuient, entre autre, pour fédérer les troupes.

*« la mobilisation a été associée au lien d'identification que les gestionnaires arrivent à créer. C'est par le développement du sentiment d'appartenance de l'adhésion à un système de valeurs communes que l'employé en vient à s'investir dans son « travail » ».*(Morin 1996)

Une illustration de ce mécanisme se trouve dans un autre domaine, celui des mécanismes d'adhésion aux groupes sectaires.

Fournier et Monroy<sup>26</sup> montrent à quel point les avantages et les bénéfices d'une forte appartenance sont évidents. *« le surcroît de pouvoir sur soi et les autres, le surcroît de productivité personnelle, le renforcement des certitudes « en miroir », l'érotisation des rapports interpersonnels, le sentiment de mettre en acte ensemble un idéal ne sont pas les moindres avantages qui attireraient puis feraient hésiter à partir l'adhérent, l'adepte ».*

L'appartenance à un groupe est un des enjeux considérables au niveau même de l'identité dans ce qu'elle a de plus personnelle. Le fait de dire : « j'appartiens à tel groupe » délimite les frontières de mon identité, d'une part, et me permet de montrer que j'ai des valeurs, des principes, que je partage avec les autres membres de mon groupe d'appartenance.

Mais mettre en lien emploi et lien social, est-ce si pertinent?

On entend couramment que le « travail » permet l'apprentissage de la vie sociale, des échanges sociaux, et qu'il permet la constitution des identités.

Cette association nous paraît naturelle, n'est-ce pas une construction sociale, héritée des évolutions historiques de la forme de nos sociétés marchandes?

Car il apparaît comme une évidence que c'est l'emploi, dans sa centralité, qui donne accès aux autres, aux relations sociales.

Allons au delà de cette évidence pour voir s'il en est véritablement ainsi:

Peut être « le travail » participe-t-il en partie au développement du lien social, mais appréhender le lien social comme seulement tributaire de l'emploi, n'est-ce pas réduire significativement la richesse des liens sociaux à la seule dimension économique?

Et « le travail » a-t-il cette fonction? L'emploi n'a pas pour but de voir des individus rassemblés pour réaliser un projet commun, ce n'est pas son essence; il a pour but l'accroissement des richesses, via les productions. Il a donc cette fonction de sociabiliser, mais ce de manière indirecte. Et s'il a cette fonction, c'est par sa place peu à peu centrale qu'il a su conquérir, comme « forme majeure d'organisation du temps social » (Méda 1995)

Nous avons vu dans l'historique deux penseurs qui ont largement contribué à ce qu'est devenu notre fonctionnement social:

notre vision du rapport lien social / emploi est imprégnée des logiques de pensée de Smith et Marx.

---

26 Fournier, A et Monroy, M (1999) in *la dérive sectaire*, PUF

Pour le premier, « le travail est le lien social »(Méda 1995), leur dépendance mutuelle les obligeant à une coexistence, à une coopération en vue d'un échange matériel. « c'est pourquoi la richesse et le travail sont nés matériels et marchands: ils n'ont d'intérêt social que s'ils sont fondateurs de sociabilité. »(Méda 1995). Chez Marx, malgré une forme différente, il y a toujours cette idée que le travail en tant que premier besoin vital, est l'équivalent d'un pur rapport social; il sera donc à la fois œuvre (permettant l'expression de soi) et social ( œuvre découverte par les autres); chacun vient se présenter, et ce par son travail, son agir sur l'objet. Le travail est donc pour Marx, notre rapport aux autres, produire c'est construire le lien social.

Cette vision va imprimer la transformation qui résulte maintenant en la « valeur travail », où l'emploi est central et permet le lien aux autres.

Ce fonctionnement est une réduction du lien à sa simple dimension économique et c'est ce qu'avaient mis en exergue de nombreux philosophes, dans des temps historiques bien distincts:

cette tradition pose l'idée que le lien social est plus substantiel que sa réduction à l'échange matériel.

L'un des premiers fut Aristote, qui considère la vie, et notamment celle en communauté, comme « action et non production ».

Il distingue ordre économique et ordre politique; le premier est fondé sur des liens inégaux, alors que le second est fondé sur l'égalité. Les deux sont différents, la première étant la simple préoccupation de l'accroissement des richesses individuelles alors que la seconde a pour préoccupation la cité globale.

On a assisté à une réduction du lien social à son seul lien économique, comme le présente Hannah Arendt, dès que le souci privé est apposé en préoccupation publique: c'est la fin et la réduction du lien social à sa seule fonctionnalité économique.

Hegel fait sien aussi ces thèses, et comme l'exprime Méda, « *dès lors que la communauté politique ne se distingue pas de la société civile, le lien social se réduit au lien économique.* »

C'est un système atomistique, où le besoin individuel et la dépendance sont les seuls moteurs d'un lien appauvri puisque chacun poursuit son objectif propre. Il n'y a pas de véritable rencontre entre les individus. C'est le contraire du lien substantiel.

« la société marchande la dépendance réciproque induite par le travail et l'échange ne sont en aucune façon le but ultime de l'Esprit et des hommes. » (Méda 1995). L'harmonie avec le tout social ne peut passer que par le lien politique qui est d'une autre nature, c'est à dire pleinement humain, et qui laisse la place à la parole, au débat...

Habermas ira même encore plus loin en affirmant que le travail est uniquement le rapport de l'homme à la nature, qui par là, veut satisfaire ces besoins naturels; poser le travail comme lien social, c'est nier que « *la société a d'autres fins que la production et la richesse et que l'homme a d'autres moyens de s'exprimer que la production ou la consommation.* ».

A la vue de tous ces courants de pensée, il peut paraître pertinent et important de redonner toute ses dimensions au lien social, et surtout garder en tête que si les individus privés d'emploi se sentent floués et limités dans leur socialisation, il s'agit d'une perception dans une société donnée à un temps donné et que d'autres biais sont à redécouvrir pour rentrer en contact.

Il sera intéressant de connaître si cette dimension du lien social apparaît comme un manque chez des individus qui refusent le salariat par choix et qui ont construit une réalité de vie autre et non fondée centralement par l'emploi!

#### La reconnaissance :

la reconnaissance intervient au sein de la position du “travailler” au sens de Dejours, mais aussi dans le simple fait de faire parti des travailleurs.

cette thématique a été explorée par une multitude de courant de pensées, par les managers mais aussi bien avant par les philosophes, notamment Hegel, dont se réfère Molinier dans son ouvrage; Hegel donc, en tant que penseur, accorde une place essentielle à l'autre dans la construction de la conscience de soi et pose l'idée que le désir, pour donner la qualité humaine, doit porter sur un autre désir, et non sur un objet extérieur.

Le désir anthropogène porte sur le désir de l'autre, donc sur la prise en compte du désir mais aussi dans une position réflexive d'être désiré, donc être reconnu dans sa réalité et sa qualité humaine.

L'auteur pose le postulat que la construction de l'identité passerait par 2 voies privilégiées :

Dans le champ privé de l'amour, et dans le champ social du travail.

Le travail permettrait l'introduction de l'objectivité dans le vécu subjectif du sujet :

Le travail est inséré entre le sujet et autrui ; ainsi, le travail et la reconnaissance par autrui de celui-ci occupe une place centrale car il apporte de l'objectivité, et il apporte un ancrage dans le réel.

Cette place de médiateur du travail s'inscrit dans le courant de la psychodynamique du travail, et de l'anthropologie des techniques :

Là où « l'expérience de la résistance du réel se situe dans un temps premier par rapport à

l'agir communicationnel. »

Ce ne sont pas l'interaction et le langage qui sont en soi porteurs de l'émancipation, mais plutôt elles sont subordonnées à la maîtrise de la résistance du réel. On communique pour reconnaître l'effort et le travail.

C'est ainsi que l'espoir de reconnaissance est un moteur de la motivation au travail.

Morin, dans une recherche sur le développement d'une échelle de mesure du sens du travail, inscrit dans les 14 items de mesure, la reconnaissance et l'appréciation:

ce sont des renforcements nécessaires pour l'efficacité et l'implication personnelle et aussi le renforcement de l'estime de soi. Morin détaille les sources de reconnaissance au travail:

les marques d'appréciation des supérieurs hiérarchiques, le soutien donné aux équipes dont ils sont responsables, l'équité dans l'avancement professionnel et salarial, l'influence dans les processus décisionnels, l'estime dont témoignent leurs collègues...

une illustration révélant l'action du "travail" sur le sentiment positif individuel est l'utilisation dans certaines institutions psychiatrique du "travail" comme activité thérapeutique:

ce "travail" (thérapeutique) est tellement ancré socialement qu'il apparaît comme une norme permettant l'accès à un statut et à un développement de soi.

Warr (en 1987) qualifiait les effets du "travail" comme vitaminiques sur l'estime de soi, le "travail" agissant sur l'identité personnelle.

C'est ainsi, que de nombreux praticiens placent au sein de leurs institutions le "travail" comme activité thérapeutique:

Une étude conduite par Van Dogen, en 1996, montra que sur 92 malades mentaux, les 51 ayant un emploi avaient une bien meilleure estime de soi; d'autres études ont montré que ce sont les caractéristiques inhérentes au travail qui pouvaient impacter comme le degré d'autonomie, le soutien social...

Ainsi, en psychiatrie, le travail a des effets thérapeutiques, des fonctions de responsabilisation, et de lutte contre l'inaction.

Il faut selon les auteurs, pour que l'activité est une véritable valeur, introduire la dimension de salaire dans la reconnaissance du travail fait par les patients ; on voit dans cet exemple, que nos sociétés ont intégré l'emploi rémunéré comme la norme, comme la forme reconnue et valable socialement.

Cet exemple amène la question périphérique de la valeur symbolique de l'argent dans toute forme de transaction, d'échange;

Il serait intéressant de conduire une étude comparative entre deux groupes distincts de patients: l'un ayant un emploi, forme d'activité reconnue par une rétribution et pouvant se

donner le qualificatif “d'actifs” et de l'autre coté un groupe, ayant une activité organisée mais informelle, non rémunérée, et non reconnue comme un emploi, mais “seulement comme activité”! Je pense que des écarts significatifs apparaîtraient (sur l'estime de soi, sur la perception du jugement social...), révélant ainsi l'idée que la reconnaissance passe de nos jours par cette forme typique d'activité qu'est l'emploi rémunéré.

Et c'est d'être intégré dans cette forme d'activité qui permet la reconnaissance primaire d'appartenir au groupe en tant qu'utile.

On constate que les signes de reconnaissance sont l'un des ressorts principaux de l'engagement et de l'implication dans l'activité de travail, et que la sensation de perte de ces signes expliquerait une certaine désillusion face à la nouvelle considération du “travail” que ressentent ces principaux membres:

ainsi, une enquête menée par la Sofres en 2003 sur l'ensemble des catégories professionnelles, révèlent que 93% d'entre eux estiment que l'entreprise est attentive surtout aux intérêts des dirigeants.

Cette centration sur les hauts responsables, ressentis par l'ensemble des salariés, n'implique-t-elle pas un désintérêt pour les employés, qui ne sont plus les membres principalement reconnus, ceux qui sont mis en valeur et à qui l'on adresse des signes forts pour témoigner de leur implication?

En plus de place reconnue dans le groupe des « actifs », c'est le jugement d'utilité (qui porte sur l'utilité économique, sociale, technique) qui donnera reconnaissance ou non, et ce, en fonction des normes, des modes des sociétés où l'on évolue.

Alors par où passe la reconnaissance tant nécessaire à l'équilibre psychique de tant d'individus “privés d'emploi”?

De manière qualitative, nous nous intéresserons à cette question: comment se placent ces individus, comment parviennent-ils à combler ce besoin de reconnaissance, ces individus qui refusent le salariat, s'ils le peuvent? Il serait intéressant, dans un autre travail, de recenser les activités de travail qui ne sont pas reconnues socialement comme faisant parti du travailler. ( par exemple, le travail domestique, les activités de bénévolat...)

Nous avons donc vu le sens que l'on donne couramment au « travail », mais là encore on observe un flou: parle-t-on du sens du Travail? Ou bien uniquement du sens des activités réalisées dans un cadre reconnu socialement?

Plongeons-nous maintenant dans l'univers de l'emploi et peut être par certaines découvertes pourrions-nous percevoir certains éléments qui se heurtent avec les considérations des « inactifs »?

#### **4. La cohérence entre aspirations individuelles et ce que propose le milieu du « travail »**

Cependant, si nous revenons à la forme que prend le « travail » dans beaucoup d'organisations, il s'avère difficile pour nombre d'individus de trouver dans leurs activités quotidienne le moyen de *s'exprimer* !

Ainsi Yalom<sup>27</sup> montre que le processus généralisé de fragmenter le « travail » amène à une impossibilité pour les individus à exploiter leur créativité, à faire exister quelque chose d'eux-mêmes !

D'autre part, et ce facteur influant, nous l'étudierons plus profondément dans la partie suivante, c'est que pour beaucoup, la recherche (seulement) de profit économique de beaucoup d'entreprises enlève la possibilité d'exprimer certaines valeurs, comme l'entraide, la sauvegarde écologique...

Ce manque de cohérence entre aspirations, valeurs, et besoins personnels d'une part et ce que propose l'entreprise amènent à un certain désinvestissement de nombreux employés: ainsi, une étude de Wolfe arrive aux résultats suivant: *« à force d'extirper toujours plus d'effort des employés, ils finissent à se résoudre, que le « travail », c'est avant tout un gagne pain et qu'ils ne peuvent plus espérer s'y réaliser, ni s'y faire des amis. Il s'ensuit que les individus développent une conception négative du travail. »* (Morin 2000)

Ce constat des individus les conduit souvent à vouloir rééquilibrer le temps passé au « travail » et le temps personnel, avec l'émergence du concept dans les « ressources humaines » de « l'équilibre famille travail ».

L'individu est responsable d'accomplir le sens spécifique de sa vie, et en parallèle, est responsable pour quelque chose ou envers quelque chose, comme la société, l'humanité ; l'action qui en découle pourra être une façon de transcender la mort.

Comme nous l'avons déjà cité, être efficace renvoie à une expérience existentielle où un individu agit, exprime par ce biais son identité et sa créativité.

Nous pouvons tirer de cette réflexion quelques grandes lignes qui permettent la construction de notre réflexion interne sur le « travail », son « sens »...

On a vu, dans la tradition existentialiste, le besoin pour l'individu de répondre à certaines questions, et nous voyons émerger quelle place et quel sens peut prendre l'emploi salarié dans la construction de la vie de l'individu. Ainsi, le « travail » a une place importante et permet de donner du sens, notamment dans le sentiment d'appartenir à un plus grand ensemble, d'œuvrer pour un meilleur développement du groupe...

---

27 Cité in Pauchant et al 1996

Comme l'expriment Ros, Schwartz et Surkiss dans leur recherche, les valeurs de « travail » sont le reflet de valeurs fondamentales personnelles, comme l'universalisme, la bienveillance... c'est à dire que le « travail » permet l'articulation de relations aux autres et à la société, permet l'expression de l'entraide qui a valeur de transcendance. (Morin, 2000)

La deuxième grande ligne que nous avons dessinée est un certain manque de congruence entre ce que proposent les milieux d'entreprises et les aspirations personnelles. On suppose l'impact au niveau personnel, la frustration de ne pouvoir réaliser pleinement ses envies, et même parfois d'aller contre ses valeurs; ainsi, cette volonté de tout économique pèse sur l'investissement, l'engagement que va donner l'individu:

de nombreux auteurs (Herzberg, Pauchant, Morin) ont étayé cette thèse, c'est à dire que la perte du sens dans l'emploi provient d'une recherche parfois unique, de performance et d'efficacité économique.

Nous allons nous appuyer principalement sur les travaux de Regnault, et de Morin: dans sa recherche, des experts de l'évaluation de la performance sont amenés à donner leurs représentations attachées à l'efficacité organisationnelle.

4 grandes composantes ressortent de l'étude :

- Qualité des ressources humaines (leur développement)
- Efficience économique et technique (rentabilité et productivité)
- Stabilité et croissance (protection des ressources financières et qualité du produit/service)
- Position de l'entreprise sur le marché

On s'aperçoit que les experts reflètent la théorie économique classique, à savoir que seule la satisfaction de trois groupes d'acteurs économiques, les actionnaires, les employés, les clients permet le fonctionnement de l'entreprise. Une telle démarche laisse de côté bien des débats et questionnements de notre société tel que le multiculturalisme, les questions écologiques, une éthique des affaires...

On en oublie la présence de la collectivité, du gouvernement, des fournisseurs, de la société en général ; cela crée une rupture, une ségrégation avec les milieux de vie habituels; ce constat des chercheurs rejoint bien évidemment les réflexions de Pellegrin-Rescia qui a montré que la « sphère économique » a été isolée, « désencastrée ». Cette non intégration expliquerait en partie la perte de sens ressentis par de nombreux acteurs de la vie économique, notamment les employés.

Car si la réussite économique est centrale dans ces tendances, avec 76% des indicateurs de l'étude, quelle place est-il laissé aux autres sphères, aux autres préoccupations, aux autres valeurs (sociales, écologiques...) souhaitant être exprimés par les individus?

On assiste à une dépersonnalisation des partenaires sociaux, à une perte d'humanité; cette dépersonnalisation se traduit par le vocabulaire usité couramment, l'individu étant réduit à une « ressource humaine », le client à un « agent économique consommant »...

Les rapports deviennent de plus en plus impersonnels, les individus perçus comme de simples rouages à la marche de l'économie, tout en écrasant la complexité de chacun, au niveau psychologique, sociologique, culturel...

On assiste donc à une rupture entre les grandes évolutions sociales, culturelles, éthiques de nos sociétés et l'entreprise qui conserve un référentiel datant du début du siècle !

Comment l'homme peut-il se retrouver, s'impliquer dans un processus qu'il sent inadéquat avec ce qu'il vit au quotidien en société !

Nous avons mentionné que l'efficacité fut réduite à sa seule dimension économique ; un retour étymologique sur ce terme permet de lui conférer toutes ses dimensions :

Du latin *efficacitas*, il provient de 2 éléments : *ex*, hors de, et *facère*, faire, c'est-à-dire accomplir quelque chose qui est voulu, désiré ; c'est la capacité d'agir sur un objet.

On voit donc la globalité de cette notion !

Pour Jankélévitch<sup>28</sup>, l'efficacité serait essentiellement la possibilité de faire exister, qu'elle n'est rien en dehors de cette fonction, ou de ce pouvoir.

Dans son sens plus large, l'efficacité s'est: agir dans le monde, s'exprimer, témoin que nous sommes en vie et humain !

Mais avec certaines formes de « travail », comme par exemple la décomposition des activités dans le taylorisme, on est bien loin de répondre à ce besoin humain d'exister par l'action, par l'agir sur un objet désiré !

L'efficacité est donc une préoccupation majeure pour l'individu qui veut faire preuve de son existence, et en agissant sur les objets, se transcender en laissant une marque de sa venue.

La réponse à ce besoin-désir, ne peut se faire que dans l'action véritable, celle qui est le plus en adéquation avec les valeurs, les croyances de l'individu !

Nous sommes bien loin de la représentation restrictive de la seule efficacité économique, puisque cette démarche inclue valeurs sociales, morales, écologiques, voire spirituelles !

Une illustration de l'engagement des cadres en lien avec cette recherche centrée sur l'économie est très révélatrice de ce que vivent de nombreux individus à l'heure actuelle: La valeur « travail » semble toujours estimable aux yeux des acteurs de l'économie mais ce qui est remis en cause, c'est la manière dont l'entreprise conçoit l'activité, c'est le sens qu'elle lui attribue.

---

28 Jankélévitch cité in Pauchant et al 1996

la désillusion a été d'autant plus brutale que les anciens modèles, modes de fonctionnement étaient diamétralement opposés, avec des entreprises paternalistes, dans une époque de rebond économique incroyable.

une « croissance économique » ralentie a pour conséquence une réorganisation des structures, des délocalisations, des licenciements qui peuvent entraîner une fragilisation du sens du travail, qui se traduit par une baisse de l'engagement, une ambiance négative, faite de méfiance, et une augmentation des détresses psychologiques (stress, burn out...)

Les premières enquêtes révèlent que l'organisation du travail est responsable en grande partie des difficultés des employés au niveau de :

- la charge de travail (trop intense, pas suffisamment de temps, perdre son temps...)
- les horaires de travail (trop long, plus de vie...)
- la rationalité des tâches (trop de procédures, pas les bonnes méthodes...)
- la finalité du travail non adéquat
- les systèmes de reconnaissance et de récompenses (être un pion, ne plus être reconnu...)
- l'éthique du travail (pas de respect des valeurs humaines...)
- la dégradation de la qualité des relations humaines
- plus d'autonomie (perte de la liberté de s'organiser, plus de recherche de l'opinion...)
- plus de plaisir du travail (pas d'écho avec les désirs profonds, la vocation...)

Les effets pervers de l'organisation du travail peuvent avoir pour conséquence un effritement des valeurs d'honnêteté, de justice, et de respect des autres.

Regnault, pour arriver à ses conclusions, part de l'étude spécifique d'une population : les cadres.

il agit ainsi, car depuis la naissance de cette catégorie au début du 19<sup>ème</sup> siècle, ils ont toujours entretenu des relations symbiotiques avec les directions.

Cette symbiose durera jusque dans les années 90, puisque les années 92/93 sont une époque charnière où le fossé se creuse entre les valeurs des cadres et les agissements des directions.

La majorité des enquêtes de l'époque révèlent une inversion d'appréciation, un désajustement à l'égard des entreprises :

54% des cadres interrogés dans une étude réalisée par l'auteur en 1998 portant sur 200 cadres agissant dans 30 grandes entreprises se disent déçus et ce pour une raison unique :

Le sentiment que la direction ne s'intéresse pas à leur avenir.

En 2004, la majorité des cadres révèlent être insatisfaits sur le temps et la charge de travail, l'évolution de leurs rémunérations et pour finir la visibilité de la stratégie d'entreprise.

Mais revenons à ce tournant, les années 92/93 ;

Les cadres auraient vécu un véritable traumatisme : précarisation de leurs emplois, beaucoup de demandeurs d'emplois (70000), sorties de postes non couvertes (causant une augmentation de la charge de travail), cette situation conduisant 50% des cadres à avoir comme principale préoccupation, le chômage.

Pour beaucoup, les directions manquent de respect, de considération à leurs égards : mise en place d'une concurrence malsaine entre les cadres, pression intense, banalisation des licenciements express. On voit là encore l'importance de la reconnaissance pour l'engagement de chacun dans les activités salariées.

Ceci conduit à un quasi divorce avec l'entreprise, puisque les employés ne peuvent plus trouver le cadre agréable, éthique, reconnaissant dans lequel ils aimaient évoluer.

La fin du 20<sup>ème</sup> siècle a vu disparaître la considération que leur donnaient leurs directions ; devenus ordinaires, interchangeables, exploitables puis licenciables aux grés des aspects financiers à court terme. Cette situation, vécue comme une trahison amène à un désengagement tout naturel !

C'est pourquoi, entre 1995 et 2002, 50% des cadres voient une sur-dimension notable de leur vie professionnelle par rapport à leur vie privée, que celle-ci leur prend trop de temps et que la charge de travail est trop lourde.

En somme, le cadre est capable de faire des concessions et de beaucoup donner si jamais l'entreprise lui renvoie les signes positifs à l'égard de ces actions.

80% font état de dégradation de leurs conditions de travail, les jugeant trop stressantes et souhaitant un meilleur équilibre.

Les jeunes apparaissent encore plus exigeants, comme en conclut une étude commanditée par le Medef, réalisée par l'IFOP en 2002 :

602 jeunes travaillant dans de grandes entreprises révèlent que pour 70% d'entre eux, ils sont prêts à gagner moins pour posséder plus de temps libre, et que 4 sur 5 sont favorables aux 35 heures.

Ces jeunes n'ont peut être pas connu cette « âge d'or » où la symbiose existait, ils n'ont donc pas les mêmes aspirations surtout qu'ils sont plus conscients et informés du monde à venir. Mais surtout, les jeunes sont de plus en plus éduqués, et sont peut être plus sensibles à des modes de vie plus équilibrés et plus épanouissant. La valeur familiale n'était, il y a 50 ans, qu'accessible ou réservée aux femmes. Le réajustement de ce concept

ramène peut-être les individus à équilibrer les différentes sphères de vie.

Ces années 90 voient émerger deux phénomènes :

- Les augmentations de salaire individuel, alors qu'auparavant, les augmentations étaient plutôt collectives.

Ce changement amène encore plus efficacement la vision du travail individualiste, où le carriérisme est exacerbé et le sentiment d'appartenance dévalué.

- D'autre part, les scandales et la transparence amènent à connaître les salaires mirobolants que s'octroient les dirigeants.

Une étude importante de la Sofres en 1997 révèle que 87% des cadres sont angoissés par l'absence de visibilité sur la stratégie (dont 47% le sont très fortement) tandis que 53% estiment ne pas être consultés et associés au processus de définition stratégique.

Dans ce contexte, il est dur de s'engager sur la base d'objectifs non clarifiés et non adéquat avec sa démarche personnelle. Une étude de l'APEC en 2003 auprès de 3000 cadres montre qu'un sur deux pose un jugement sévère à l'égard de l'entreprise, la conséquence étant encore une fois une rééquilibration d'avec la vie personnelle.

Tous ces chiffres révèlent la coupure franche qui s'est opérée entre directions et cadres.

Mais qu'en est-il alors pour les ouvriers ?

L'activité en entreprise a perdu de son sens pour beaucoup.

50%, c'est la proportion d'individus qui s'adaptent à ce système, c'est peu lorsque l'on sait que la direction compte sur eux pour assurer le relais, pour être modèle avec les autres catégories professionnelles.

La Sofres a réalisé une enquête en 2003 auprès de l'ensemble des catégories professionnelles : le chiffre est très significatif :

93% estiment que l'entreprise est attentive surtout aux intérêts des dirigeants.

Déjà, qu'ils sont vulnérables aux fusions, délocalisations, plans sociaux, ces individus n'apprécient pas les scandales des golden parachutes !

Une autre étude de la Sofres auprès de 1000 personnes représentatif de la population des travailleurs dévoilent que :

85% voient le « travail » comme dévalorisé.

69% voient les conditions de « travail » de plus en plus dures.

53% voient le droit du « travail » de moins en moins strict.

Ces chiffres révèlent l'incroyable désillusion qui s'est opérée en une dizaine d'année, conduisant à une rupture, à un désengagement avec les entreprises qui ne les considèrent plus.

Il était intéressant et significatif, selon l'auteur de partir de l'étude spécifique des cadres, car leur observation montre à quel point la rupture fut brutale et rapide; ainsi, cette catégorie professionnelle était jusque dans les années 90 pleinement adhérente aux projets des entreprises, à savoir performer pour se développer.

Des mutations successives conduisent à une dégradation de la confiance et donc de l'engagement, comme par exemple, la dégradation de la qualité de vie au travail, (surcharge, pressurisation, permutabilité), et aussi un élément important, l'absence de direction donnée, cette perte de pouvoir, cette perte d'action personnelle dans le cheminement de l'entreprise. Ce sentiment de perdre pied et aussi de ne pas savoir où aller conduiront les cadres à se désinvestir d'un milieu qu'ils comprennent plus difficilement et qui les reconnaît de moins en moins.

L'unidirectionalité des entreprises, à savoir œuvrer pour l'économie amène une désillusion chez de nombreux individus qui ne voyaient pas seulement l'emploi salarié comme un unique moyen de faire de l'argent, mais aussi et surtout comme un lieu de développement, un lieu d'expression de ses aspirations personnelles, volontés difficile à mettre à l'œuvre à l'heure actuelle.

Sil l'on met en lien ces conclusions et les travaux de Wolfe qui montrent que l'individu en vient à concevoir négativement le travail, et que surtout il ne le perçoit plus que comme un gagne-pain, alors nous comprenons mieux pourquoi les jeunes générations, celles qui n'ont pas connu « l'âge d'or » de la croissance, ont plus en plus de mal à valoriser les « emplois salariés ».

Comment se placent les jeunes dans un tel contexte ?

Tout d'abord, ils sont plus informés, plus éduqués, et peuvent, grâce aux nouvelles technologie de l'information, se faire une idée de ce qu'est le monde de l'emploi. En parallèle, le niveau de vie a augmenté et donc ces nouvelles générations sont de plus en plus exigeantes vis à vis de leur avenir.

L'un des facteurs important dans cette nouvelle position, c'est le manque de transmission générationnelle, notamment depuis les années 70, de l'amour du métier:

une étude réalisée par Rousselet<sup>29</sup> révèle à l'époque (dans les années 70), que « plus de 50% des jeunes interrogés connaissent à peine le nom de la profession [...] et étaient souvent incapables de préciser la nature exacte des tâches et des responsabilités que ce statut implique. » il n'y a donc plus cette tradition familiale qui faisait que l'enfant reprenait le commerce ou le métier parental; transmission assurée par le plaisir, l'amour du métier qui faisait entrevoir comme un bel avenir la reprise de l'activité par ses enfants.

---

29 Rousselet, *l'allergie au travail*. Éd du seuil, 1974

Comment peut-on expliquer cette rupture?

Ce constat est important et nous questionne:

est-ce par volonté de cloisonnement que les individus marquent une frontière nette entre leur lieu de « travail » et leur milieu familial? Est-ce que les mutations du monde du « travail » conduisent déjà à cette époque à un certain désinvestissement? En tout cas, la conséquence est qu'il est bien difficile pour ces jeunes de s'identifier positivement, donnant ainsi le goût de faire comme leurs aînés.

Tout ceci conduit la plupart de ces jeunes à ne plus voir le « travail » comme une finalité mais plutôt comme un moyen de bien réussir sa vie, c'est à dire que l'emploi va être le support permettant de se réaliser autrement et en dehors du monde de l'emploi.

Malgré ces nouveaux comportements, les pouvoirs en place tentent de conserver un maximum l'engagement des employés, pour continuer à être performant.

Nous pourrions passer beaucoup de temps à analyser les discours des présidentiables à l'élection d'avril 2007, car qui « de gauche », « de droite », ou « de centre » n'y va pas de son laïus sur la revalorisation de la « valeur travail »!

Mais comment l'entreprise peut-elle conserver l'engagement des employés face à de tels constats? C'est par l'analyse du discours managérial que nous pourrions peut être comprendre cette situation.

### **5. comment expliquer la place prise par l'entreprise?**

Nous allons partir du cadre de pensée de l'existentialisme; il s'agit d'un choix théorique personnel, nous aurions pu traiter cet aspect sous l'angle analytique, mais pour plus de cohérence avec l'outil choisi pour le recueil de données, on restera dans un cadre où c'est principalement sous un angle conscient et préconscient que l'on aborde les choses: ainsi, selon Pauchant<sup>30</sup>, dans ce cadre de pensée, « *un individu est toujours responsable de ses choix et de ses propres actions malgré l'influence culturelle, qu'elle soit organisationnelle, sociétale ou religieuse.* »

C'est une prise de conscience de l'individu qui se sait vivre concrètement dans le monde et ceci implique:

- une prise de conscience de la vision biologique du corps et du monde (espace à préserver car fragile)
- la personne est responsable de ses choix et de ses actions
- la personne est irrémédiablement isolée des autres. (Solitude inéluctable)

---

30 Pauchant et al, in *la quête de sens*, presse HEC 1996, chap 1

ces prises de conscience, je suis responsable des actes que je pose dans un monde où je suis isolé, et je sais que la vie me conduit à la mort, alors, la question fondamentale du sens arrive immanquablement.

L'agir semble actualiser une essence, c'est donc par l'action que je me définis, que je m'actualise.

On ne peut circoncire l'existentialisme à Sartre, ce qui serait ôter en richesse et complexité cette manière de pensée mais cet auteur a eu beaucoup d'influence, notamment dans le développement de l'individualité:

selon lui, l'individu a la potentialité de son propre dépassement, il est son propre référent; ainsi la transcendance est constitutive de l'homme, non plus au sens où Dieu est transcendant mais au sens du dépassement de soi.

*« il pose alors pour chaque homme, et de façon aiguë, la question du sens de son engagement existentiel et la nécessité de poursuivre la réalisation de soi-même et de construire sa transcendance dans l'ordre du quotidien et à l'échelle de la vie terrestre »<sup>31</sup>*

Cette auteure pense que l'existentialisme sartrien est une des expressions de la montée de l'individualisme au 20<sup>ème</sup> siècle.

Une autre piste pouvant expliquer ce repli sur soi est la perte de nombreux repères collectifs à cette époque:

la deuxième partie du 20<sup>ème</sup> siècle a vu une certaine désertion des valeurs et finalités qui structuraient l'existence sociale avec en parallèle, l'effondrement progressif de grands systèmes de pensée, religieux ou politiques. On parle de « temps de fin de règne » pour nommer ce phénomène.

Ces mouvements ont amené des pertes de repères collectifs, et dans le même temps la possibilité de se centrer sur soi pour se définir.

Nous allons voir dans cette partie la manière dont cette place vacante va être occupée par les entreprises pour parvenir à être une nouvelle instance de construction existentielle.

Cette évolution fut facilitée par la place déjà donnée antérieurement au « travail » lors de l'émergence de l'éthique protestante « qui prônait le « travail » sans relâche et le succès temporel comme la preuve et le moyen du salut personnel dans « l'autre monde » »

(Aubert, 1996)

C'est dans l'analyse des discours managériaux que l'on peut comprendre le fonctionnement, les buts des entreprises pour sceller leurs destins à ceux de leurs employés.

La nomenclature utilisée par les entreprises témoigne de cette volonté d'apparaître comme lieu d'accomplissement existentiel, comme en expriment, les « projets d'entreprises », la

---

31 Aubert, in la quête de sens, presse HEC, chap 4

« culture d'entreprise », « ses valeurs » qui font penser au projet de vie, aux valeurs personnelles, à la vision de la vie.

L'entreprise s'est donc adaptée pour capter et garder sous son emprise ces générations de travailleurs :

Succéda après le management des corps de l'époque du taylorisme, le management des cœurs avec l'époque des relations humaines et le focus mis sur les « ressources humaines ».

Nous voyons émerger une nouvelle forme de management, celui de l'imaginaire :

Gaulejac et Aubert ont nommé ce nouveau phénomène, le système managinaire :

c'est-à-dire la volonté de manager l'imaginaire des employés pour mieux les contrôler, et surtout pour en tirer le maximum d'énergie.

On va donc abolir la distance entre l'entreprise et le travailleur pour créer un maximum d'adhésion ; elle va donc « se présenter comme médiatrice du destin personnel, artisan du développement de l'être, objet d'investissement amoureux, mais aussi comme seule capable de répondre aux exigences de réalisation de soi-même... »

Elle va donc se placer comme cible des passions des individus. Une annonce de recrutement d'une entreprise X illustre parfaitement ce phénomène :

« Et si le commerce, c'était d'abord aimer ? » « Choisissez-nous pour réussir »

En extrapolant, choisissez-nous pour réussir et être aimé !

L'entreprise va donc jouer plusieurs rôles, dont notamment celui de combler le besoin d'amour, le besoin d'appartenance, le besoin de réalisation...

Le besoin d'immortalité est aussi comblé, avec la trace laissée par celui qui réussit :

« Avec notre entreprise, accédez à l'immortalité ».

Rappelons l'incartade théorique du management sur le dernier stade de la pyramide de Maslow qui pousse à l'individualisme au lieu de permettre la transcendance.

L'entreprise a su s'imposer comme un cadre de référence pour se développer, et pour répondre à ces questionnements existentiels. Elle a su s'imposer et imposer comme but ultime la quête de l'excellence, c'est à dire la réussite professionnelle assignée comme fin ultime.

Déjà dans la formulation de l'éthique protestante, on en trouve les prémisses avec

« travaille sans relâche », travaille toujours plus, et l'atteinte de l'excellence est érigée en fin ultime de la vie (mais on ne sait plus si c'est la vie professionnelle ou bien personnelle, ou peut être les deux?)

Cette conquête de l'excellence, c'est créer le cadre où chacun devient l'entrepreneur de sa propre vie pour s'accomplir.

Avec ces nouvelles données, l'entreprise dessine ses propres valeurs sociales, développe un modèle de comportement et manière de vivre, tout cela centré autour de notions telles l'action, la performance, et bien entendu l'excellence.

Le risque en est une existence purement actuelle, sans véritable transcendance, qui peut conduire à une auto-séduction, à une centration sur soi.

L'individu place ses espoirs, ses attentes et ses projets dans l'entreprise existentielle, seul lieu qui semble potentiellement à l'heure actuelle répondre à ses angoisses existentielles, lui permettant de trouver un sens tout en s'actualisant et en se réalisant au travail.

Avec ce développement du narcissisme, l'absolu, la quête ultime n'est plus dans la transcendance extérieure mais dans l'exigence intérieure d'accomplissement total de soi qui est seule justification de l'existence.

Nous sommes donc condamné au succès, ce succès qui est devenu si éphémère, si fragile à atteindre.

Une parfaite illustration de ce mécanisme a été mise en exergue par Halper dans une étude sur 4000 cadres: la plupart, malgré la réussite apparente, sont « *désenchantés par les fruits de leur réussite, car elle n'a souvent apporté que du vide et de la confusion.* »<sup>32</sup>

On voit avec de tels constats que l'entreprise apparaît comme l'instance permettant la réalisation de soi, mais seulement comme une illusion, comme un processus de perversion existentielle :

L'entreprise, en proposant aux individus de s'identifier à l'idéal de l'entreprise, sollicite intensément l'idéal du moi. Cette course effrénée peut prendre comme fin tragique le burn out du travailleur, la destruction physique (le karoshi au Japon) ou bien la dépression lorsque l'entreprise décide de ne plus donner sa confiance ou se sépare en cas de restructuration ; on comprend aisément le vécu que peut ressentir un travailleur qui a énormément donné et qui brièvement ne reçoit plus la reconnaissance et même l'amour de son entreprise. C'est dans un contexte fait d'illusions que les travailleurs peuvent facilement oublier que l'entreprise reste avant tout une organisation dont le but ultime est la performance économique ; et si ce but est à un moment en contradiction avec le lien existentiel qui les unit à ses employés, ils n'hésitent pas à le couper.

Sous l'angle psychanalytique, les employés dans ce contexte projettent l'idéal du moi sur l'entreprise, cette expérience d'être au centre d'un monde rempli d'amour où la fusion avec la mère est totale.

Lorsque ce fantasme se projette sur l'entreprise, cet « idéal de l'organisation » correspond à une vision de l'expérience de l'homme avec l'organisation qui nie l'anxiété et ses causes,

---

32 Halper, cité in Pauchant et al, in *la quête de sens*, chap 1, p 33

à savoir le déni de la différence entre individu et entreprise, à savoir qu'ils ne sont pas un. Cet idéal apparaît comme l'aspect lumineux et laisse de côté ses aspects sombres, les laissant dans l'ombre.

L'anxiété provient du fait, que fondamentalement la réalité humaine fait de l'individu un être distinct, entier, séparé du reste du monde.

Les employés vont tenter de nier le côté sombre en jouant un rôle dans la pièce de théâtre de l'entreprise. Ce jeu sera facilité par la scène théâtrale mise en place par l'entreprise pour que chacun joue son rôle avec perfection, limitant ainsi les débordements de tout ordre.

On peut connoter de compulsif, le désir d'avancement qui touchent beaucoup d'individus. L'accès à l'idéal passerait-il par la promotion hiérarchique ? C'est ce qui semble se produire lorsque l'on observe de nombreux cadres, lorsqu'on les interroge.

Il semblerait que la valeur des futures récompenses paraît illimitée alors qu'ils connaissent la valeur limitée des avantages déjà obtenus. Cette compulsion provient de l'activation simultanée de l'idéal du moi et de l'anxiété (continuellement sous-jacente puisque l'idéal du moi ne peut être atteint)

C'est donc pour ça, que tant d'individus donnent temps et énergie pour refouler angoisses et tenter d'atteindre cet état.

L'aspect théâtral proposé par l'entreprise conforte et facilite l'individu puisqu'il projette une image

parfaite où tous ses membres sont en harmonie avec la structure.

L'adéquation parfaite demandera une redéfinition de l'identité du moi, pour ajuster valeurs personnelles et besoins de l'entreprise.

L'aliénation des travailleurs, l'impuissance, la honte associées au désir de gravir les échelons de la hiérarchie ont conduit à des luttes internes qui parasitaient l'équilibre des structures.

Pour les diminuer, l'entreprise a de plus en plus horizontalisé ses structures (pour diminuer les échelons hiérarchiques) ; on a donc assisté à un changement de cause de la honte : c'est cet extérieur qui ne permet pas d'atteindre cet idéal, et ceci va accroître l'engagement.

Ceci rejoint un concept beaucoup étudié en psychologie sociale, la notion de « masque », de « face » que prennent les individus en fonction du statut et du lieu social où ils se trouvent; certaines souffrances existentielles s'expliqueraient ainsi, avec l'obligation de jouer, mais de « mauvaise foi » (concept de Sartre):

il s'agit de la tentative d'une personne pour échapper au désespoir à adopter un ensemble de rôles et de tâches par l'intermédiaire desquelles elle peut (de manière illusoire) se définir.

L'hégémonie de la conduite-valeur d'excellence a conduit à une déification-héroïfication du « boss ».

le dirigeant est la figure de l'excellence, c'est celui qui réussit, qui domine, sa transcendance passant par la possession d'un pouvoir absolu, proche du modèle archétypal du Roi Dieu. Bien que nous ayons évolué dans le monde politique, à savoir que nous avons transité d'un pouvoir monarchique à un pouvoir républicain (en occident), cette évolution ne se déclenche par en entreprise où l'on reste bien souvent sous le joug d'un monarque.

La littérature managériale traditionnelle édifie de véritables cultes autour de ses individus exceptionnels, ces héros « créateurs » et « organisateurs », qui seuls créent et gèrent leur organisation. Il y a ici, un parallèle possible à faire entre ces héros des temps modernes et les gourous des sectes qui séduisent pour créer illusion et adhésion.

La formule américaine : « self made man » ne renvoie t'elle pas à une autocréation de ces héros ?

Cette toute puissance du dirigeant ne laisse pour seule place aux autres individus qui constituent l'organisation, que celui de subalterne, d'objet passif et interchangeable, qui suivent les symboles, les valeurs, les croyances, la culture créées seulement par le dirigeant leader !

Cette chosification de l'employé est nécessaire, il devient « un non être non personne », vide existentiel qui abdique face à l'autre sa liberté, sa capacité créatrice, ces valeurs, et la construction de son temps et de son espace !

Ainsi le héros devient le seul créateur du sacré pour l'organisation, avec les valeurs, les croyances, les symboles...

Partant de son analyse du travail ouvrier, Weil<sup>33</sup> exprime que pour supporter le geste répétitif et la cadence exigées lors du travail à la chaîne, l'ouvrier doit renoncer à penser pour ne pas souffrir. Ce n'est-il pas la meilleure illustration de l'individu-objet, dépendant de personnage ayant le pouvoir?

Plus le dirigeant est porté aux nues, plus l'employé est ravalé au rang « d'input », de facteur de production, et encore plus, à un « objet ressource » puisqu'il appartient à la catégorie des « coûts ressources » d'une entreprise, au même titre que les objets machines. La situation pathogène ne s'arrête pas là, puisque comme l'a illustré Laing (Pauchant,1996), on ne demande plus à l'employé d'être seulement muet, mais de faire écho, de « jouer » à adhérer, à participer à l'organisation définie par le chef.

Les dégâts psychiques causés par cette double contrainte, celle de jouer que l'on ne voit pas qu'on joue le jeu sont encore plus importants que lorsque on exigeait seulement la

---

33 S Weil cité in Molinier, *les enjeux psychiques du travail*

passivité lors de la maîtrise des corps dans le travail à la chaîne.

La faculté de pensée, c'est l'ultime marque de la dignité humaine, alors, où l'individu pourra-t-il s'exprimer, exprimer ce qui le définit, cette « humanité<sup>34</sup> »?

L'enjeu pour les entreprises est de redéfinir ces fonctionnements pour devenir une aventure collective où dominera l'oralité (espace de paroles, réciprocité, symétrie des rapports) plutôt que l'analyse obsessionnelle (ordre, contrôle, égoïsme...)

En somme, passer d'un pouvoir monarchique totalitaire à un républicanisme volontaire, respectueux de tout un chacun.

Car ce pouvoir absolu sans contrepoids est menacé d'autodestruction, il faut donc le ré-humaniser pour le conserver sur le long terme.

Ainsi une étude (Regnault, 2004) révèle que seulement 35% des dirigeants (selon leurs dires) tiennent vraiment compte de la satisfaction de leurs employés pour agir; que plus de 56% des entreprises de plus de 10 employés et plus n'ont pas d'instance représentative du personnel; ces chiffres révèlent la dérive potentielle et présente de certains dirigeants à des tendances mégalomanes, exerçant leur autorité sans limite, sans contrepoids.

Il faut donc redonner parole aux différents acteurs de l'entreprise, créer un fonctionnement éthique, où la justice permet un partage et une protection de tous, tous étant reconsidérés comme des individus !

Nous avons donc fait un tour d'ensemble, du contexte historico-culturel qui a permis une telle émergence de l'emploi salarié, abordé ces concepts sous un aspect groupal, social mais aussi sous un angle plus individuel, plus psychologique.

Nous allons maintenant essayer d'avoir une approche conceptuelle de ce groupe que l'on nomme les « inactifs » et rentrer dans leur réalité.

Il n'existe que peu de références ayant essayé de cibler ce phénomène.

Nous allons préalablement nous arrêter sur le pourquoi d'une telle dénomination

« inactifs »? Quels impacts celui-ci a-t-il sur nos perceptions?

Nous finirons par présenter notre définition de l'identité, à savoir comment l'individu est actif pour faire sien la réalité qui l'entoure.

---

34 Concept de Serge Marquis, c'est à dire laisser l'expression de l'être humain dans son essence

### **III. Les « inactifs »**

Selon l'enquête sur l'emploi de l'INSEE en 2004, la France compte une population « d'actifs » avoisinant les 27 millions d'individus, et en contre point une population « d'inactifs » de 22 millions dont 12 millions ont 60 ans et plus.

Au sens du BIT, les « inactifs » sont les individus qui sont sans emploi et qui n'en souhaitent pas, tels les retraités, les étudiants, les femmes au foyer...

« l'inactif » est donc à distinguer du chômeur qui lui est une personne sans emploi mais qui en recherche un “activement”, population dont le nombre s'élève à environ 2,7 millions.

Le nombre d'individus touchant le RMI lui étant de 1,2 millions.

Remarque:

les termes, que nous estimons vecteur d'ambiguïté entre leur emploi et le sens premier sont mis entre guillemets, car il s'agit d'un terme apposé qui n'est pas toujours en adéquation véritable avec ce qu'il nomme. Il introduit donc un biais dans nos représentations du signifié.

#### **1. les représentations sociales**

Si l'on veut appréhender avec précision et exactitude le phénomène des “inactifs”, il paraît fondamentale de s'arrêter, sur ce terme d’“inactif”. Il s'agit de prendre du recul par rapport à nos catégories de pensée pour appréhender avec “objectivité” notre “objet d'analyse”.

Car est-il exact d'appeler “inactif” au sens premier du terme un individu vivant, qui se déplace, qui communique, qui agit en somme?

Si l'on s'arrête sur la terminologie employée, on se demande rapidement pourquoi avoir nommé de cette manière un tel phénomène? Et quel est l'impact sur nos représentations, sur nos catégories de pensée, l'emploi d'une telle appellation?

Voyage au cœur des représentations de pensées, des filtres qui nous influencent dans notre perception du réel, ce que l'on appelle la Réalité.

Les institutions étatiques, comme l'Insee, considèrent le niveau de vie comme une structure objective d'appréhension du réel, via la rémunération et le statut socioprofessionnel. Il s'agit d'un choix, qui correspond à une logique, mais qui aurait pu être tout autre. Ce choix a pour implication de prendre en compte les individus qui ont une rémunération, un statut socioprofessionnel et qui sont, comme le nomme l'INSEE, intégrés dans la sphère de l'économie “formelle”;

celle-ci a les caractéristiques que l'on a exposé dans le chapitre sur le comparatif entre sociétés “moderne” et sociétés dite “traditionnelles”.

Cette économie formelle a pour attribut de considérer que c'est "l'action sur" l'objet, sur le milieu qui va permettre la production. Au plan imaginaire, on va percevoir les individus qui participent à cette économie comme des "acteurs", ayant la maîtrise sur l'objet, en somme comme des individus forts.

C'est à partir de l'économie "formelle", c'est à dire le système de production de référence, considéré comme la norme que l'on va procéder aux calculs du PNB.

On va placer en opposition deux groupes, l'un fort, efficace et qui agit en vue de la "production" et penser ceux qui n'y participent pas comme faible, comme malheureux, vivant un manque. On va donc utiliser une terminologie toujours négative et négativant: un "inactif", un "exclu", "un inactif n'a pas de place dans le système"; le "système" étant à entendre comme le milieu de la production de valeurs marchandes. C'est pour cela que l'"inactif" est considéré comme celui qui ne "travaille" pas, au sens courant du terme.

Un tel constat nous amène à une deuxième objection, qui est elle aussi à mettre en lien avec les sociétés dite "traditionnelles": notre système de production est isolé, il s'agit d'une sphère non reliée aux autres sphères de la vie politique, sociale... alors que le distinguo n'existe pas dans certaines sociétés.

L'économie s'étant tellement institutionnalisée comme la référence, ceci a pour conséquence qu'il paraît impossible de voir, à l'heure actuelle, la valeur d'un individu indépendamment de sa valeur (comme prix) sur le marché de la production. (d'où les attributs "objectifs" choisis par l'Insee, rémunération et ce qui en découle, statut socioprofessionnel).

On va donc avoir d'un côté une catégorie d'individus qui rentre dans cette référence et qui a un statut de "fort" qui doit assumer les "faibles", où le "fort" doit être solidaire.

Dans cette logique, il y a un envoyeur, qui est toujours "actif" et un récepteur assisté "passif".

Quel est l'impact à long terme de l'emploi de telles catégories de pensée? C'est ce que l'on va voir maintenant:

## **2. Inactifs et paresse**

en 2003, 53% des français estimaient que le RMI « *incitaient les gens à s'en contenter et à ne pas chercher de travail* » contre seulement 29% en 1989.<sup>35</sup>

Comment peut-on expliquer un tel changement dans les habitudes de pensée?

N'y aurait-il pas un retour de la connotation négative qu'entraîne le terme de paresse? Il est inévitable que si l'individu est "inactif", alors il ne peut être que paresseux, fainéant. En

---

35 Cité in Saint Jacques, *notre paresse. Vice et vertu* (2005)

fait, c'est un retour aux anciennes valeurs qui ont marqué l'évolution de nos sociétés: il faut lutter contre une classe d'oisifs, de paresseux, de parias, en les mettant au « travail », antidote efficace qui servit aussi bien au 6ème siècle lorsque l'on inscrivit la paresse dans les 7 péchés capitaux, pour lutter contre la forme de dépression qui touchait les moines inoccupés, que lors de la Réforme où voici un extrait d'une lettre adressé au roi Edouard VI par son conseil privé et qui illustre bien la pensée qui animait les débats de l'époque mais qui revient en force actuellement:

*« c'est la paresse qui est à l'origine de la misère et de la mendicité. Pour y remédier, il faut utiliser son antidote, le travail. »*<sup>36</sup>

c'est une telle pensée qui contribua à la création en Angleterre des « workhouses ».

Travail et paresse sont donc mis en opposition, alors que pour Rousseau, il faut renouer avec l'oisiveté intelligente de l'époque romaine, avec l'otium.

Ce sont par des considérations binaires que l'on construit des représentations sociales percevant un groupe dans le juste, bon, fort et un groupe de faible, à intégrer et à éduquer. On est loin, avec cette démarche de supériorité et d'assistance, du fonctionnement des sociétés dites “traditionnelles” où l'on parle de réciprocité:

il y a une réciprocité, une interdépendance, qui permet à chacun d'exister, de coexister dans le champ social. (n'oublions pas que dans leur fonctionnement, il n'y a pas cloisonnement entre sphère économique et sphère sociale...)

Alors, les “inactifs” seraient des “inactifs” car ils ne participent pas au champ de l'économique? Mais est-il valable et pertinent d'utiliser un tel terme pour nommer un groupe, qui peut et qui est actif?

Il nous faut donc déconstruire notre représentation mais serait-ce la seule?

Puisque si d'une part, il existe une économie dite “formelle” c'est qu'il doit exister une économie dite “informelle”?

La sphère économique, désencastrée, placée comme la Référence, conduit à un raisonnement qui perçoit tout ce qui ne rentre pas dans le calcul du PNB comme secondaire, parallèle, et qui donc les fait déjà entrevoir comme moins importants, dévalorisés.

Il existe la norme à partir de laquelle on estime le reste: ainsi, ce que l'on ne sait pas nommé, on va le nommer, à tort, l'informelle, en négatif; c'est par ce même mécanisme que l'on estime « les actifs », et puis les autres, « les inactifs ». Les seconds, ne peuvent qu'être dévalués, dévalorisés, estimés qu'en lien (de dépendance) avec les autres.

C'est ce qui nous conduit à entrevoir une économie “informelle”, définie par L'OCS (

---

36 ibid

observatoire continu des changements sociaux) et qui a regroupé certaines activités sous l'appellation "*groupes domestique de production*" qui sont des "*réseaux de coopération formels ou informels, structurés ou non, organisés ou non, ayant une existence sociale, et permettant à l'individu d'évoluer, et aux échanges matériels et non matériels de s'effectuer. C'est un ensemble d'activités domestiques et sociales qui nécessitent des contraintes et produisent des ressources, et définissent un lieu où transitent des attributs, des valeurs et des normes, où s'expriment une certaine solidarité, et se manifeste une certaine connivence.* » (Pellegrin, 1993)

Ne pourrait-on pas là encore revenir sur la pertinence du choix du terme "informel"?

C'est la thèse défendue par M Pellegrin-Rescia: "*le système informel n'est pas moins mis en forme, et est autant formalisé que le système "formel"*". Comme nous l'avons déjà indiqué, l'Insee a pour critères le niveau de vie et les éléments socioprofessionnels.

Il s'agit d'un choix et ce choix a pour conséquence de ne pas reconnaître "l'informel", qui se caractérise plus par le mode de vie et les éléments socioculturels.

Il s'agit d'une façon d'appréhender le réel qui conduit à poser un système en référence, le système "marchand", où celui qui y participe à une place dans la société et celui qui n'en a pas est exclue du groupe social. Pour sortir de cette manière dichotomisée de penser, il nous faut tout d'abord désencastrer l'économie des autres sphères de la vie et l'intégrer au social, au politique...

on sortira d'une dépendance pour aboutir à une interdépendance, manière opérante pour considérer chacun des groupes en présence à égalité et sortir de la considération où tous ceux qui ne rentrent pas dans le cadre de la production sont nécessairement appelés "à problème" et estimés "out".

Ce travail passe par une prise de distance avec nos catégories de pensée, faire un effort linguistique pour trouver de nouveaux concepts entraînant certainement moins d'erreurs d'appréhension du réel; comme le propose M Pellegrin-Rescia de passer "des inactifs aux travailleurs".

mais alors si les "inactifs" travaillent, que font-ils au quotidien? Comment organisent-ils leur vie?

Quel ressenti ont-ils quant à la considération de leur groupe d'appartenance: seulement comme une différence? Comme un manque? Comme un groupe dont on doit porter secours?

C'est à toutes ces questions que l'on va tenter de donner des réponses, des explications dans la recherche pratique.

## **IV. Identité et ego-écologie**

Le concept théorique « d'identité » prend des sens différents en fonction du cadre théorique dans lequel on l'applique:

Rapidement, en psychologie, elle est personnelle, et l'individu n'en a normalement qu'une seule. En sociologie, elles sont collectives et l'individu en aura plusieurs. Sous le prisme de la psychodynamique du travail, « l'identité est l'armature de la santé mentale. ».

Nous avons décidé, pour cette recherche, de discuter la question de l'identité sous l'angle de la pensée égo-écologique. C'est un choix théorique qui s'explique principalement à deux niveaux:

- pour les concepts sous-tendant la construction de l'identité, que nous allons exposer par la suite.
- ce cadre théorique est rattaché à un outil que nous utiliserons pour mener notre recherche.

### ***la pensée égo-écologique, son champ d'observation et d'analyse***

#### Définition:

*« Le terme ego-écologie a été introduit dans le but de décrire une approche qui se centrerait sur la transaction entre un ego (identité comme milieu interne et système de mémoire) et son milieu (l'espace socioculturel) »<sup>37</sup>.*

Il s'agit d'envisager l'individu intégré dans une matrice sociale composée d'une multitude de groupes dans lesquels soit il se retrouve, soit il s'en défend.

L'identité est emprunte de subjectivité et d'objectivité: une construction personnalisée et des attributs que va lui donner l'extérieur en fonction de ses appartenances à tel ou tel groupe.

Ici, c'est la construction subjective via l'appréciation de l'environnement extérieur par l'individu qui nous intéresse. Le sujet va se l'approprier spécifiquement et l'organiser en un environnement intérieur.

C'est dans ce cadre que nous allons essayer de comprendre comment se construit, chez les sujets, une réalité sociale personnalisée à partir d'un matériau commun à tous et quel rapport dynamique, ils entretiennent avec le « travail ».

Nous allons donc voir le rapport qui existe entre des conditions objectives et comment des représentations personnelles vont faire jour et guider leurs choix, leurs projets de vie.

---

<sup>37</sup> ZAVALLONI. M. (2001), *E-Motional memory and the identity system : Its interplay with the representation of the social world*. In « Representation of the social bridging theoretical traditions. Eds : K.Deux & G.

L'identité est le fruit d'un vécu, d'une histoire et en même temps un devenir puisqu'elle organise subjectivement des expériences pour se donner une direction et ainsi agir.

*« Dans l'analyse ego-écologique, l'identité est appréhendée comme une modalité particulière de construction de la réalité, un point de vue à partir duquel le monde extérieur devient monde intérieur en fonction d'un projet et d'une histoire. »<sup>38</sup>*

Dans cette approche, on se centre sur le monde interne individuel en tant que point de rencontre entre lui et autrui, entre lui et le monde. C'est par cette triple interaction que l'on évite l'écueil d'un focus uniquement centré sur l'individu, ou bien un focus uniquement centré sur le lien aux autres.

son champ d'observation et d'analyse:

l'adéquation entre mes objectifs de recherche et ce référentiel se trouve sous la forme de ce que l'outil vient explorer: l'auteure développe le concept de mémoire é/motionnelle:

se plaçant dans un cadre conscient et préconscient, où le symbolique (au sens de l'inconscient) n'intervient pas, c'est par un travail de sélection et de mémorisation où l'affectif intervient que l'individu va d'une part construire son rapport au réel et d'autre part, s'exprimer sur celui-ci.

C'est en mobilisant ces processus que l'individu va interagir avec le monde. On va donc aller explorer les représentations significatives pour le sujet, en tant qu'elles mobilisent et suscitent le travail de la mémoire é/motionnelle, pour distinguer son identité psychosociale. Ainsi, c'est au quotidien que l'individu va faire émerger des souvenirs, des affects, des représentations qui lui permettront de donner un sens à ce qu'il vit et ainsi poser une action intégrée à une direction commune.

Lorsqu'une représentation sociale apparaît dans la dynamique identitaire d'un sujet, et que celle-ci est suffisamment significative, un « effet de résonance » se met en œuvre et active des éléments contextuels forts ( images, expériences, émotions...) pour former un circuit affectif représentationnel. La construction identitaire est donc un processus dynamique où l'affectif et la mémorisation sont stimulés, pour apparaître comme une force motrice participant à la dynamique identitaire aussi bien interne que dans l'interaction avec les autres.

---

38 LOUIS-GUÉRIN C.& ZAVALLONI M. (1987), *L'ego-écologie comme étude de l'interaction symbolique et imaginaire de soi et des autres*, in Sociologie et sociétés Nouvelles Trajectoires Sociologiques. Vol.XIX, n°2, octobre 1987, p.65-75.

### l'environnement interne opératoire :

l'identité psychosociale du sujet peut être modélisée sous la forme d'un environnement interne opératoire (EIO). Il se construit par la sélection et la mise en articulation personnalisée d'éléments de l'environnement socioculturel pour définir des motivations et projets de vie.

Cet environnement « opératoire » renvoie à la capacité d'un individu à faire venir à la conscience un condensé de ce qui serait la trame de son identité. Cette trame se matérialise par des mots identitaires qui viennent se lier aux appartenances ressenties par l'individu. Il s'agit en quelque sorte de mots clés, qui reviennent fréquemment dans le discours, et qui par là-même semblent assez significatifs pour caractériser l'individu ou bien un groupe. C'est par l'analyse de ces mots clés que nous pouvons percevoir le rapport entre l'intériorité d'un individu et le monde qui l'entoure. En analysant les liens qui existent entre ces mots, nous pourrions définir la logique identitaire d'un sujet. Mais alors, quels sont ces mécanismes, ces liens?

Comme nous l'avons établi, c'est à partir de la représentation que se fait le sujet de son intériorité et de l'extérieur qu'il construit son identité. Plus précisément, c'est à partir d'inclusion et d'exclusion dans différents groupes et même au sein d'un groupe, qu'il va se placer en tant qu'acteur, comme s'il séparait le réel en Nous, nous sommes, et eux, ils sont. Ce mécanisme montre que l'on ne peut plaquer l'entière d'un groupe à l'identité d'un sujet, puisque celui-ci va sélectionner certaines caractéristiques pour les faire siennes.

Le Eux permet donc de créer une distinction au sein d'un même groupe entre des sous populations distinctes.

En fait, ce n'est pas l'appartenance à tel groupe qui est important mais c'est plus les caractéristiques que l'individu va donner pour justifier son choix qui nous importe.

L'individu entretient un rapport dynamique entre soi et le groupe, qui permet l'identification et que l'on nomme, « la réversibilité soi-groupe »:

ce mécanisme ne peut être présent que s'il y a véritablement identification de l'individu au groupe d'appartenance. Ainsi, le Nous équivaut ici au Je: l'individu va faire sien des attributs qu'il considère comme appartenant au groupe et qu'il estime positif. D'autre part, l'individu va projeter sur le groupe des caractéristiques personnelles, des motivations, des besoins.

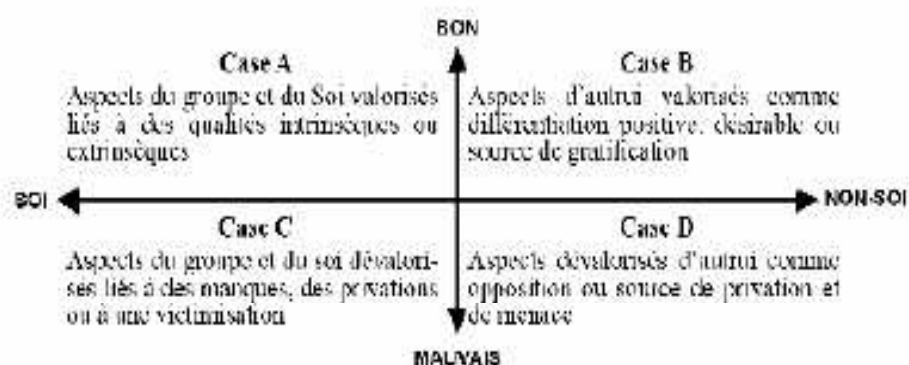
Cette réversibilité entre Soi et le groupe ou le groupe et Soi n'est possible que parce que dans la psyché, ils sont considérés comme un tout indistinct, qui rappelle la fusion à la mère dans les premiers temps de la vie d'un nourrisson. Il s'agit du premier moment égo-écologique.

On a vu à l'œuvre le mécanisme de ressemblance qui anime l'individu et le groupe mais celui-ci s'inscrit dans une dialectique avec un processus de différenciation, nommé « opposition soi / non-soi ». Celui-ci prend souvent une forme binaire, avec une pleine opposition, comme s'il existait un tout bon et un tout mauvais. Naturellement, le Soi va s'associer aux éléments positifs qui permettent le développement du groupe, la réalisation des aspirations profondes et attribués uniquement des éléments négatifs au Non-soi: attributs négatifs qui apparaissent souvent comme venant freiner l'épanouissement du groupe, toujours selon la subjectivité de l'individu bien entendu.

Notons que cette opposition symétrique se retrouve à l'œuvre lorsque l'individu va évoquer des manques personnels, des défauts, et qui pourront être donnés, projetés à l'autre groupe auquel la personne n'appartient pas.

On peut matérialiser ce fonctionnement par le schéma suivant:

**Figure II-1 : Espace Élémentaire de l'Identité Sociale**



Il paraît pertinent d'exploiter ce cadre de référence quant au concept d'identité, puisque le domaine qui nous intéresse, à savoir « le travail » est une dimension agissant aussi bien dans la sphère individuelle interne que dans la sphère interactionnelle avec le milieu social. Nous verrons dans la partie pratique comment nous allons exploiter les concepts, les grilles de recueil et d'analyse des données dans le cadre de l'ego-écologie.

Il semblerait que celui que l'on nomme « inactif », et qui nous intéresse dans cette étude, c'est celui qui est en capacité et en âge d'avoir un emploi et qui le refuse, qui fait le choix de refuser ce groupe.

Il sera intéressant d'explorer pourquoi l'individu refuse le cadre normé de notre société, quelles sont ses représentations de ce cadre qu'est le salariat? Que pense-t-il de ces individus? Quels sont les paramètres qui guident ces choix?

C'est à tout cela que nous allons tenter de donner un sens, une explication dans la partie pratique, en donnant la parole à certains de ces individus et en analysant le sens de leurs représentations.

## SYNTHESE ET FORMULATION DES HYPOTHESES THEORIQUES

### 1. synthèse des données

nous avons donc pris le temps de définir et d'éclaircir ce que nous plaçons sous le terme de travail.

Mais alors, ces individus refusent-ils le travail ou bien refusent-ils l'emploi et les caractéristiques que nous lui avons attribué et/ou son contexte?

### 2. formulation des hypothèses

leur démarche personnelle de remise en cause du « travail », au sens de sa forme actuelle, ne les amène pas à:

- refuser le travail en tant que catégorie anthropologique, c'est à dire qu'ils ne refusent l'activité aussi bien physique, qu'intellectuelle, en vue d'agir sur leur réalité.
- Par cette acceptation, ils peuvent combler leurs besoins de réalisation, d'appartenance, de se sentir utile

leur rapport à l'emploi:

- ces individus refusent l'emploi typique, avec les caractéristiques que nous lui avons attribué
- ces individus refusent les conditions dans et pour lesquelles l'emploi salarié s'effectue.

## **METHODOLOGIE**

Ce travail de clarification conceptuelle fait au préalable, nous a permis de prendre conscience de l'importance d'utiliser un vocabulaire précis et le plus adéquat possible à la réalité sociale qui nous entoure. Pour mettre en lien cette construction de pensée avec ce qui se vit au quotidien pour certains individus, nous allons, d'abord, vous exposer comment cette recherche fut établie et quels sont les pré-requis méthodologiques choisis pour avoir une démarche la plus rigoureuse possible.

## ***1. Population et sujets***

Notre objet d'étude est de déterminer s'il existe, potentiellement, une remise en cause du "travail" sous sa forme actuelle. Nous avons donc donné la parole à des individus qui semblaient agir dans ce sens, sans connaître réellement leurs motivations. Il s'agit plus d'une étude exploratoire, avec la volonté de donner la parole à une partie de la population française méconnue, peu médiatisée, dont les comportements et motivations sous jacents sont peu clarifiées pour ceux qui ne les connaissent de "l'intérieur". Cette exploration n'a pas la prétention d'appréhender dans sa globalité ce phénomène puisque d'une part, il s'agit d'une exploration qualitative, avec une population restreinte d'individus et d'autre part, dans la catégorie des "inactifs", les réalités peuvent être très différentes en fonction des sous-groupes rencontrés.

### ***1. Critères d'exclusion et d'inclusion***

#### Critères d'exclusion:

- Adultes consultants en psychiatrie. J'ai la volonté de mettre en exergue des choix dictés par les idéaux et étayés par la raison. Il me faut donc rentrer en contact avec des individus pleinement conscients de la dynamique de vie qu'ils se donnent.
- Adultes ayant à l'époque du protocole un emploi typique ou chômeurs en recherche active d'emploi. Il nous paraît fondamental que leurs positions soient appuyées par une application dans la réalité quotidienne.

#### Critères d'inclusion:

Homme ou femme, entre 20 et 50 ans. Il paraît intéressant d'ouvrir au maximum nos critères, car bien que notre appréhension du réel change avec le temps, nous nous intéressons au choix porté par l'individu dans un temps de vie, qui est considéré dans notre société comme le temps "actif" pour l'individu.

Un individu qui a fait le choix conscient de s'écarter de l'emploi typique, et par conséquent de subvenir à ses besoins avec un minimum de ressources.

## **2. Portraits de mes interlocuteurs**

Certains interlocuteurs souhaitaient que leur véritable identité soit dévoilée. Je trouve cette volonté admirable, parce qu'elle révèle l'envie d'assumer ses choix, ses positions de vie. Cependant, dans le contexte actuel, avec des politiques de coupes franches dans les aides sociales, j'ai préféré ne divulguer aucun nom, appliquant ainsi le principe de précaution, pour ne pas potentiellement nuire à des individus sans qui, grâce à leur expérience et leur témoignage, ce projet de recherche n'aurait pas eu toute sa pertinence. Car c'est par la mise en actes de valeurs, d'idéaux que l'on se confronte à la difficulté; difficulté financière, obligation de se justifier fréquemment auprès des autres... et c'est ce contexte de vie qui les façonne et qui les rend acteurs de leur vie.

Loric:

Il est âgé de 35 ans, sa trajectoire professionnelle et personnelle est très évocatrice de ses choix, des valeurs qu'il a fait siennes.

Il explique que c'est tardivement, après avoir obtenu son diplôme d'électrotechnicien, qu'il a pu prendre conscience que le salariat ne correspondait pas toujours à ce qu'il avait connu comme modèle familial, à savoir que l'activité permet sans intermédiaire et sans changer de lieu de subvenir à ses besoins de nourriture : Loric est fils d'agriculteurs.

Son diplôme en poche, il pensait avec idéalisme que la technique et la technologie serviraient le monde et faciliteraient le développement du groupe humain. La déconvenue fut brutale et rapide puisque lors de sa première expérience professionnelle, on lui demanda de confectionner un outil permettant de centraliser les performances individuelles de chacun des employés travaillant dans la confection de textiles. Il comprit que son savoir et ses compétences serviraient à contrôler en temps réel l'avancement de chaque pièce à créer et qu'ainsi, on pourrait récompenser les employés plus rapides et pressuriser les plus lents.

Il décida de revenir à une passion d'enfance, le montage sonore, il obtint son diplôme d'ingénieur du son, et commença à s'épanouir dans sa nouvelle profession. La passion et le talent lui permirent de se faire rapidement un nom, de travailler dans une grande ville au dynamisme culturel important et de travailler pour des maisons de production de groupes musicaux.

Il travaillait souvent plus de 50 heures par semaine, sa vie de l'époque se résumant à cette activité centrale, et à amasser ainsi un capital financier correct.

Au bout de cinq ans à un tel rythme, il a commencé à s'interpeller sur le bien-fondé de sa démarche, de son rythme effréné et surtout de l'acceptation de contrats dont la valeur

musicale ne correspondait pas à ses valeurs, en lien avec des maisons de production où la réussite commerciale passait avant la qualité et la créativité musicale.

Il changea de milieu, connaissant les risques de ne pas avoir de nom dans une région, plutôt rurale, où le dynamisme culturel était à l'opposé des conditions de son ancienne situation géographique.

Il réduisit considérablement son activité professionnelle, avec la réduction financière qui s'accompagne. Il s'agissait d'un choix de vie: moins d'activité rétribuée, donc moins de cachets d'intermittent du spectacle, et par là même une réduction de sa consommation; mais aussi plus de temps libre, avec une disponibilité lui permettant de s'investir dans d'autres projets qui lui tenaient à cœur.

Enfin, il peut être intéressant de noter qu'il avait fait la démarche de refuser le service militaire, et d'être objecteur de conscience.

Damien:

Âgé de 27 ans, ce jeune homme a connu pendant deux ans un emploi typique, comme agent dans un parc, c'est à dire comme technicien de rivières. Il travaillait pour une collectivité où il percevait l'incohérence du système où des élus prenaient des décisions qui allaient à l'encontre de ce qu'on lui avait appris au lycée technique: des décisions détruisant plutôt que protégeant l'environnement.

Avant cela, il avait vécu dans une cabane isolée, où il vivait de sa pêche, de sa chasse et de son travail "au black" dans les espaces verts.

Il a décidé de quitter son emploi en collectivité à cause de ce système, dans l'optique d'œuvrer en tant que militant bénévole pour contribuer à faire évoluer les mentalités.

Deux moteurs l'animent principalement:

la préservation de l'environnement et le développement de la culture, notamment musicale.

En ce qui concerne le premier, il œuvre actuellement avec trois amis au développement d'une Société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP) qui vise l'accueil et l'animation de groupes naturels pour sensibiliser les gens aux questions environnementales. En parallèle, il coréalise un documentaire sur la politique de gestion de l'eau et les pressions des lobbys agricoles pour réaliser de la culture intensive.

Au niveau culturel, il est membre d'associations organisatrices de nombreux événements et de festivals de musique dans sa région.

Il subvient à ces besoins en touchant le R.M.I. et c'est grâce à cette allocation qu'il peut se dégager du temps pour réaliser ces nombreuses activités.

Mathieu:

Âgé de 35 ans, son parcours est riche d'expériences et il possède un certain recul par rapport « au monde du travail ».

Après son BTS commerce, il travaille dans la grande distribution. Idéaliste, il considérait la mission de la grande distribution comme celle de proposer de bons produits pour satisfaire la clientèle.

Il a changé fréquemment d'entreprises, allant souvent au clash avec ses supérieurs, et ce souvent pour un choc de valeurs:

En tant que « chef de rayon », il refusait le port de l'uniforme réservé à ce statut (chemise et cravate) considérant que pour faire de la mise en rayon et de l'approvisionnement, cet accoutrement n'était pas nécessaire. De plus, il souhaitait toujours humaniser les liens dans ses équipes, ce qui, à ses dires, n'était pas toujours perçu comme positif, la logique de la pressurisation régnant massivement. Ces déroutes successives l'ont conduit à faire de courtes missions notamment comme VRP, où la logique du seul profit l'amena encore une fois à la rupture avec le milieu.

Lorsqu'il comprit que, quels que soient le profil des cibles commerciales ou leur situation financière (elles étaient parfois complètement surendettées), l'objectif était de signer le contrat, il eut une forte altercation au domicile d'un client avec son chef de vente et quitta l'entreprise.

Sensible aux questions écologiques depuis toujours, il décide de reprendre sa formation, et rentre dans un BTS "protection de l'environnement".

Il travaille ensuite pour un parc naturel français et quitte ses fonctions pour effectuer une formation lui permettant d'acquérir les techniques de réalisation de film. Il touche actuellement le R.M.I.

Elisabeth:

Âgée de 32 ans, elle a eu un parcours emprunt de continuité durant plus de 10 ans, puisqu'elle remplit la fonction d'assistante vétérinaire durant la majeure partie de ce temps, alors qu'auparavant, elle avait remplit les fonctions de commerciale. Elle travaille pour un cabinet en libéral, puis pour le compte d'un zoo.

Ce qui m'a marqué dans son discours, c'est l'idée que ce qui l'animait le plus, ce qui la rendait fière et utile, c'était de travailler en décalé, c'est à dire lorsque les urgences l'amenaient à rester plus longtemps que prévu ou bien qu'elle devait retourner la nuit sur le lieu de son activité pour assurer la survie d'animaux en danger. C'est par de tels actes

qu'elle sentait qu'elle dépassait le cadre *stricto sensu* de son emploi et que sa présence avait un sens.

Elle a quitté son CDI pour réaliser une formation pour faire du montage de films. Elle touche actuellement un équivalent du R.M.I., un contrat d'aide sociale.

Jules:

28 ans, deux enfants. Il vit en yourte, mode d'habitat qu'il considère comme très économique. Il raisonne et agit pour diminuer au maximum sa consommation, ce qui le rend moins dépendant du système monétaire.

C'est avec peu de ressources qu'il organise sa vie, n'ayant qu'une maigre activité rétribuée, celle de batelier à l'occasion. Son temps, il l'occupe à l'éducation de ses enfants, à sa participation très active dans une association pour la défense du milieu naturel dans lequel il vit.

Avec son bac, il a fait des études de biologie pour se spécialiser par la suite dans la gestion et la protection de l'environnement et l'animation nature auprès de groupes.

Lorraine:

Agée de 24 ans, cette jeune femme a connu une pluralité d'expériences:

Responsabilisée très tôt dans sa famille, elle commence rapidement à agir pour gagner de l'argent, cumulant des travaux périodiques "au black". (vente de myrtilles à des restaurateurs, emploi saisonnier pour un VVF...)

Elle a obtenu son DEUG de sociologie, et en désaccord avec certaines valeurs des enseignants rencontrés, elle y mit fin.

Elle a été, à une époque, employée dans le bar d'une institution politique française, devenant responsable de celui-ci par la suite. Elle décide de quitter ce poste, ne cherchant plus que le minimum d'activités rétribuées pour avoir le temps, notamment d'entreprendre de longues périodes de voyages.

Eric:

Âgé de 40 ans, une enfant à charge.

Il a commencé par des études de philosophie. (jusqu'au DEUG à l'époque).

Objecteur de conscience, il a travaillé durant un certain nombre d'années dans le monde du spectacle, à des postes variés. Après avoir suivi des formations complémentaires et des stages, il monte sa société dans la réalisation vidéo pour le monde du spectacle. Après l'arrêt de cette activité (il y a environ deux ans), il obtient le statut d'intermittent du

spectacle qu'il conserve une quinzaine d'années. Il a vécu du R.M.I. de nombreuses années, et finit par obtenir un Contrat Avenir à temps partiel dans une association.

Il s'agit, comme vous pouvez le constater d'individualités aux parcours tous différents.

Pour la plupart, un virage a été pris après une certaine prise de conscience et de nombreuses expérimentations. C'est cette prise de conscience que nous allons tenter de comprendre:

qu'est-ce qui pousse, qu'est-ce qui motive ces individus à de tels choix de vie?

Rentrons dans l'univers de ces individus qui refusent le salariat typique, analysons et décrivons précisément chaque facteur, chaque pensée qui les animent, et peut-être qu'en sortant de cette étiquette réductrice “d'inactifs”, on comprendra certains éléments de notre logique sociale et quels types de changement, ces individus nous invitent-ils à prendre en considération.

## ***II. Contexte de la passation***

Il me paraît important de revenir sur le contexte de la prise de contact avec ma population de recherche. Nous nous doutons bien que dans le contexte politique actuel, où les chercheurs d'emplois, et tous ceux considérés comme « inactifs » (minimas sociaux...) sont sommés de trouver un emploi sous peine de perdre leurs droits, ces individus sont plutôt dans une volonté de ne pas se faire « remarquer ». Il m'a donc été difficile, dans un premier temps, d'avoir des contacts avec ceux-ci dans la mesure où j'avais peu de connaissances de ce groupe social.

Cependant, au premier contact sérieux engagé, il me fut assez facile de m'immerger dans ces groupes comme s'il existait un véritable réseau de connaissance au sein de ce groupe social; groupe apparaissant alors vraiment comme un groupe d'appartenance. J'avais déjà eu au préalable de ces rencontres, des échos fournis par l'individu ayant “servi” de premier contact, échos teintés de bienveillance, de partage de valeurs. Il me paraît important de prendre du recul sur ma manière d'être et d'interagir avec ces individus car je pense avoir peu à peu intégré ces considérations positives à leur égard, ce qui a créé une certaine adhésion.

Il m'a fallu me déplacer dans une autre région, agricole, pour passer les entretiens et ce détail est important car mon manque de pied à terre m'a parfois permis de m'immerger dans le quotidien des individus interrogés.

## **1. Ma position dans la passation:**

Le contexte de ces entrevues s'est donc apparenté, dans certains cas, plus à de l'observation participante et à de la psychosociologie clinique, qu'à la très formelle rencontre exploratoire, où l'on ne rencontre l'individu que dans le cadre strict de l'entretien.

Un tel comportement de ma part a eu plusieurs conséquences, et le fait de l'analyser a permis un recul nécessaire pour aborder avec le maximum "d'objectivité" le contexte d'expérimentation:

Intuitivement, j'avais plusieurs a priori qui ont influencés mon comportement:

Tout d'abord, j'ai eu le sentiment que je ne pouvais pas rencontrer ces individus avec formalisme, c'est-à-dire de la manière protocolaire à laquelle on pourrait s'attendre dans ce type de démarche, à cause de l'impact que cela aurait eu: ma démarche serait apparue avec une rigueur et une « froideur » qui n'auraient pas permis une véritable expression, la pleine liberté d'être.

D'autre part, j'arrivais dans l'interaction avec une « considération positive inconditionnelle »<sup>39</sup>, attitude qui permet principalement à l'individu interrogé de se sentir reconnu dans sa différence;

Cette bienveillance me paraissait d'autant plus nécessaire avec ces individus qu'ils sont souvent stigmatisés socialement et qu'ils doivent, comme ils l'expriment, faire face à l'incompréhension du plus grand nombre, et se justifier sans cesse de leurs choix de vie.

Malgré cette attitude, il m'est arrivé au cours d'un entretien de sentir la résistance de l'un des sujets, résistance qui s'explique selon mon hypothèse de deux manières:

il s'agissait d'une caractéristique subjective à adopter une position critique face à ce qui lui est proposé. L'entretien s'est donc déroulé dans un contexte plus formel que les autres.

Cette potentielle adhésion personnelle dépasse donc le cadre de la bienveillante neutralité qui permet de créer le lien de confiance tout en gardant une certaine distance.

C'est en ayant pris conscience de cette attitude personnelle, très subjective, pleine de sympathie, que j'ai décidé d'introduire un outil exploratoire pour la conduite des entretiens. En effet, j'ai rapidement pris conscience que j'aurais une grande influence sur le propos et les contenus de pensées qui pourraient être amenés. C'est donc par souci de distanciation et pour éviter au maximum un tel biais, que j'ai mis en place l'exploration préconisée par Zavalloni.

---

39 Concept repris de Carl Roger

## **2. L'outil d'investigation:**

J'ai traité, dans la partie théorique, la question de l'identité. Cette dimension a été abordée, par choix, sous l'angle de l'égo-écologie. Cette décision prend tout son sens dans la construction de mes hypothèses opérationnelles et de leurs traitements.

Je vais exposer en détail la pertinence de la méthodologie créée par les auteures de l'égo-écologie, pour expliquer comment j'ai adapté leur outil à cette démarche. Mais d'abord, y avait-il la nécessité d'un outil pour le recueil?

Dans ce cas précis, il paraissait nécessaire d'introduire une distance avec les sujets. C'est par rigueur professionnelle qu'on a décidé de donner un cadre à la rencontre, pour éviter d'apporter un biais et une influence sur les données apportées par les sujets.

Mais en quoi consiste cet outil et quel est-il?

Nous avons utilisé une version simplifiée de L'investigateur Multistade de l'Identité Sociale créé par Zavalloni. En effet, notre thématique centrale n'étant pas la question de la dynamique identitaire, une utilisation exhaustive de son outil nous aurait conduit à sortir du champ de notre recherche. Rappelons que nous avons utilisé principalement cet outil pour limiter les biais qui auraient pu apparaître dans les échanges.

Il s'agit d'un questionnaire semi-directif où, dans un premier temps, on demande au sujet de répondre, par un mot significatif ou de courtes phrases, à un questionnaire d'association libre concernant des groupes d'appartenance qui gravitent dans la sphère sociale de l'individu. Dans un deuxième temps, nous revenons sur chacune de ses productions, pour qu'il les clarifie et développe sa pensée.

Voici les catégories que l'on a créé pour les besoins du test:

- les "*sans travail central*" (*sans emploi normal*)
- les *actifs non rétribués*
- les *salariés*
- les *agents administratifs*

À ces groupes, on a ajouté le stimulus verbal :

- *le travail*
- *l'argent*

Ce dernier stimulus a été rajouté lors de la version finale de l'outil créé. En effet, j'ai pu constater lors des prises de contact téléphoniques que cette thématique était centrale et revenait fréquemment.

Tous les groupes ont été créés pour les besoins du questionnaire, dans le but d'explorer les dimensions concernées par la problématique.

Il m'a été très difficile de choisir les termes, et cette difficulté reflète, je pense, l'incongruence qui existe parfois entre le terme usité socialement pour parler de ces groupes et leurs réalités.

Par exemple, on peut se poser la question de la pertinence de l'étiquette qu'on leur appose souvent, celle d' « inactifs ».

Le groupe “*les sans travail central*”:

j'utilise volontairement le mot “travail” dans son sens le plus courant. Cette formulation floue permet d'explorer la réalité que ces individus comprennent avec ce terme, et aussi la façon dont ils se placent vis-à-vis de ce concept.

Le mot *central* permet ici d'indiquer plusieurs dimensions:

L'activité en tant qu'elle occupe temporellement une place centrale et conséquemment à cela sa centralité dans la vie psychique du sujet.

Il m'a été difficile de choisir cette catégorie car je ne voulais pas créer de biais. D'autre part, cette difficulté renvoie à l'utilisation souvent inappropriée de concepts pour parler d'une réalité.

Le groupe “*les actifs non rétribués*” est là pour explorer les activités “périphériques”, pour laisser un espace afin qu'ils s'expriment sur la façon dont ils occupent leur temps, sur la nature de leurs préoccupations et la manière dont ils se placent vis-à-vis d'elles; c'est-à-dire comment ils les considèrent: comme étant non valables, non reconnues car non insérées dans le monde du travail, ou bien dans la revendication de l'acte posé?

Le mot *actif* n'est pas placé ici de manière anodine: il permet de favoriser l'expression sur la façon dont ils se sentent par rapport à l'étiquette « d'inactif ».

Le groupe “*les salariés*”:

Ce groupe va nous permettre de connaître d'une part les caractéristiques que l'individu attribue à ce groupe d'appartenance, et d'autre part de savoir si ces caractéristiques sont enviées ou rejetées.

Le dernier groupe, « *les agents administratifs* » me paraissait intéressant à évoquer, puisque y sont regroupés sous ce terme, les fonctionnaires des structures de l'aide sociale (type ANPE, ASSEDIC...), groupe d'individus qui gravitent indéniablement dans la sphère sociale du sujet, et qui par conséquent peuvent influencer potentiellement sur sa dynamique identitaire.

Le stimulus verbal du « travail » permet d'explorer la définition et le sens que lui donnera chaque personne. Ce stimulus est, de manière volontaire, laissé flou, pour permettre d'aller au plus propre de la représentation que s'en fait l'individu, et ainsi éventuellement de connaître l'impact de ce flou sur son appréhension du concept.

Le stimulus verbal « l'argent » a donc été rajouté sur le tard, comme on l'a évoqué. Il permet d'explorer la représentation de ce concept chez ces individus, et la façon dont ils se placent vis-à-vis de lui.

Pour chacune de ces notions, on donne la consigne d'établir une liste de mots ou de courtes phrases émergeant plus ou moins spontanément, et qui illustrent leur représentations des groupes proposés.

L'individu peut appartenir, comme on l'a vu, à différents groupes; il lui arrive même de se différencier au sein d'un groupe d'une partie des individus qui le composent.

C'est pourquoi, lorsque l'individu s'exprime sur des groupes d'appartenance, la distinction est établie entre Nous et Eux. C'est le cas pour les groupes « *sans travail central* » et « *actif non rétribué* ».

Après avoir répondu à chacun des groupes et stimuli, on revient avec l'individu sur chacune de ses productions, que l'on appelle des *unités représentationnelles*, pour clarifier le sens qu'il en donne personnellement. On pourra ainsi savoir s'il donne une valeur positive ou négative à l'unité représentationnelle donnée et s'il se l'attribue ou non. (Soi / Non-soi).

Par ces opérations, nous pourrions mettre en évidence et distinguer les groupes où l'individu se reconnaît le mieux (égo morphisme) de ceux dont il se sent étranger (allomorphisme).

Cette étape est fondamentale puisqu'elle permet de rentrer véritablement dans l'univers psychosocial du sujet et aussi de clarifier ses pensées: par exemple, le mot “naïf”, au-delà de sa définition dans le dictionnaire, peut prendre des sens multiples et peut être connoté positivement ou négativement. Cette clarification nous permettra d'établir des liens entre les représentations amenées pour cerner le contexte existant autour de ces termes.

C'est par ce processus que nous comprendrons comment l'individu interagit avec les données qui proviennent de l'extérieur, comment il les articule pour se créer et s'individualiser; et ce précisément à travers son rapport aux dimensions du “travail”, de l'emploi, et à travers son rapport aux autres...

En étudiant les interactions entre les mots identitaires significatifs pour le sujet, nous pouvons déterminer comment se déploie son Environnement Intérieur Opératoire (EIO).

Il s'agit d'une modélisation de la façon dont s'articule son identité sociale subjective en fonction du cadre socioculturel dans lequel il évolue.

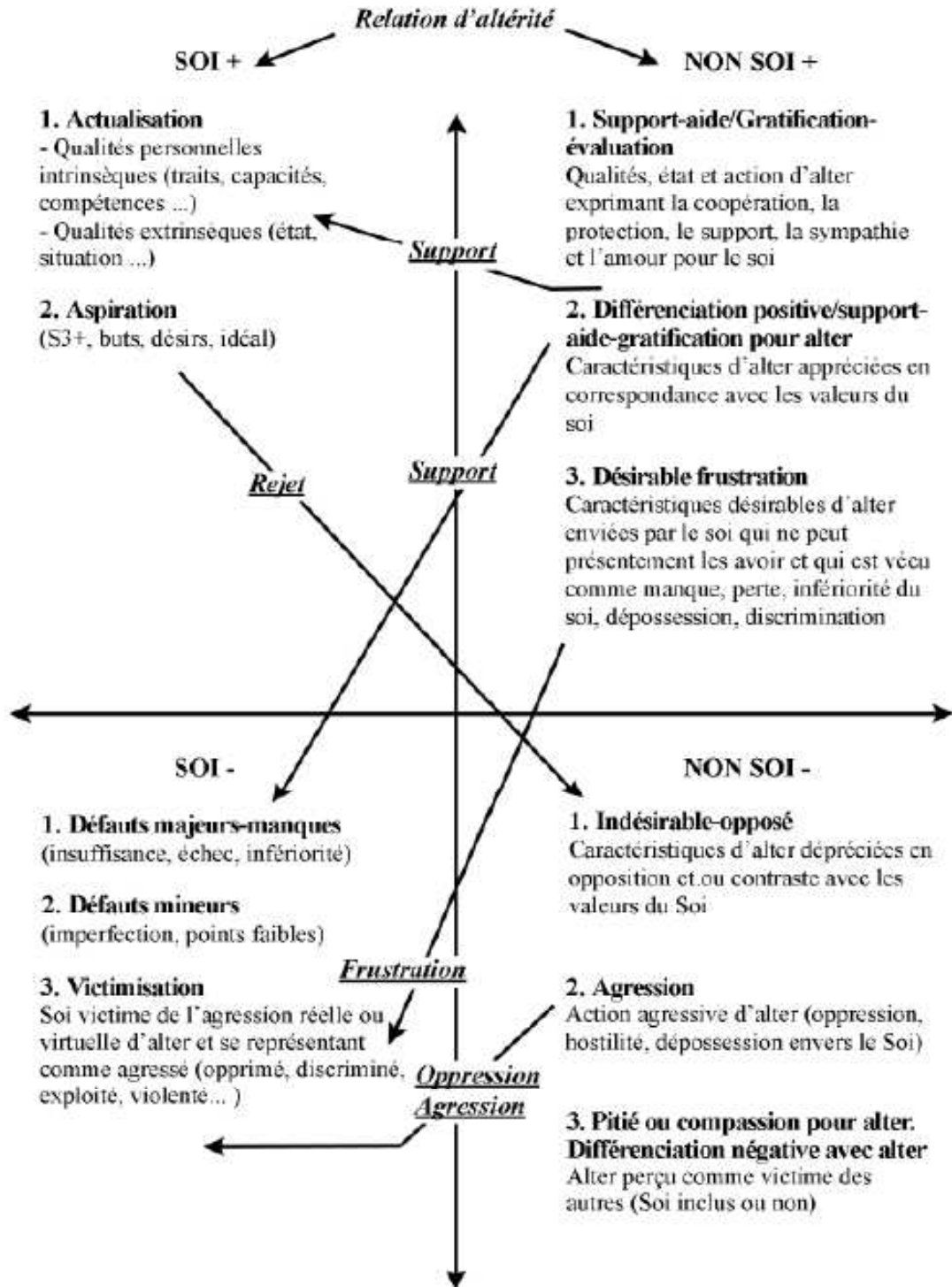
Nous commencerons par définir les représentations qui peuvent être groupées sous l'entité du Soi positif, pour l'étendre ensuite au Soi négatif, au Non soi positif et au Non soi négatif

Une série de mécanismes révèle les relations probables entre ces différents cadrans:

- contiguïté: des unités représentationnelles ayant un sens voisin et qui peuvent se renforcer
- incompatibilité: des unités représentationnelles s'excluent mutuellement.
- Rejet: une caractéristique positive du soi s'oppose à une caractéristique jugée comme défavorable chez Alter
- relation antagonique: deux thèmes jugés négativement chez soi et chez alter et qui sont contraires (par exemple, dominant / dominé) souvent, il s'agit d'un rejet sur alter de ce qui est vécu pour le soi comme une victimisation.
- Support: un thème valorisé chez alter vient renforcer, soutenir une caractéristique positive ou négative du soi
- différenciation positive: sans rapport de comparaison, un attribut est jugé gratifiant chez l'autre, comme quelque chose que l'on apprécie chez lui.
- différenciation négative: l'autre est perçu comme victime ou inférieur et ce souvent par une action de l'environnement (par exemple, une oppression de la société sur ce groupe)
- frustration: une caractéristique désirable de alter et qui est vécu comme un manque au niveau du soi
- oppression, agression de Alter sur le soi
- contre élaboration défensive du soi: une caractéristique négative du soi va être minimisée, neutralisée, ou même son sens va être détourné.

Voici ce que cela peut donner dans la modélisation:

**Figure I-2 : Relations entre les cadrans de l'Espaces Elémentaires de l'Identité Sociale**



Zavalloni et Louis-Guérin (1984)

On a donc exposé le cadre spécifique dans lequel s'est effectuée cette recherche et les moyens que l'on a trouvé pour répondre au maximum aux exigences méthodologiques. Après avoir explicité nos hypothèses opérationnelles, on va passer à l'analyse des résultats et ainsi apporter quelques réponses à nos différents questionnements.

C'est en partant des unités représentationnelles données par les sujets, en articulant leurs pensées que l'on va répondre à nos interrogations et que nous finirons par présenter un environnement interne opératoire pour faire une synthèse des processus dynamiques qui se jouent chez ces sujets.

### ***III. Hypothèses opérationnelles:***

#### Concernant les représentations du Travail:

- en explorant leur vécu, leurs activités quotidiennes, on constatera une acceptation et un véritable investissement dans les activités exigeant un effort mental et ou physique, c'est-à-dire dans le Travail.
- Ces individus Travaillent pour combler leurs besoins:
  - d'œuvrer et de se réaliser
  - d'œuvrer pour leurs valeurs, leurs idéaux
  - d'engagement et de se sentir utile
  - de lien social
  - de reconnaissance

#### Concernant les représentations de l'emploi typique:

- On peut noter la présence de représentations exprimant un refus de l'emploi typique et des caractéristiques le définissant:
  - activité rétribuée
  - activité à plein temps
  - activité stable dans le temps
  - sous l'autorité d'un employeur
- la présence de représentations exprimant un refus du contexte dans lequel l'emploi typique se réalise, avec la présence des caractéristiques suivantes:
  - unidirectionnalité économique
  - absence de visibilité et de maîtrise
  - absence de liens humains

On aboutira à une synthèse de la façon dont ces individus perçoivent le “travail” à l'heure actuelle, aussi bien dans ce qu'ils en ont déconstruit que dans le chemin qu'il leur reste à faire.

## **LES RESULTATS**

## ***I. Une acceptation et un investissement dans le Travail***

Notre première hypothèse est que ces individus ne refusent pas le Travail en tant que catégorie anthropologique. Nous allons y répondre en deux temps, tout d'abord en revenant sur leurs parcours de vie et sur ce qu'ils réalisent au quotidien.

Par la suite, nous verrons comment ces individus viennent combler, par leurs activités, leurs besoins individuels.

### Remarque:

Il est très difficile dans la restitution de parcelliser, de séparer en catégories le propos de ces individus, car souvent toutes ces thématiques s'entrecroisent, se recoupent; pour un minimum de discernement, je tente un découpage et un regroupement des propos en fonction de catégories préalablement définies, mais nous retrouverons parfois des éléments complémentaires au sein d'autres dimensions.

Nous avons vu en introduction de la partie théorique tout l'effort qu'il convient de faire pour réutiliser les termes appropriés, à savoir parler du Travail, pour toute activité qui mobilise corps et/ou esprit, et utiliser le terme "emploi" pour traiter de l'activité qui a lieu spécifiquement dans le cadre d'une rétribution.

Ces individus sont qualifiés par les institutions de notre état comme des « inactifs ». Alors, à en croire cette étiquette, ils ne font rien? Ils seraient donc les oisifs, les fainéants dont on parle couramment!

Mais alors comment est régi leur quotidien?

Nous allons exposer leurs rythmes de vie pour montrer assez rapidement qu'activités ils ont, et que parfois même, il y a une suractivité chez certains de ces individus.

Prenons l'exemple de Damien. Il a rempli les fonctions de technicien de rivières pour ensuite s'en écarter. Non pas dans le but de ne rien faire, *stricto sensu*, mais bien pour faire cette activité différemment:

*« les projets que j'ai là, que j'ai depuis concrètement cinq ou six ans, ces projets que je travaille sans avoir aucune rémunération »*

Nous avons déjà esquissé un tableau dans la partie précédente de ce que font ces individus au quotidien et nous avons déjà une idée de la façon dont s'organise leur rythme de vie; ainsi, Damien, « Rmiste », considéré comme sans « travail », ou plutôt sans emploi salarié, passe la majeure partie de son temps conscient dans des activités physiques ou mentales: parfois au développement de sa SCOP, parfois à l'organisation de festivals de musique dans sa région, le reste dans la réalisation et le montage de son documentaire sur la gestion de l'eau pour lequel il est associé avec une maison de production... Toutes ces activités

exigent concentration mentale, effort physique sur un objet dans le but de le transformer et de lui donner une autre valeur. Cet individu, sans doute possible, Travaille; il se mobilise dans le but de parvenir à la réalisation d'un projet, pour cela, il y passe du temps, s'associant à des partenaires (élus, collègues...) et a donc des contacts sociaux à travers ces projets.

J'ai même eu la réflexion suivante de la part de Damien, que beaucoup considéreraient comme déplacée (sachant son statut de Rmiste), *« j'aimerais avoir du temps: je pourrais faire un jardin, j'ai une table en mosaïque en chantier, faudrait que j'étanchéifie ma yourte, que je déménage, que je passe du temps avec une personne et que je parte en vacances, des vraies vacances, où j'écris, où je fais de la musique parce que j'aime vraiment faire ça à la base et ce temps là, je me dit des fois merde, j'aimerais bien prendre du bon temps et je pense que ça viendra quand j'aurai passé cette phase, même si c'est du bon temps hyper productif »*

Le parcours d'Eric est intéressant aussi, puisque durant de nombreuses années, il a touché le R.M.I. par choix, pour sortir du système des intermittents du spectacle et aussi pour consacrer du temps à l'éducation de sa fille.

En parallèle de la disponibilité psychique et temporelle qu'il mobilise pour sa fille, il participe en tant que bénévole à différents mouvements associatifs. Par exemple, à l'époque de notre rencontre, il participait à la reconstruction de bâtiments pour accueillir une école à pédagogie alternative. Il œuvre aussi avec un groupe dans sa région pour le développement du système d'exploitation informatique libre, Linux.

Il insiste sur les activités qui lui permettent de s'épanouir, comme par exemple prendre le temps de « rentrer » dans un livre, ou bien dans le même ordre d'idées, de regarder une émission de télévision qui passe tard le soir...

Jules a eu une pluralité d'occupations, entre l'éducation de ses enfants et son investissement dans une association luttant pour la défense d'une zone naturelle protégée.

Lui aussi participe au projet de monter une SCOP avec Damien, car il estime important de transmettre un message pour la conservation du milieu. Il lui arrive à l'occasion, durant l'été, d'être batelier, aussi bien pour se faire un peu d'argent que pour continuer cette mission de sensibilisation au plus grand nombre.

*« je sais ce que je fais de mon temps et puis les gens qui me connaissent savent que je suis tout le temps à faire quelque chose »*

il y a ici la volonté de prendre du recul vis à vis des critiques qu'il peut recevoir parfois à propos de son « inactivité » et qu'il sait pertinemment être fausses.

Ces exemples, que nous pourrions continuer à exposer sans fin, nous fournissent deux grands types d'informations:

d'une part, le fait qu'il est indiscutable que ces individus agissent, "s'activent" et que donc ils sont aussi « actifs » que les autres membres de notre société.

Mais ce qui est encore plus significatif, c'est l'idée que leurs activités ont souvent les mêmes formes que celles des membres qui sont reconnus par le plus grand nombre: ce que j'entends par « la même forme », c'est que Damien, aussi bien que Jules ou Eric et les autres, réalisent leur activité dans le but de mobiliser une énergie pour la transformation d'objets matériels ou non. C'est en cela que leur activité prend la même forme, forme normative de nos sociétés occidentales, comme « action sur » l'objet en vue d'une transformation.

Alors, si même le « sans « travail » » Travaille, peut-être est-ce le signe d'un changement de construction mentale, d'appréhension du réel qu'il nous faut faire pour reconsidérer les activités en général:

Il nous faut questionner le pourquoi d'un tel manque de reconnaissance.

Leurs actes bien souvent ne rentrent pas dans la dimension de la production (c'est à dire dans le système marchand), et c'est ce qui leur confère souvent ce statut « d'inactif » (comme nous l'avons vu dans la partie théorique)

Ces individus ne refusent pas le travail; mais alors qu'est-ce qui les rend si « différents » du groupe des « actifs »?

Peut être, avant de répondre à cette question, devons-nous nous pencher sur ce qui les rend identique à la catégorie des Hommes.

Le point commun qui rattache chaque individu à notre société, qu'il occupe une fonction reconnue comme un emploi ou bien des activités non rétribuées, c'est que chacun œuvre à des occupations en vue d'agir sur le milieu.

On a donc eu un aperçu de la manière dont s'occupaient les gens au quotidien, mais à quoi sert l'activité, le travail? Pourquoi ne pourrait-on pas être inactif, désœuvré? On a vu dans la discussion conceptuelle les besoins que le travail pouvait venir combler. Explorons maintenant si ces individus ont les mêmes besoins et s'ils arrivent, par leurs activités, à les combler.

## **II. Ces individus travaillent pour combler leurs besoins:**

### **1. besoin d'œuvrer, de s'exprimer et de se réaliser:**

Jules nous explique qu'il a bien conscience d'être considéré comme fainéant par une bonne partie de la société, et c'est ce qu'il explique : *« on me considère fainéant et on travaille en même temps »*; il rajoute par la suite qu'effectivement *« comment dire j'aspire, si je peux avoir le choix entre ne pas beaucoup bouger et beaucoup bouger, je peux être tenté d'être fainéant si tout arrive tout cuit directement. Pourquoi bouger!?!... »*

*Mais je sais qu'on prend aussi beaucoup de plaisir à bouger puis à faire les choses par soi même donc voilà c'est fainéant et hyperactif, c'est les deux »*

Jules nous explique très clairement qu'il y a ce besoin à faire, à œuvrer car même si parfois la paresse est louable, la généraliser ne peut être viable pour le développement de l'individu.

Et c'est pourquoi il dit:

*« la liberté etc, le travail, pour moi, c'est quand tu... finalement fais quelque chose de concret »*

Loric, à l'évocation du stimulus « travail », répond que le « travail » est pour lui un « endroit d'expression ». Cet ingénieur du son m'avait expliqué qu'il avait freiné considérablement son activité car il prenait conscience qu'il acceptait n'importe quel contrat; et que ceux-ci pouvaient parfois aller à l'encontre de ce qu'il estime promouvoir la vraie culture. C'est dans cette même dynamique qu'il met parfois à profit ces compétences gratuitement pour soutenir des projets qui lui semblent profondément en accord avec ces valeurs et ce qui découle de cet acte est pour lui *« une expression vraiment forte, car il n'a pas les moyens (le réalisateur), moi je m'engage dans son projet, car c'est une véritable expression artistique et militante (parle de documentaire environnementaux engagés) »*, il rajoutera un peu plus loin, *« quand je m'engage dans un projet qui n'a pas beaucoup d'argent, quelque chose me dit, là, je suis vraiment utile! Et du coup, je vais donner le meilleur de ce que je peux amener et puis voilà »*

Si l'argent n'est pas le moteur de son action, des sensations internes le sont beaucoup plus fortement, comme il le révèle:

*« tu fais quelque chose parce que ça a du sens. Tu te mets à travailler parce qu'à la fin de la journée, tu pourras te dire, ou à la fin d'un projet, tu pourras te dire j'ai servi à quelque chose. Je n'ai pas fait qu'enrichir un riche ou cotiser pour ma retraite. J'ai aussi fait une action qui a du sens. Pour moi, ça serait ça... »*

*L'impression d'avoir construit quelque chose quoi mais un peu pour toi aussi. Travailler*

*en groupe...Exemple, quelque chose qui donne du sens. Tu fais quelque chose parce que tu es content quand tu l'as fait. » (Damien)*

*« si je travaille à faire tout ce que je fais en ce moment, c'est que je pense apporter à mon échelle des outils pour sauver l'énergie, pour que les gens, pour véhiculer un message et du coup, je pense qu'une fois que j'aurai rempli ma mission, je me serai construit par rapport à ça »*

*« si tu travailles pas, si tout est donné dans le creux, si on te donne tout le temps la becquée, tu reste un gamin toute ta vie, tu te construis pas, tu te construis par le travail, par l'échange donc une façon naturelle de répondre à ses besoins » (Jules)*

Dans ces deux affirmations, on retrouve très clairement l'idée de se construire, de se développer par l'action, par l'engagement dans une œuvre individuelle ou collective.

Nous retrouvons le même type d'idée chez Jules qui explique que le « travail » est le média *« dans lequel ils peuvent s'exprimer »*

On voit dans ces propos, que oui, fondamentalement il y a le besoin d'œuvrer, de s'exprimer, de se réaliser chez ces individus. Ces quelques extraits sont riches d'enseignements sur ce qui pousse ces individus à œuvrer. Eric explique que c'est en travaillant la matière que l'on peut exprimer son individualité:

*« c'est une création, une fois que t'as fait ce truc là, tu t'es changé toi même parce que avant de le faire, t'étais un type qui avait jamais fait ça. Y'a tout ça dans le travail c'est pas que négatif non plus »*

Le propos d'Elisabeth résume ce que l'on a pu découvrir dans cette partie et connecte ce désir de faire à ce qui nous anime:

*« c'est un bras de fer parce que quand on te dit non! On continue il faut pas se satisfaire d'un non, il faut faire quelque chose et parfois c'est très très dur, c'est fatigant, c'est pénible, c'est désespérant mais voilà, on l'a dans les tripes et on veut faire quelque chose de sa vie et quelque chose de constructif et pas fumer des pétards toute la journée ou être avachi devant la télé ou être dépressif, non on est là on peut vivre des choses bien dans sa vie et faut essayer de le faire je pense »*

On ressent le besoin chez cette personne de faire, d'être actif, de participer à la réalisation de quelque chose, et surtout le désir que cet objet soit en congruence avec ses valeurs, ses « tripes ».

Et cette action, surtout si elle va dans le sens de ses valeurs, permet de *« s'épanouir, pour être meilleur, pour vivre mieux avec les autres, pour s'accomplir soi même quoi »* (Elisabeth)

*« il faut savoir remettre en question euh des choses qu'on nous a inculquées et dont on est*

*persuadé! sinon on avance pas et on peut pas comprendre un phénomène et un système et quand on ajoute l'humain là dedans... on est, si on pose pas plus de questions, si on va pas au delà de nos certitudes, on ne peut absolument rien comprendre et donc c'est en ça que je trouve que le travail ça permet dans certaines conditions d'aller à la rencontre de ce qu'on ne connaît pas et de découvrir beaucoup de choses et de s'enrichir et de mieux traverser justement la période de conscience dont on parlait tout à l'heure qui est la vie ».*

Ces propos de Mathieu nous amènent là aussi à l'idée que c'est par l'action de faire, d'entreprendre, d'interagir avec les autres que l'on s'enrichit, que l'on découvre et que l'on peut se réaliser. Il y a cette notion de développement, de progression qui se fait continuellement dans les activités découvertes et faites au quotidien.

Il y a donc bien le besoin d'œuvrer, de ne pas être inactif, et par le fait même de ces actions de se réaliser, de se développer personnellement.

mais alors qu'est-ce que l'activité au sens large permet d'exprimer? Ses capacités, sa créativité, sa subjectivité, ses valeurs?

## **2. Agir pour ses valeurs, ses passions:**

*« je bossais dans la grande distribution par exemple, j'ai bossé dans le commercial et je ne voyais pas ce que j'apportais, je voyais pas du tout ce que ça amenait aux gens à part le fait de... c'est même plus de se nourrir en fait simplement; par exemple dans la grande distribution parce que ça va largement au delà et on crée le besoin chez les gens et ça a aucun intérêt! ça n'a aucun intérêt, ça aurait... pour simplement distribuer à manger aux gens à un prix donné mais voilà quoi! mais quand ça dépasse largement cette mission là pour moi ça perd toute sa valeur! »*

Les valeurs, c'est ce qui va pousser les individus à agir, pour donner un sens à ce qu'ils mettent en place. On voit un double mouvement ici chez Mathieu: tout d'abord, un refus des valeurs du milieu dans lequel il œuvre, où le but est de pousser à la consommation, donc à l'accroissement des richesses, et secondairement, l'envie de chercher le milieu où il pourra exprimer les valeurs qu'il a fait siennes.

*« quand t'es en phase avec tes valeurs, t'es heureuse par rapport à toi même; et c'est comme ça que t'arrives à avancer, t'avances car tu suis un but et d'avoir un but, ça canalise, ça aide à avancer »*

Ces propos de Lorraine montrent que c'est lorsque l'on est connecté avec ses valeurs que l'on agit au mieux, et que l'on sait pourquoi on agit. À travers cette notion de valeurs, il y a comme l'exprime Lorraine, le besoin d'imprimer une direction à ces actes.

Une des unités représentationnelles qui revient fréquemment, c'est celle d'« idéalistes » que ces individus s'attribuent (propos de Damien, Lorraine, Elisabeth, Eric). On a l'impression

que c'est par leurs idéaux, leurs convictions qu'ils veulent se pousser à agir.

Loric estime que l'action doit se faire *“en fonction de tes passions, de tes objectifs, c'est par exemple, si tout petit tu as une passion et que tu arrives à faire ça. Moi petit, je disais: je ferai ce métier plus tard, ça me plaît et je l'ai fait. Alors que j'étais pas forcément plus doué que les autres mais c'est simplement l'envie de le faire, tu choisis et choisir, ça veut dire aussi de ne pas choisir de faire ce qui ne te plaît pas ou que tu ne veux pas faire mais comme tout le monde, j'ai fait aussi des choses qui ne me plaisaient pas, ce qui m'a permis de comprendre que c'est pas ça qui m'intéressait. »*

Le moteur de son action est donc véritablement la passion, le plaisir.

l'idéal de vie fait que Loric, dans la situation d'un emploi non satisfaisant, en sort pour aller se reconnecter à ses aspirations profondes : *« le temps de comprendre mais quand tu comprends, tu te dis... j'ai pas eu peur de changer quoi. ».*

*« je respecte beaucoup les gens qui par exemple qui essayent de mettre en place le BRF (bois raméal fragmenté) parce que c'est une lutte, c'est vraiment à contre courant et moi les gens qui ont cette énergie là et qui en plus, je trouve que c'est vraiment pour le bien d'autrui »*

Elisabeth part de cet exemple pour montrer que pour elle, il faut agir pour faire valoir ses idéaux, ses valeurs, même si cela implique d'être à contre courant et donc de devoir déployer beaucoup d'énergie.

Il y a véritablement dans les actions qu'elle pose, l'optique de toujours répondre à l'injonction qu'elle s'est donnée, à savoir agir pour le bien d'autrui, en passant par la mise en acte de ses convictions:

*« ça fait partie de ma notion d'engagement c'est à dire que moi j'ai travaillé pour un centre de soins, j'ai été salariée pendant un petit moment, après j'ai créé une association pour sauver cette structure là, donc ça a été pour moi le lieu d'expression de ma conviction et j'en ai profité, pas dans le sens négatif mais j'ai enfin pu exprimer ce qui me paraissait très important dans la vie; ça a été l'occasion d'exprimer pour moi ce qui est, était très important, mes principes voilà!*

*On est pas forcément écouté dans le travail, on est là pour répondre à une exigence du patron, pour faire le boulot qu'on nous donne à faire et la plupart du temps, quand on veut proposer une amélioration ou proposer une idée, elle est pas forcément bonne mais au moins elle est proposée, t'es quand même rarement écoutée quoi, rarement pris en compte. »*

Son refus du salariat, elle l'explique comme l'incapacité à pouvoir exprimer ce qu'elle estime être juste ou bon et donc c'est pour se reconnecter avec ses idéaux qu'elle a quitté

l'emploi typique.

Il est intéressant de s'arrêter sur la façon dont ces individus perçoivent les « salariés » notamment comme des gens qui vivent dans la peur de perdre, ceci les conduisant à une perte des rêves, des passions:

voici comment Eric appréhende cela:

*« c'est ça ton rêve dans ta vie, de remplir des tubes de moutarde? ben non, je voulais être peintre en bâtiment! Des trucs pas tellement inaccessibles et les autres, parce que la vie les a emmenés là et que le boulot, putain j'en ai, je suis content ils oublient tous leurs rêves, ils se résignent donc ils se résignent aussi à dire à leur gamin tout le temps ben tu sais nous on est pas intelligents, on a pas beaucoup d'argent nous, on est des petits et c'est beaucoup comme ça que je vois les salariés, ils sont résignés! »*

Il faut donc vivre avec force, avec ses passions et ses rêves.

Thématique abordée également par Elisabeth:

*« faut juste du courage, faut juste, enfin tu vois, faut juste laisser parler ses tripes enfin moi je sais pas parce que moi de toute façon, ça a toujours été, je me suis jamais posé cette question là quoi, je veux dire j'ai jamais, je me suis jamais donné de choix, de toute façon c'est ça, je peux pas supporter comment dire, c'est pas le fait de, j'ai rencontré un mec il y a trois ans là qui me réparait ma chaudière, ça m'avait marqué cette rencontre parce que c'était un gars qui avait 40-45 ans puis on commence à discuter, il était sympa et puis il m'expliquait que lui il était militaire et que genre deux ans auparavant ou six mois j'en sais rien, il avait démissionné de ce corps de métier qui est quand même vachement cadré, solide, enfin c'est un truc quoi être militaire quoi et il avait une femme des enfants une baraque un crédit sur le dos et bah il a quand même tout lâché parce qu'il voulait suivre une formation pour réparer des chaudières! alors moi quand on me dit non je ne peux pas lâcher mon métier parce que j'ai des crédits, je comprends que ça fasse peur mais y en a qui le font, y en a qui y arrivent quoi et qui sont bien plus heureux »*

Un élément qui apparaît central et qui est toujours présent chez les individus interrogés, c'est cette dimension de passion, de faire avec entrain et énergie:

Ainsi, Damien va revenir 3 fois (sur 5 caractéristiques) sur cette notion lorsqu'il parlera de lui en tant que « sans travail central »:

utilisant les expressions telles que « passionné », « entier et motivé », « plein d'énergie », on sent qu'il est « entièrement » tourné sur ce qu'il fait; au sens de "je suis tout entier tourné sur la cause et l'action que je fais"; ceci rappelle, en contrepoint, la critique qui est formulée par de nombreux « employés » et penseurs, de la forme de l'emploi (comme Weil) qui estiment que la parcellisation du « travail » amène à une parcellisation de

l'individu dans l'acte posé; on ne lui demandera plus que d'utiliser des fonctions et capacités restreintes. Deux conséquences sont à dénombrer face à un tel fonctionnement: La première est que l'individu se coupe de ses aspirations, capacités d'expression, pour n'être plus qu'une parcelle de lui même sur son lieu de « travail » et la seconde, c'est que l'individu perd la visibilité de son action, c'est à dire que cette parcellisation tend à faire oublier que l'acte posé est utile et est à insérer dans une globalité, dans un tout, qui parviendra ensuite à être un objet fini. On perd ainsi la maîtrise sur le réel et on perd de sa capacité à s'exprimer et c'est ce que montrent ces individus, lorsqu'ils se disent « entier et motivés ».

Cette thématique de la passion est très intéressante, on y voit apparaître cette dimension des valeurs personnelles; cette thématique aura pris énormément de place durant les interviews, et ceci se comprend dans le sens où ce sont elles qui sous-tendent les activités que vont mettre en œuvre les individus: ainsi Loric:

*« si je pouvais maintenant que j'ai plus de temps participer à des actions, qui m'intéressent, pour une action dans le sens un peu militant pour que ce soit plus profond car je pense qu'il y a des choses qui font du mal à l'être humain et que ces chose- là, à mon niveau tout seul je peux rien faire mais en participant comme ça à des actions, j'ai l'impression d'être un peu utile aussi, à mon petit niveau mais c'est bien déjà. L'engagement, je le pense comme ça »*

Et Damien de penser que « c'est chaque personne qui a une utopie de vie, c'est de donner le meilleur de soi même pour faire avancer les choses »

*« passionné parce que si pendant cinq ans, tu gagnes 400 euros, tu fais les poubelles, tu squattes une baraque, t'auras une bagnole pourrie, tu travailles 9 – 10 heures par jour réparties sur l'année, un bon travail quand même, que t'as aucune reconnaissance, que les gens sont contre toi et qu'il faut que tu portes toujours tout ça bénévolement et d'autant plus si t'es le moteur sur un territoire donné de plein d'initiatives et qu'il faut que tu rendes des comptes professionnels dans ces initiatives qui sont à la base bénévoles et fait de motivation »*

Il place en contrepoint de ce fonctionnement celui que l'on peut vite adopter lorsque l'on rentre dans le fonctionnariat par exemple:

*« c'est con mais il est là et même pour avoir vécu et assimilé fonctionnaire pendant deux ans et donc avoir pu conserver la motivation ou l'utilité, tu t'aperçois vite qu'en fait tu rentres dans le système, on va y aller tranquillement, voilà de toute façon c'est des gens qui travaillent pas pour eux ou par sur des projets personnels »...*

Si nous prenons le cas de Jules par exemple, lui explique « c'est vachement important, c'est

*le fait de travailler avec conviction et faire ce qu'on pense bon de faire et ne pas faire d'un côté ce que je vais défaire pendant mon temps libre:*

*je peux pas faire une route et lutter contre la route de l'autre côté, j'ai l'impression qu'il y a plein de gens qui font des travaux, ils savent, tu bosses dans une usine d'armes j'extrapole mais t'es obligé de tenir ton taf, la cadence; prenons l'exemple du mec qui veut travailler depuis tout le temps y va devenir technicien de rivière et il trippe la nature et tout et il développe des compétences sur la chimie etc :son domaine d'emploi numéro un c'est tout ce qui est assainissement d'eau réseaux et compagnie, il a bossé dans une station d'épuration où il va bosser sur l'entretien du réseau et en fait il bosse pour Vivendi et il se rend compte que tout est en vrac et compagnie: il fait avec ses compétences techniques l'inverse de ce à quoi il aspire vraiment. Là, je pense que c'est générateur de frustration »*

On voit que ces individus, à travers leurs actions, tentent de se connecter un maximum avec leurs aspirations profondes, avec ce qui les anime.

Eric, comme la plupart, pense que ce sont les valeurs qui vont justifier de ses engagements, de sa profonde conviction d'autant plus qu'il n'y aura pas rétribution en échange:

*“lorsqu'un militant décide de créer une association pour défendre telle cause ou pour répondre à tel besoin social, tout ça sans aucun espoir d'avoir de la thune en échange, ils ont quelque fois une sorte de notabilité, de pouvoir; donc il y a une forme de militantisme, quelque chose qui caractérise beaucoup les actifs non rétribués »*

Et sous cette étiquette de « militantisme », n'y a-t-il pas la conviction, la volonté de mettre en avant des valeurs, des convictions personnelles, tout ce qui est un moteur à l'engagement?

Parfois associée à ces convictions, coexiste la volonté d'être reconnu, d'avoir cette notabilité;

Pour conclure cette partie sur les valeurs qui poussent à agir, nous avons vu que les convictions, les valeurs sont un puissant moteur d'action et ce constat est à mettre en lien avec les travaux de Morin, qui explique que l'implication peut être directement liée aux « récompenses intrinsèques », c'est à dire « l'accomplissement du travail lui-même », et donc que son contenu satisfait. Comme l'exprime l'un des sujets, l'implication est d'autant plus forte qu'il n'y a pas souvent de « récompenses extrinsèques » (Morin, 1996), au sens des différentes formes de rétribution. ( la non rémunération de ses activités). Ces concepts théoriques sont à illustrer par le propos de Lorraine:

*« le travail, c'est bien quand tu mobilises tes ressources intérieures, mais dès que c'est pour une recherche extérieure, c'est mort! Si tu recherches la reconnaissance des gens, c'est mauvais, je pense pas qu'il faille obligatoirement de la reconnaissance, tu peux faire*

*des choses très bien sans reconnaissance. Ca veut dire que tu as d'autres motivations. »*

On voit donc très clairement la distinction entre motivations internes et motivations externes.

Leurs engagements sont aussi plus forts car à leur besoin de maîtrise, s'ajoute le plaisir de sentir et que celles-ci ont un véritable impact sur le réel, que celle-ci correspondent à des convictions. Tous ces paramètres sont les conditions adéquates pour que se crée chez l'individu le sentiment enrichissant d'être utile.

*« Il y a une véritable sensibilité et donc recherche de « l'appropriation » qui passe par « se sentir utile en le faisant, d'être responsable des résultats obtenus, d'exercer du pouvoir dans son exécution. ». »*(Morin, 1996). Et c'est souvent un choix qui se pose après l'expérimentation dans certains milieux du système marchand:

Mathieu, qui a longuement travaillé dans la grande distribution, nous a fait part des incompréhensions qu'il a dû vivre de la part de son environnement lorsqu'il mettait en œuvre son nouveau projet de vie:

*« désespéré parce que je pense que les politiques qui nous guettent aujourd'hui et qui sont des gens en place, euh vont absolument pas nous pousser à réaliser nos désirs »*

Il évoque ici son opinion sur la norme en général, avant de donner une illustration concrète d'un entretien qu'il a eu avec un agent de l'ANPE, lorsqu'il recherchait un plan de financement pour sa reconversion du commerce à l'écologie:

*« de toute façon donc maintenant, je vais le faire donc arrêtez de me poser toutes ces questions et d'essayer de me détruire mon rêve »*

Il a dû aussi passer par l'épreuve de force avec ses parents (tenanciers d'un commerce dans une petite ville, et qui selon ses propos, sont "en plein dans le modèle" de la « valeur travail » actuelle:

*« la meilleure argumentation que j'ai pu leur offrir c'est je leur ai dit mais écoutez pour la première fois en faisant un travail je suis heureux euh de ce que j'apporte, parce que je n'apportais rien avant et ils m'ont dit ah, ouais c'est vrai est-ce que j'apporte quelque chose et j'ai vraiment cette sensation et je suis heureux je leur ai dit que j'étais enfin heureux et ça, ça a quand même été un argument de poids »*

On voit donc que sont directement connectées les idées d'utilité, d'œuvrer en fonction de ses valeurs et la sensation de plénitude, de bien-être.

Mais comment parviennent-ils à répondre à leur besoin d'être utile? Quels sont les indices qui leur permettent de le savoir?

### **3. Le besoin d'engagement et de se sentir utile:**

On pourrait penser que le sentiment d'œuvrer au quotidien, ajouté à une action connectée à ses valeurs, ses idéaux est le contexte favorable pour que l'individu se sente utile. Mais qu'en est-il vraiment?

Loric, lorsqu'il parle de l'aide qu'il apporte au montage de films engagés, nous explique bien le phénomène:

*«on essaye de favoriser ce type d'expression (il parle des films militants), c'est important et j'espère que ça viendra de plus en plus dans mes activités et je crois que plus ça va aller, plus je vais m'engager là dedans par exemple, en donnant les moyens, travailler gratuitement. »*

On constate que c'est de participer à un projet qui est lié à ses convictions qui amène l'engagement et par conséquent:

*« en participant comme ça à des actions, j'ai l'impression d'être un peu utile aussi, à mon petit niveau mais c'est bien déjà .L'engagement, je le pense comme ça »*

Elisabeth exprime elle aussi cette idée: *« ouais, bah ouais, c'est un lien social pour moi le travail c'est ça. il doit servir à ça le travail, il doit être utile pour les autres »*

*« ouais parce que ce que tu fais, ce que tu produis comme travail, l'énergie que tu dépenses c'est une énergie qui doit pas être perdue quoi, c'est une énergie qui doit être utile, quel que soit le travail que tu fais, quel que soit le niveau professionnel que tu as et c'est pour ça qu'on est dans une société où justement le travail, je trouve qu'il est pas toujours utile effectivement, dans le monde du travail, on crée des besoins, des besoins et personne n'est comblé! C'est absurde ce système-là c'est complètement absurde et y'a énormément, énormément de gens qui n'ont pas, à qui il manque cette sensation d'utilité et je crois vitale parce que c'est à travers cette sensation là qu'on existe par rapport, qu'on a le sentiment d'exister par rapport aux autres ».*

Elle apporte un élément nouveau, en exprimant que l'utilité se ressent vis-à-vis des autres, de la place que l'on va avoir dans le groupe.

Damien apporte lui aussi cette idée d'utilité, et on voit là encore que cette sensation est connectée à ses valeurs (préservation de l'environnement):

*« utile au sens propre du terme, c'est à dire que j'essaye d'apporter, de vivre d'une façon où je vais optimiser mon temps de vie sur cette terre pour faire en sorte d'avoir une empreinte biologique ou d'entraîner une empreinte écologique faible, la plus faible à un grand nombre. »*

il s'est donc donné pour mission de sensibiliser le plus grand nombre pour que notre consommation et donc notre empreinte biologique se réduise conséquemment, et c'est par

son engagement à cette mission qu'il se sentira véritablement utile. Il est intéressant de noter que dans l'autre domaine auquel il est sensible, à savoir la culture, Damien exprime la même idée:

*« ce travail, un groupe de gens qui travaillent ensemble dans un but commun et aspect non lucratif mais utile dans des loisirs de culture, environnement ». Ses actions, connectées à ses valeurs, lui donnent, à lui aussi, la sensation d'être utile.*

Eric va encore plus loin dans son analyse et connecte le sens de son activité, avec le sens de la présence sur terre:

*« pendant que tu travailles, d'un seul coup, tu fais quelque chose pour les autres et c'est les autres qui te disent t'as raison de faire ça, tu fais bien, la preuve on te paie, on est content quand on mange ce que t'as préparé. Et d'un seul coup, ils te déchargent de cette question de qu'est ce que je fous là? Au moins je rends service aux autres, je suis utile, c'est bien donc j'ai plus besoin de me poser cette question là. »*

Dans son extrait, il y a comme une compulsion à agir pour répondre à des questions du sens de l'existence.

Est-ce que c'est cela la caractéristique du Travail? Permettre à l'individu de sentir par l'oeuvre accomplie sa présence, et son influence sur le milieu? Ou bien, est-ce une réussite des discours managériaux qui ont imposé comme modèle de référence l'activité pour soulager ces questionnements?

En tout cas, on sent que le Travail est un moyen utilisé par de nombreux individus pour répondre à la question de l'utilité, du sens, et que la condition pour bien y répondre, c'est que celui-ci soit connecté à leurs valeurs profondes.

Comme chacun a des valeurs, des convictions qui ne sont que le reflet de la subjectivité de chacun, il nous faut tenter d'aménager des espaces où chacun retrouvera la congruence entre l'action posée et ses propres valeurs. Mais peut-être avons-nous touché indirectement une dimension que rejettent ces individus dans le salariat classique? Nous le verrons plus tard.

Et comme le dit Morin, *« les gestionnaires doivent être également en mesure de tracer des voies vers un avenir qui respecte davantage l'équilibre personnel de chacun. »*

le grand leurre des théories motivationnelles n'a-t-il pas été de trouver des formules toutes faites pour motiver leurs groupes, alors que c'est par la stimulation de chacun dans ses idéaux que l'on obtient l'engagement?

Un constat qui va à l'encontre des idées reçues est l'idée, fréquemment entendue, chez ces individus que la présence de l'argent pouvait limiter l'engagement:

Cette considération n'est-elle pas surprenante, se démarquant de ce que l'on peut entendre

couramment au sujet de l'argent?

en effet, on sait bien évidemment que le salaire est une des premières motivations pour accepter un emploi salarié; il va donc s'agir d'un moteur pour l'engagement, et on pense couramment que plus la somme offerte est grande, plus l'engagement est profond; et bien, il est très intéressant de voir la divergence qui existe à ce niveau chez ces individus: en effet, selon Loric, c'est lorsqu'on est engagé dans une action sans compensation financière en échange, que réside un engagement entier et profond:

*« c'est des gens (ceux sortis du système salaire) qui font ça sans aucun revenu et ils le font volontairement, pour moi je le vois comme ça; ils sont pas forcés de le faire: le fait que tu le fasses en dehors d'un système de rétribution, c'est à dire que j'achète ton temps, là je n'achète pas ton temps, je choisis donc j'imagine que ça provoque un engagement. »*

*« oui, je pense et t'apprends beaucoup aussi parce ça favorise d'être investi dans des associations des choses comme ça, c'est pas pour juste être libre, c'est pour participer à quelque chose et apprendre quelque chose mais effectivement, tu le fais librement t'as une motivation pas financière, qui peut être politique, un engagement quoi »*

Cette notion se retrouve chez Elisabeth (assistante vétérinaire durant de nombreuses années) qui trouvait cette stimulation, cette excitation à agir lorsque l'action à poser ne rentrait pas dans le cadre de sa convention [horaire / salaire] habituel. Par exemple, elle avait la sensation d'être vraiment nécessaire lorsque sa présence était demandée en dehors des horaires fixes.

Elle exprime aussi cette idée lorsqu'elle parle de bénévolat:

*« t'es pas venu, on t'attendait, tu seras pas payée, là non je viens parce que je m'engage quoi »*

l'action semble donc encore plus mûrie et voulue lorsqu'il n'y a pas le prétexte de l'acte fait en échange d'argent; c'est purement par conviction que l'acte sera posé.

on voit donc dans ces propos qu'il y a engagement, et c'est ce qui pousse ces individus à l'action. Ainsi apparaît comme "limitateur", ce qui pour beaucoup est au contraire un « motivateur », l'argent.

C'est donc par choix, par liberté, par conviction, que ces individus vont agir pour des causes, véritable engagement de leur part.

Il est intéressant de s'arrêter sur ce qui a été dit dans ces propos et d'extraire certains éléments significatifs: l'individu exprime l'idée qu'il agit pour « *participer à quelque chose et apprendre quelque chose* »; il exprime sa volonté et son besoin d'œuvrer et de se sentir appartenir à l'humanité, à un groupe qui œuvre pour le développement et l'émancipation de l'Homme. Il y a aussi l'idée de se développer personnellement, d'apprendre et de

progresser.

Un des questionnements, qui pourrait être intéressant d'explorer face à la prégnance d'un tel sentiment, serait de savoir si on peut le définir comme un trait saillant, caractéristique à ces individus. Nous allons voir, dans le témoignage suivant, à quel point cette dimension est, là encore, omniprésente dans le discours de Mathieu:

il s'est sorti du système marchand, qui ne partage pas selon lui ses valeurs et qui par conséquent n'est pas utile à la pérennité de l'espèce humaine et de la planète :

*« cette recherche à chaque fois de dévier, de trouver la variante en fait pour améliorer la condition de vie, sa condition de vie personnelle mais aussi la condition de vie de tous les autres quoi; j'ai fait ça par engagement parce que ce que je faisais avant, j'avais aucunement l'impression d'apporter quoi que ce soit à mon voisin, ne serait-ce que mon voisin; à la nation, à l'humanité. »*

*« selon moi y'a que en étant altruiste et efficace pour la sauvegarde de notre planète pour simplement améliorer des conditions de travail mais c'est pas pour soi pour qu'on le fait, si le travail on le fait pour soi, il est pas altruiste et je pense qu'il n'est pas efficace »*

*« oui euh ouais parce que je pense que quand on ressent qu'on apporte une pierre importante même si c'est à échelle minime euh on construit quelque chose. On aide à construire une société et à partir de là le travail est... devient efficace et devient important pour la vie de tous que ce soit ici ou à l'autre bout du monde quoi et dans ce cas là oui le travail a une importance qu'on peut même pas mesurer »*

on voit donc l'intense plaisir pris à œuvrer pour les autres; est-ce que cette sensation se rapproche de la transcendance que procure le Travail?

Certains besoins n'ont pas la nécessité, pour se réaliser, de la présence d'un autre; je pense notamment au besoin de se réaliser; mais on notera tout de même que, le plus souvent, les commentaires des sujets font référence à l'environnement qui les entoure. Pour le besoin suivant, on va voir comme il apparaît vital de recevoir un signe de la part des autres.

#### **4. Le besoin de reconnaissance:**

Comme pour le lien social, les auteurs s'accordent à penser que ce besoin est inévitable et que recevoir un signe permet de conforter l'individu dans ce qu'il fait et ce qu'il est.

*« Par exemple moi j'ai fait des heures sup' en clinique véto c'est toujours pour soigner des animaux en urgence, des opérations et là le patron il change aussi parce que j'ai eu la chance en tous cas de vivre ça, c'est à dire qu'il est reconnaissant, il est reconnaissant, ça c'est rare aussi, j'ai eu cette chance là je le reconnais et je le reconnais vraiment! Voilà se faire remercier quand on repart à une heure du matin parce qu'en plus on a réussi*

*l'opération donc on est content, on partage un truc voilà en dehors des heures de travail, on partage un truc » (Elisabeth)*

*« Je me suis sentie bien, vraiment à l'aise parce que quand on fait quelque chose de bien, quand on est...on bosse bien, on est récompensé par des compliments, pas forcément par de l'argent, par des compliments, la reconnaissance et ça c'est hyper important et l'argent ne suffit pas toujours ou en tous cas moi l'argent ne me suffit pas et le but c'était toujours de travailler dans l'intention d'améliorer les choses, d'avancer quoi de rendre les choses, d'optimiser les choses et pour moi c'est ça être professionnel »*

Il y a une véritable appétence à recevoir de telles marques de reconnaissance. C'est peut-être aussi par des signes comme ceux-là que les liens humains vont retrouver toutes leurs dimensions, et dépasser seulement le strict rapport économique qui parfois se place comme le seul lien.

Le besoin de reconnaissance est absolument nécessaire, mais quel est le message qui est renvoyé à ces individus? Ils semblent confrontés à l'interrogation, à l'incompréhension du regard social et ressentent, par conséquent, une sorte de pression à devoir sans cesse justifier leurs choix:

*« ça a été le seul moyen pour arriver à ce que je veux faire et donc aujourd'hui ce que je fais c'est sans avoir un quelconque revenu, étant considéré comme au chômage et donc étant considéré comme ne faisant rien, oui je trouve que c'est plutôt révoltant » (Mathieu)*

*« quand on est salarié on est peinarde on se fait pas chier quoi on a pas à justifier qu'on est salarié, c'est bon tout le monde sait ce que c'est, t'as les mêmes petits problèmes, c'est la même voiture qu'on veut s'acheter donc on a la paix sociale quoi!*

*on ne te demande pas de dire pourquoi, alors c'est quoi boucher, alors, tu travailles comment, qu'est ce que tu fais de tes heures, tu travailles beaucoup, donc c'est qu'un boucher de base quoi donc non on sait pas que quelqu'un dans ma situation travaille aussi quoi, on sait pas que les gens qui montent des assos ou des collectifs y bossent à mort» (Elisabeth)*

le regard semble incessant, pesant, douloureux, comme celui qui exclut, qui rend différent:

*« parce que moi j'ai envie d'être salarié aussi; moi j'ai envie de faire partie de la société »*

*« je parle pas des gens qui sont vraiment inactifs chez eux mais y'a plein plein de gens qui n'ont pas de travail central et qui sont quand même très actifs et qui ne sont pas du tout, qui sont mis en marge de la société, pour moi c'est un gaspillage d'énergie folle quoi et absolument inacceptable parce que c'est souvent des gens qui sont jeunes et c'est la jeunesse qui porte la société et donc si on ne laisse pas de place à la jeunesse et dans ce cas là même de diversité, de richesse et bah la société peut pas être tirée vers le haut, c'est*

*quand même dans ce sens là qu'on évolue enfin il me semble en tous cas, c'est un peu comme ça que j'ai envie d'évoluer quoi »*

*Damien, perçu comme décalé, en « subit les conséquences directes par rapport à mes relations familiales ou même plus largement à mon évolution professionnelle parce qu'on doit quand même vivre dans la société, se servir des billes que nous donne la société pour essayer de se construire une rampe sociale, une structure qui rentre dans une case quelque part donc j'en pâtis les conséquences ».*

*Le manque de reconnaissance est perçu, nommé, mais ceux-ci développent d'autres signes pour continuer, la passion, la motivation, le fait d'être entier:*

*« passionné parce que si pendant cinq ans, tu gagnes 400 euros, tu fais les poubelles, tu squattes une baraque, t'auras une bagnole pourrie, tu travailles 9 – 10 heures par jour réparties sur l'année, un bon travail quand même, que t'as aucune reconnaissance, que les gens sont contre toi et qu'il faut que tu portes toujours tout ça bénévolement et d'autant plus si t'es le moteur sur un territoire donné de plein d'initiatives et qu'il faut que tu rendes des comptes professionnels dans ces initiatives qui sont à la base bénévoles et fait de motivation et pour être vécu comme des loisirs et non pas une réelle nécessité, je prends du bénévolat associatif par exemple, tu rentres dans un truc de fou, t'es confronté à des murs. »*

*Ce vécu l'amène à se percevoir comme « esclave de la société »:*

*« tu te positionnes avec des responsabilités qui te demandent un rendu ou de rendre des comptes. Basées sur des bénévolats avec des collègues bénévoles, parfois tu dois rendre des comptes à des élus, à des gens qui sont dans le privé, les administrations, l'Etat se servent de ces actifs non rétribués pour faire un travail de fond. Concrètement mon travail de développeur culturel à mi temps pendant deux ans, à un bon mi temps pendant deux ans, au lieu de toucher 500 euros, j'ai touché 200 euros de chômage ou de R.M.I. pour avoir organisé un concert tous les six mois, des festivals.*

*C'est le seul moyen à l'échelle d'un département avec uniquement des moyens bénévoles et avec un tout petit peu de subvention mais trois fois rien donc c'est la gestion d'une scène de musique actuelle qui passe par le bénévolat. Ca va exister avec des potes bien motivés, qui font des choses comme ça.*

*Quand tu te partages le travail, ici dans un contexte particulier, l'état de conscience des gens par rapport au contexte local, on a eu un démantèlement de tissus sociaux culturels ».*

*Ce qu'il exprime par là, c'est que des pans d'activité vont être laissés en friche; en prenant l'exemple de la culture dans sa région, il exprime qu'elle se meurt par manque de moyens et que ce sont des individus volontaires, bénévoles qui la font vivre ou plutôt survivre.*

Il assimile la culture à une dimension qui n'intéresse pas l'économie marchande actuelle, comme le social:

*« pour ce qui est de moi, c'est du social, c'est difficilement quantifiable donc décalé par rapport à des proches, à une famille, à un système ultra libéral de production de biens pour la consommation, biens matériels ou de production de biens pas forcément matériels mais commerciaux quoi ».*

Ne tente t-il pas de montrer par là que ces activités qui sortent de la norme, qui sont marginalisées ne sont pas reconnues par le système actuel?

Il est intéressant de relier ces propos avec ce que nous connaissons de l'évolution du « travail » dans l'histoire de nos sociétés: cet individu n'est-il pas confronté au même manque de reconnaissance de l'utilité de son action que celui qu'ont vécu les commerçants durant l'époque grecque, ou bien les enseignants à l'époque des physiocrates?

Lui qui a *« l'espoir d'être un jour compris, et que je ne serais plus esclave de la société »*, entend-il par là l'espérance de la reconnaissance de ses activités et domaines d'action, comme socialement valorisés?

Il y a donc l'idée d'être perçu par les autres, et de recevoir des signes qui attestent de sa place, de son utilité, donc d'être reconnu des actes qu'il pose et de sa présence:

*« si y'a pas de rétribution, ils trouvent leur intérêt dans le travail qu'ils ont ailleurs; même quelqu'un qui n'est pas rétribué, je veux dire, je prends l'exemple de quelqu'un qui n'aurait pas de salaire ailleurs, mais qui s'occupe du club de foot ou de la société de pêche et bon il va avoir besoin de ça plus que d'une rétribution. Y'a beaucoup de gens, en particulier des fonctionnaires qui ont des capacités intellectuelles et des volontés sociales et qui donc prennent des responsabilités associatives pour se donner une forme de notabilité que jamais leur fonction ne leur donnera »* (Eric)

Il y a donc le besoin d'être reconnu, mais cela est refusé de manière générale à ces individus, car leurs activités ne sont pas insérées dans un processus normé, et donc reconnu socialement; et c'est peut être par cette méconnaissance que l'on en vient véritablement à croire qu'ils sont les inactifs, comme on les nomme.

On ne reconnaît pas leur place, car il paraît légitime dans cette société d'apporter sa contribution dans un système bien délimité. C'est un manque, vécu comme pesant pour bon nombre d'entre eux. On voit à quel point il peut détériorer l'image de l'individu. On peut contrebalancer cela en disant qu'ils ont fait un choix, et qu'ils ont la force et les moyens de l'assumer; mais pensons alors à ceux qui se retrouvent sans emploi, et sans en avoir fait le choix...

La reconnaissance est un besoin fondamental et il en est un autre qui paraît tout aussi

inévitable pour l'équilibre psychique. En effet, l'homme ne peut se passer de relations humaines. Mais comment ces individus viennent-ils combler ce besoin alors que de nombreux auteurs pensent l'emploi comme le pivot de la socialisation?

### **5. Le besoin de lien social:**

Nous avons vu, en partie théorique, tout le questionnement et le peu d'assurance que l'on peut avoir sur le rapport entre emploi et lien social. Y a-t-il une volonté de nous faire considérer l'activité salariée comme centrale pour que l'individu s'y tourne pleinement et que c'est en s'y engageant profondément qu'il peut se réaliser?

Alors, le groupe d'individus qui refuse le salariat adopte un statut intéressant pour les chercheurs: peuvent-ils nous apporter un éclairage sur la manière dont ils arrivent ou non à combler leurs besoins, puisqu'ils n'empruntent pas le média socialement reconnu : l'emploi. Nous avons abordé les deux points de vue qui se font lutte en ce qui concerne le lien social: est-ce seulement l'emploi, comme s'évertuent à le clamer de nombreux auteurs, qui permet le lien?

Ou bien est-ce une réduction à sa seule fonctionnalité marchande que de penser le lien comme tel?

dans tous les cas, ces auteurs se rejoignent pour penser qu'il est indéniable que l'homme ait besoin de lien social pour se développer.

Donnons la parole à ces individus, et explorons ainsi, comment eux viennent combler ce besoin fondamental:

Ainsi pour Loric, « *partager avec d'autres, pour moi, c'est essentiel* »; combler ces besoins de socialisation, pour qu'on lui renvoie le message au quotidien qu'il existe, qu'il est présent et qu'il œuvre dans ce monde; tous ces besoins de contacts peuvent passer par la mise en œuvre d'un Travail en commun pour une cause. Ainsi, cet individu insiste sur la dimension que le Travail est selon lui, « *un service d'échange social* ».

Il est intéressant de noter que même s'il se place dans une certaine marge vis à vis de la norme de pensée actuelle, il a intégré un certain nombre de repères; à savoir que le Travail est le média le plus pertinent pour rentrer en contact avec les autres. Comme nous l'avions vu dans la partie historique, c'est peu à peu, après le moyen âge, que l'éthique protestante a réussi à imposer le Travail comme le lieu principal d'échange social, de rapport entre les individus.

Il va associer au stimuli le « travail » deux caractéristiques sur cinq qui vont être en lien avec la dimension de socialisation; c'est ce même individu qui exprimera l'idée suivante: « *dans mes activités, je souhaite être indépendant, mais ce qui ne veut pas dire que je souhaite travailler seul, isolé.* ».

Comme nous l'avons formulé précédemment, nous retrouvons à quel point c'est intégré socialement, même par des groupes qui ont posé le choix de refuser l'emploi comme central dans leur vie, que c'est l'emploi, le média principal pour se réaliser:

Ainsi, à la question, « pour vous, le « travail », qu'est-ce que c'est? », Loric, répond que c'est un « *lieu qui favorise les rencontres* », qui permet « *un apprentissage efficace des groupes humains organisés* » :

*“Oui, évidemment, y'a énormément de gens avec qui j'ai travaillé. Par séquence je les vois, je vais pas les voir pendant une semaine, pendant quinze jours, trois semaines, après on sait pas si on va se revoir ou pas mais par contre on crée un truc ensemble vraiment quoi, c'est vraiment un lien qui peut être des fois assez fort, j'avoue qu'il y a beaucoup de gens avec qui j'ai bossé qui sont devenus de super potes quoi.*

*Parce qu'on partage les mêmes valeurs aussi, ce système, c'est vrai que moi les gens avec qui je travaille, les musiciens, les trucs comme ça, ce sont aussi des gens qui sont assez indépendants, qui s'engagent et donc on se retrouve, c'est un petit peu le lieu de rencontre de tous ces gens là parce que finalement, y'a rien qui nous fédère. Les salariés, eux, vont parler de leur travail, ils ont l'impression que tout le monde est comme eux parce que c'est la masse alors que nous, comment on va savoir où ils sont les gens qui sont comme toi, y'en a partout mais on peut se rencontrer sur des trucs comme ça . J'aurais pas de travail, j'aurais beaucoup moins de rencontre. »*

« *c'est un lieu de rencontre* », on retrouve aussi chez Elisabeth l'idée de lieu pour le « travail ».

Une remarque intéressante, c'est le constat que dans le vocabulaire utilisé, apparaît cette notion acceptée que « le travail » est une sphère isolée du reste de la vie et des activités quotidiennes:

par exemple, « *c'est un lieu qui favorise les rencontres* », dans cette expression, on voit apparaître la dimension de « lieu », comme si c'est dans un espace spécifique, coupé du reste de la vie, que l'on œuvre au « travail ». Ces individus ont déconstruit certaines représentations via leurs choix de vie, mais beaucoup de dimensions, jugées comme « naturelles », « universelles » restent présentes et prégnantes. Cela rejoint les constats édictés lors du comparatif entre les économies formelles et les économies substantives dans l'histoire.

cette notion sous-jacente de lieu couramment acceptée engendre deux conclusions:

cette idée d'isolement, d'autonomie de la sphère du « travail » comme nous l'avons vu dans la partie théorique, et aussi cette idée que c'est seulement par et dans ce lieu que l'on peut se développer;

Elisabeth nous résume ces deux constats de manière très claire: à savoir que l'individu a besoin de contact et que c'est par le Travail que le lien se fait:

*« bah ça veut dire que le but, enfin moi en tout cas je me positionne dans ce sens là, moi je veux appartenir à la société; pour moi l'homme c'est un être qui vit à travers les relations qu'il a avec autrui et pas solitaire et donc il faut qu'on appartienne à une société et pour moi appartenir à un petit groupe de personne ça ne me suffit pas, je veux pouvoir côtoyer des individus que j'aime, des plus vieux, enfin appartenir à une réelle société quoi et moi, je pense que le travail ça doit servir à ça et ... de faire partie de la société, c'est pas de m'en extraire quoi mais c'est vrai que par la force des choses, par la manière dont elle est organisée, j'en suis un peu exclue quoi ».*

On va voir par la suite, comment ils appréhendent les liens dans leur situation spécifique, qu'est-ce qui se crée pour palier les manques, s'ils se sentent exclus, marginalisés:

*« oui parce que j'ai le sentiment que y'a pas mal de réseaux, dans cette underground society, on pourrait presque l'appeler comme ça en fait!*

*bah parce que pour moi, on peut pas se débrouiller tout seul quoi, on peut pas survivre tout seul*

*c'est une manière de mettre en commun ce que chacun a pour construire quelque chose, quelque chose qui permet de vivre mieux » (Elisabeth)*

*« tu te construis par le travail, par l'échange »;* Damien exprime l'idée que l'échange est vital s'il veut se développer, *« mais les rapports humains, c'est tous ensemble qu'on fera avancer les choses pour pouvoir essayer que nos gamins vivent si on crée des cloisons, ça sera pas bon. Soit t'as des résistants, donc des gens qui font comme toi, qui sont dans une forme de groupe de pression direct sur des élus, des actions militantes associatives, qui se servent de cette même argent pour construire un avenir et une société meilleur ».*

*« rien n'est ne me fait chier parce que je suis avec mes meilleurs potes tout le temps, à échanger quand tu fais de la musique ou du théâtre c'est quand même un échange »*

Damien ne tente-t-il pas ici de justifier l'idée qu'il n'y a pas que dans l'activité en vue de produire quelque chose que l'on peut échanger, et qu'il nous faut reconnaître cette dimension?

On retrouve dans son vécu l'idée que c'est par l'interaction avec l'autre que l'on se construit, qu'on se développe:

*“parce que je suis conscient d'être toujours pas clair dans ce que je dis, pas toujours cohérent et de faire un travail sur moi que j'essaie de cadrer. Y'a cinq ou six ans, je commençais une phrase au milieu, je parlais sur un autre sujet donc c'était pas forcément évident de se cadrer et d'être compris et c'était un gros handicap »*

on retrouve l'idée sous-jacente, dans laquelle le Travail est premier et le langage second, comme un transmetteur de l'activité qui a eu lieu. Le langage serait donc là, a posteriori pour venir justifier l'acte posé, et ce serait donc bien le Travail, premier lien de partage. Elisabeth va illustrer cette idée en amenant que *« le travail pour moi ça sert à ça, pour moi le travail c'est un outil social c'est pas une finalité de vie quoi »* le travail ne semble donc avoir de finalité en soi, mais sert de support, d'objet de transition pour créer un espace de lien humain.

On retrouve souvent dans ces commentaires que c'est l'activité que l'on va avoir qui va fédérer avec les autres:

*« travail sous forme associative, d'entraide et avec une discussion, ce travail, un groupe de gens qui travaillent ensemble dans un but commun », « tu te positionnes à des responsabilités qui demandent un rendu ou rendre des comptes basés sur des bénévoles avec des collègues bénévoles donc tu dois rendre des comptes à des élus, à des gens. J'aurais pas de travail, j'aurais beaucoup moins de rencontre. »* (Damien)

mais toujours avec l'idée que dans l'emploi, il y a une certaine froideur surtout dans les grosses structures:

*« qui est trop grosse et complexe pour être au niveau de l'humain »* (Loric)  
*« y sont lobotomisés parce qu'ils rentrent complètement perdus des relations humaines, plus d'échanges directs, de discussions. On a vu qu'on était un mammifère avec plein d'échange social et de rapports humains et de joie, de peine, de sentiments »* (Damien)

Ce sont justement des dimensions qui se perdent si l'on limite le lien social à la sphère économique:

*« on divague, on s'écarte de la réalité d'une société assez virtuelle. Les gens passent leur journée accrochés au portable, y a plus de rapport familiaux, la culture familiale... »* (Damien)

On retrouve avec Elisabeth, cette notion que c'est dans le « travail » que se créent la plupart des liens, mais toujours avec cette idée qu'ils ne sont pas forcément très enrichissants:

*« le bénévolat, c'est un moyen excellent pour rencontrer plein de gens qu'on a pas dans le boulot classique parce que dans le boulot classique on a ses collègues, on voit les mêmes tronches toute la journée alors si on a de la chance, qui devrait pas être une chance mais si on a de la chance, on s'entend bien et après qu'on a un travail où on reçoit des clients, là c'est un peu plus intéressant, un peu plus enrichissant mais y a tellement de boulot où on voit la tronche de ses collègues toute la journée et c'est vraiment touchant; bien sûr, c'est les autres qui nous inspirent donc se couper des autres si on est une petite cellule voilà*

*c'est pas viable, pour moi c'est pas viable »*

On voit, par cette expression, le lien social comme indispensable pour la survie de l'individu. Le travail, comme média pour combler les besoins de contact, semble chargé d'ambivalence :

On reconnaît son rôle central mais inadéquat.

Il semble difficile de donner une orientation à notre questionnement de départ: est-ce l'emploi qui permet majoritairement le lien ou bien est-ce une réduction des dimensions du contact social?

Les derniers commentaires de Mathieu sont intéressants, car ils mettent en lumière que, c'est le Travail, dans un contexte spécifique qui permet le lien social:

*« oui parce que bah j'ai un travail particulier aussi euh mais les boulots que j'ai eu avant même en intérim m'ont permis de rencontrer beaucoup beaucoup de gens, de discuter de choses extrêmement différentes : l'existentialisme est une notion dont j'ai discuté avec un gars alors que je bossais sur des quais de transport à charger et décharger des camions et un gars qui fait encore probablement ça en ce moment de temps en temps je pense. Seulement euh j'ai rencontré oui beaucoup beaucoup de gens d'univers extrêmement différents avec des profils de vie très très différents et qui m'ont apporté aussi un autre regard sur le monde »*

On voit donc l'emploi ici comme central pour permettre la rencontre *« mais au delà même de mon travail, je peux avoir des discussions complètement différentes et ouvertes à énormément d'autres choses sur des visions du monde avec les différentes personnes que je rencontre même si voilà je fais un sujet de film et je fais du travail sur mon sujet de film mais en dehors de ça je rencontre des personnalités extraordinaires qui ont rencontré encore beaucoup d'autres gens de cultures différentes avec des visions du monde très différentes, je peux rencontrer des gens qui sont passionnés d'économie alternative, des gens qui ont créé des associations humanitaires, des associations d'alternative aussi que ce soit agricole, ça concerne énormément de sujets et du coup c'est une ouverture au monde extraordinaire, le fait de ne pas travailler, c'est un enrichissement personnel incroyable »*

La difficulté pour nous de trancher dans notre questionnement est ravivée par les propos tenus par Lorraine qui va à contre courant de la plupart des idées transmises par les sujets: *« le travail te prend une partie de ta vie, c'est pour ça que je suis contre le travail; tu dois lui donner une partie de ta vie, tu dois t'y donner à fond, t'as des objectifs. Je ne conçois pas de vendre une partie de ma vie à un système auquel je ne crois pas forcément. Un système fondé, où c'est la valeur travail qui te constitue, ça fait ton essence, alors que je ne*

*pense pas que le travail soit l'essence des gens. J'ai remarqué que la société socialisait les gens par rapport au travail: si t'as pas de travail, t'es rien; si t'as un travail t'es inséré dans un réseau. C'est horrible, le travail c'est constitutif, c'est ce qui fait une personne. »*

On voit là encore tout le flou qui existe autour des concepts Travail, emploi, et c'est ce flou qui entretient la difficulté d'émettre une position claire, car nous voyons dans ces extraits, d'une part l'idée que l'emploi permet le lien, mais après nous voyons que c'est l'activité au sens large qui le permet et avec une remise en cause de l'idée entretenue socialement que c'est par le « travail » que l'on peut combler ces besoins.

Cependant, tout le monde s'accorde pour dire que le lien social est vital pour l'individu. Une caractéristique que je ne m'attendais pas à trouver mais qui est ressortie des interviews, c'est l'idée que le « travail » permet de s'ancrer dans le réel:

Nous allons finir cette partie sur les besoins en analysant une dimension que je ne m'attendais pas à recueillir durant ces interviews: brièvement mais de manière significative est apparue l'idée que le “travail” est connecté aux questionnements existentiels.

## **6. Besoin de lutter contre l'ennui, et réponse aux questionnements existentiels:**

*« c'est sans doute, les gens qui font ça, à mon avis, qui s'investissent comme ça, sans aucune autre, y'a la motivation, y'a le plaisir, c'est peut être pour casser une solitude, enfin une routine compensée par autre chose peut être »*

*“faut occuper les gens: quand tu t'occupes de savoir à quelle heure t'auras fini ton activité , tu t'occupes pas de savoir comment tu pourrais faire autre chose et comment la société pourrait être organisée et est-ce que dieu existe vraiment et tout ça”*

*« j'entendais dernièrement un psy parler du côté rassurant du travail dans justement cette espèce d'incertitude qu'on a sur la condition humaine... »*

Voilà une succession de commentaires adressés aussi bien par Eric, que Loric et qui rejoignent les pensées de Freud<sup>40</sup>: *« Aucune autre technique de conduite vitale (il parle du travail) n'attache l'individu plus solidement à la réalité, ou tout au moins à cette fraction de la réalité que constitue la société, et à laquelle une disposition à démontrer l'importance du travail vous incorpore fatalement. La possibilité de transférer les composantes narcissiques, agressives, voire érotiques de la libido dans le travail professionnel et les relations sociales qu'il implique, donne à ce dernier une valeur qui ne le cède en rien à celle que lui confère le fait d'être indispensable à l'individu pour*

---

<sup>40</sup> Freud, S, (1929), in *malaise dans la civilisation*, , édition électronique tirée de la revue française de psychanalyse Tome VII, n°4, en 1934

*maintenir et justifier son existence au sein de la société. »*

Le “travail” permet un ancrage fort dans le réel, comme l'évoque Freud et aussi permet de valider la place, la présence de l'individu dans le groupe social, et ce qui fait qu'il est en vie.

### **Conclusion de la partie:**

j'ai décidé de mettre tout un pan de l'avis d'Eric lorsqu'il parle du « travail » et qu'il amène la représentation suivante, celle de la « création »:

*“pendant que tu travailles, d'un seul coup, tu fais quelque chose pour les autres et c'est les autres qui te disent: t'as raison de faire ça, tu fais bien, la preuve, on te paie, on est content quand on mange ce que t'as préparé. Et d'un seul coup, ils te déchargent de cette question de qu'est ce que je fous là? Au moins je rends service aux autres, je suis utile, c'est bien donc j'ai plus besoin de me poser cette question là. Mais, y'a des gens qui ont plus de travail et qui sont obligés de se coltiner la question! Pour certains, c'est dramatique. Pour d'autres, beaucoup moins. Donc si tu veux, là, je crois que la question, c'est de faire les choses comme tu le sens, de toute façon, personne n'aurait fait de la même façon que moi par exemple; même bêcher un champ. Après la création, elle est pas terrible dans l'acte de cueillir une pomme, c'est vrai t'as créé quelque chose puisque avant, y'avait une pomme solidaire d'un arbre et que là t'as créé une pomme désolidarisée.*

*Je me suis souvent posé la question et en particulier quand ma gamine le faisait, pourquoi les gamins à un certain âge prennent une cuillère sur la table et la laisse tomber, ils ont pas fait exprès, on remonte machinalement en parlant d'autre chose et ils la relaissent et au bout d'un certain temps tu te rends compte qu'ils le font exprès.*

*Un jour j'ai posé la question à un toubib et je demande l'explication et il me dit oui, ils maîtrisent le réel, c'est à dire qu'à partir du moment où ils ont compris que s'ils lâchent la cuillère, elle tombe tout le temps, ils ont compris un truc et ils peuvent maîtriser, ils savent que si ils lâchent, elle tombe et à chaque fois qu'elle tombe, y'a la jouissance de j'ai réussi, je suis le maître du monde, je maîtrise le monde, le monde se comporte tel que j'ai prévu qu'il se comporterait et c'est pareil dans le travail. Je crois que profondément y'a quelque chose comme ça. Je pense que t'auras les mêmes types de satisfaction quand tu sortiras un mémoire bien présenté, clean, même si tu te dis là y'a un truc qui déconne, ouais, j'ai fait ça et si quelqu'un d'autre avait pris le même boulot, il l'aurait pas fait pareil. Et donc c'est toi, c'est une création, une fois que t'as fait ce truc là, tu t'es changé toi-même parce que avant de le faire, t'étais un type qui avait jamais fait ça. Y'a tout ça dans le travail, c'est pas que négatif non plus ».*

Ces lignes sont un symbole fort de ce qu'avancent les théoriciens qui pensent le travail

comme catégorie anthropologique, et notamment les travaux de Dejours qui amènent le terme de « travailler » pour parler de l'acte qui transforme le monde et qui en même temps transforme l'homme en action.

D'autre part, si nous repartons du début de son propos, riche en informations, nous voyons, présentées ici différentes idées fortes, liées au Travail:

l'acte, posé dans le réel, permet par la reconnaissance et l'approbation par les autres de se sentir exister, d'avoir une place à part entière dans cette humanité. Découle de cela, l'idée d'être utile, à savoir, je pose un acte, pour moi, et aussi pour les autres, qui me renvoient un signe positif de ce que j'ai créé. Par ce fonctionnement, on voit la place qu'a pris le travail, et même on peut se demander s'il n'y a pas un flou chez cet individu lorsqu'il évoque que les autres te déchargent de la question du sens de la vie (fonctionnement que c'est tenu de prendre le monde managérial, comme on l'a vu), et c'est cette réussite, de se placer comme moyen pivot de répondre à ces questions par l'emploi salarié, qui est illustrée par son commentaire suivant: *« tu fais bien, la preuve, on me paie pour. »*

On voit aussi la place qu'a pris l'argent dans les moyens de reconnaissance qui sont établis socialement; c'est ce même sujet, qui considère l'argent comme un moyen d'exclusion ou de distinction. Car c'est par l'argent, et donc par l'appartenance au système marchand que tu vas pouvoir exister.

Et pour finir, il y a, omniprésente, la notion de la subjectivité qui est à l'œuvre, c'est à dire que chacun exprime son authenticité dans la manière de poser l'acte qui sera à la fois créateur de soi et de l'objet.

Je laisserais la conclusion, le mot de la fin à cet individu, pour affirmer que non, ces individus ne refusent pas le Travail::

*« c'est là, je suis justement pas d'accord avec beaucoup de gens, des tas et des tas de métier, de travail et probablement des conditions de travail, c'est pas le travail en lui-même, c'est les conditions de travail qui sont pénibles! »*

Mais alors, si ces individus ne refusent pas le Travail, pourquoi les juge-t-on si différents des autres individus, comme l'illustre "l'étiquette sociale" qui leur est réservée?

Qu'est-ce qui les rend si différent aux yeux des gens? Quels sont les choix posés par ces individus qui amènent à une telle démarcation?

Pour répondre à ces interrogations, il faut repartir des distinctions que l'on a posé lors de la discussion conceptuelle, notamment celle entre le Travail et l'emploi. Car si l'on conserve le flou sémantique dans lequel nous vivons, il paraît difficile de répondre à notre hypothèse de travail, à savoir que ce n'est pas le Travail qu'ils refusent (et c'est ce que nous avons démontré au préalable), mais bien l'emploi, sous sa forme, qui est refusé.

### ***III. Le refus de l'emploi typique :***

Nous allons répondre à cette hypothèse en deux temps:

tout d'abord, en montrant que c'est, d'une part la forme de l'emploi qui est rejetée et dans un second temps, que c'est le contexte dans lequel il se réalise que ces individus rejettent.

Nous avons dégagé dans la discussion conceptuelle les caractéristiques principales permettant de définir l'emploi typique, et c'est à partir de cette réflexion que nous allons confronté le positionnement de ces individus vis à vis de chacune des caractéristiques de cette forme d'emploi.

Leurs points de vue est d'autant plus intéressant à connaître que la plupart ont connu cet emploi typique durant un certain temps de leur vie:

je pense notamment à Loric, avec son diplôme d'ingénieur son, qui pendant presque 10 ans à travailler dans une grande ville française, acceptant contrats sur contrats et travaillant souvent plus de 50 heures par semaines. Il a finalement refusé ce rythme infernal et est parti s'installer à la campagne et ne fait plus que le minimum (ou ce qui l'intéresse) pour subvenir à ses besoins.

Je pense aussi à Damien qui a travaillé comme agent communal pour finalement s'en détacher et œuvrer à d'autres activités qui lui tiennent plus à cœur, et vivant du R.M.I.

Si nous reprenons chacune des trajectoires personnelles que j'ai été amené à rencontrer, nous sommes bien loin, avec ces configurations de vies qui sont les leurs maintenant de ce qu'apporte traditionnellement l'emploi typique, notamment en terme de sécurité financière, de stabilité et de développement de « carrière ».

Les exemples se succéderaient facilement pour voir que chez tous ces gens interrogés, la plupart ont quitté l'emploi typique pour œuvrer différemment, souvent pour avoir plus de liberté d'action, au risque de limiter leur sécurité financière, car passer des cachets d'intermittent du spectacle (comme monteur de scène et d'éclairage) au R.M.I., cela revient à poser des choix de vie importants. On va, dans cette partie, essayer d'analyser comment se font de tels choix et quel est le lien entre celui-ci et les caractéristiques de l'emploi typique:

- l'activité y est rétribuée: en échange directe de sa force de travail, un salaire est attribué. (Et ce salaire est assez conséquent pour être considéré comme le revenu principal subvenant aux besoins de l'individu et/ou de sa famille.

- L'individu y passe la plus grande partie de sa vie consciente; c'est en cela que l'on parle couramment de l'emploi comme la valeur « centrale ».

Cet emploi doit notamment apporter la stabilité, permettant de concrétiser des projets de

vie sur le long terme (carrière...), il a aussi pour caractéristique d'être intégré dans une ligne hiérarchique.

Nous allons donc repartir de chacune de ces caractéristiques et explorer leur vécu quant à celles-ci:

### **1. Activités non rétribuées ou peu:**

deux typologies sont à observer chez les individus que j'ai rencontré:

certaines sont au R.M.I, ce qui sous entend que ce n'est pas pour les activités qu'ils mettent en œuvre au quotidien qu'ils reçoivent une rétribution. (il n'y a pas de rapport direct entre action posée et rétribution).

Par exemple, Eric qui apportait son aide dans la reconstruction, le réaménagement de bâtiments pour y accueillir une école dans la région; cette participation était seulement volontaire et seule une volonté de soutien était la cause consciente de cet acte.

Mathieu trouve ça révoltant le manque de reconnaissance lorsque le travail fournit au quotidien ne reçoit pas le consentement du groupe et où la rétribution est absente: *« ça a été le seul moyen pour arriver à ce que je veux faire et donc aujourd'hui ce que je fais c'est sans avoir un quelconque revenu, étant considéré comme au chômage et donc étant considéré comme ne faisant rien, oui je trouve que c'est plutôt révoltant »*

Damien, un autre Rmiste, qui avait été agent communal précédemment, œuvrait dans de nouvelles activités variées, toutes à titre bénévole:

membre d'association culturelle, il participait activement aux manifestations à mettre en place. Il contribuait, selon sa volonté, à recréer le dynamisme culturel et musical dans une région qui a subi la désertification démographique. En parallèle, il coréalise un documentaire de sensibilisation à des questions écologiques spécifiques à sa région. C'est ce qu'il explique:

*« tu travailles 9 – 10 heures par jour réparties sur l'année, un bon travail quand même, que t'as aucune reconnaissance, que les gens sont contre toi et qu'il faut que tu portes toujours tout ça bénévolement »*

Toutes ces activités, qui ne sont que des illustrations ne reçoivent pas de rémunérations directement pour les actes posés.

Le seul moteur de leur participation est l'envie, le désir, les valeurs partagées avec l'action mise en place.

*« c'est à dire que quelqu'un qui est actif en étant rétribué, théoriquement, sa rétribution lui suffit! »* cette illustration d'Eric rejoint ce que nous avons mis en exergue précédemment, sur le rôle limitateur de l'argent, toujours selon eux.

Pour ceux qui ne sont pas au R.M.I., par exemple Loric, intermittent du spectacle, lui a fait le choix de diminuer drastiquement son activité salariée, car elle commençait à le dépasser, et ne vivait plus que pour ça. Il a donc fait le choix de toucher beaucoup moins d'argent, de ne faire que les contrats qui lui paraissaient pertinent. Il a donc inversé sa logique: après une lente prise de conscience, il travaille pour des groupes sélectionnés, indépendants, et surtout il préfère accorder son énergie et ses compétences à des formations débutantes, non suivies, sans argent, dans lequel il sent une concordance de valeurs et dont il veut leur donner une chance.

Elisabeth, qui a connu pendant longtemps l'emploi typique exprime que *« les emplois que j'ai obtenus ne m'ont pas du tout convenu quoi et je pense, je saurais pas décrire matériellement comment ça peut se traduire la différence? Si en ayant quand même bah, par l'aspect financier aussi »*

elle va donc venir nommer une caractéristique qui permet de retrouver la norme établie.

Le parcours de Jules est très intéressant car il a choisi pendant de longues années de s'investir dans le monde associatif et de combler ces besoins de base avec des activités épisodiques; Actuellement, il monte sa SCOP et il est intéressant de constater ces évolutions à ce sujet:

*« je suis en pleine transition sur un autre projet et compagnie donc là ça s'assimile plus à du travail classique c'est le même fonctionnement que l'autre fois, c'est les mêmes, la différence par rapport à ce que je faisais avant c'est que c'était purement dans l'associatif bénévolat pur et là, on est parti pour, on fait les mêmes actions mais on en vit maintenant quoi »*

On voit premièrement qu'il y a une assimilation-confusion entre emploi salarié et travail, et d'autre part, on peut peut-être penser que leurs positions ne sont pas dichotomisées: tout n'est pas accepté ou rejeté en bloc. Ainsi, certaines caractéristiques vont être éliminées tandis que d'autres ne seront pas perçues comme négatives: par exemple, Julien est heureux de savoir que son activité qu'il faisait avant bénévolement va pouvoir lui rapporter un minimum d'argent.

Nous sommes bien loin avec le R.M.I., ou bien avec quelques cachets d'intermittent, du salaire comme source principale du revenu (jugé comme conséquent) pouvant assurer la santé financière du noyau familial. Ce sont des gens qui vivent avec souvent moitié moins du smic, et qui parfois soutiennent une vie de famille avec les charges que cela occasionne. (je pense là à Jules (deux enfants) et Eric (un enfant))

Pour réussir un tel pari, il ont diminué drastiquement leur consommation:

c'est ce qu'affirme Loric: *« Autant gagner un petit peu moins, consommer moins et de*

*vivre en accord avec tes principes » ou bien Damien: “à partir du moment où je touchais moins de salaire, j'avais des charges moindres, j'ai moins consommé ».*

Nous voyons, par la thématique apportée, qu'il est difficile de prendre en considération une sphère de la vie sociale, comme le “travail”, sans la relier à ce qui l'influence et l'entoure. C'est pourquoi des dimensions comme la consommation, le rapport à l'argent ont souvent été évoquées.

Mais alors, s'ils ne reçoivent pas directement de rétributions pour ce qu'ils font, est-ce que l'on peut parcelliser les activités qui relèvent du “travail” de celles qui relèvent du loisir? Peut-on donc définir un “temps de travail” pour ces individus?

## **2. À plein temps?**

une autre caractéristique importante de l'emploi typique, c'est l'idée que l'individu va consacrer la majeure partie de sa vie consciente à cette activité.

Malgré les tentatives (plus ou moins efficaces) de réduire le temps de « travail », l'employé typique passe souvent plus de 7 heures par jour dans son emploi, nous voyons émerger à nouveau dans le discours politique des présidentiables, la thématique de « retravailler » plus, alors, nous pouvons penser que ces individus sont dans la dynamique de réduire significativement cette centralité, pour donner à l'emploi un caractère périphérique.

Une dimension importante chez ces individus, c'est que la plupart cumulent en parallèle différentes activités, ce qui veut dire qu'une activité ne prend pas tout l'espace temps que se donne l'individu à ses activités, ou bien si c'est le cas, cela se fera sur des périodes temporelle très courtes.

Damien avait, durant la période où je l'ai rencontré, et qui semblait à ces dires assez représentative de son fonctionnement de vie, en parallèle, la réalisation d'un documentaire sur l'environnement dans sa région, l'organisation de festivals musicaux et culturels, et pour finir, le développement d'une association pour accueillir des groupes d'enfants à la sensibilisation à la nature et à sa préservation.

Jules aussi avait en parallèle le développement de la SCOP, son activité de batelier, et son rôle d'animateur nature dans son association naturaliste:

*“on gère son temps comme on veut quoi; il y a un rapport au temps qui est vachement important pour moi sur le travail... Quelque chose qui est maîtrisable en tout, ce qu'on fait de son temps et le temps qu'on passe, on prend du plaisir, est-ce qu'on vit du temps frustré ou est ce qu'on vit du temps libre et je pense qu'on peut être productif et libre et qu'on peut travailler et être heureux »*

il y donc une réelle volonté de maîtrise de son temps et d'adapter l'activité à son rythme du

moment. Ceci s'illustre chez Loric:

*« Ça, c'est plus récent je dirais. Parce qu'en fait, quand j'étais beaucoup plus jeune, bah forcément, t'as la pêche, t'y vas donc tu peux travailler beaucoup parce que ça te plaisait donc le rythme que je vivais, c'était un rythme assez dense de travail maintenant le rythme est beaucoup plus lent, par choix, donc si je choisis de baisser mon rythme bah le travail baisse aussi. Je suis pas obligé de suivre la cadence, voilà. A mes risques et périls évidemment en acceptant d'avoir moins de revenus certaines fois même c'est peut-être pas très lié d'ailleurs, le rythme s'adapte. Tu choisis de ralentir un petit peu et le travail peut- être s'adapter comme ça. »*

Nous voyons dans ce commentaire leur volonté de repenser l'activité en fonction du rythme personnel. Ici, cette remise en cause porte sur la « centralité » que va prendre l'emploi, aussi bien au niveau temporel, mais surtout, au niveau des conséquences que cela entraîne dans les habitudes de vie, dans les fréquentations...

*« c'est que les gens qui occupent une grande part de leur vie dans le travail, ils vont rencontrer les mêmes collègues, ça me paraît une évidence, pour l'avoir vécu, pour avoir été intermittent du spectacle, on rencontre essentiellement des intermittents du spectacle parce que quand on rencontre d'autres intermittents chez un type qui ne l'est pas, le simple fait qu'il y ait un peu un point d'accroche, on va plutôt être invité à bouffer que l'autre. » (Eric)*

on voit ici l'impact selon lui du travail central sur les mécanismes de rencontres;

*« Donc en particulier quand ils y sont depuis longtemps (dans le même emploi), ils parlent toujours des mêmes choses, et en plus on se retrouve en vacances tous ensemble, pour, comme je l'ai constaté, recauser EDF; et pour peu que leur militantisme soit aussi syndical, heureusement, y'a pas de religion EDF mais autrement, ils auraient passé leur vie entière à penser au temple EDF. Donc fatalement, quand on passe sa vie là dedans... »*

Ce sont ces habitudes de fonctionnement, de penser qu'il souhaite éviter, « c'est vrai que le risque quand on a un emploi définitif central, c'est que ça devienne vraiment très central à mon sens » car il estime important de s'ouvrir à la multitude, « même si y'a plein de moment où carrément par choix, on va consacrer un temps fou à un projet ».

la centralité d'une activité apparaît comme un frein au développement de soi:

*« à partir du moment où je touchais plus de salaire, j'avais des charges moindres, j'ai moins consommé, donc j'ai moins consommé d'énergie, donc j'ai réduit mon empreinte écologique et du coup, j'ai eu le temps et pris le temps de faire autre chose qui m'ont construit et qui m'ont permis d'évoquer et créer des choses utiles » (Damien)*

un tel fonctionnement se retrouve chez Mathieu:

*« mais au delà même de mon travail, je peux avoir des discussions complètement différentes et ouvertes à énormément d'autres choses sur des visions du monde avec les différentes personnes que je rencontre. Même si voilà, je fais un sujet de film et je fais du travail sur mon sujet de film mais en dehors de ça je rencontre des personnalités extraordinaires qui ont rencontré encore beaucoup d'autres gens, de culture différente avec des visions du monde très différente, je peux rencontrer des gens qui sont passionnés d'économie alternative, des gens qui ont créé des associations humanitaires, des associations d'alternative aussi que ce soit agricole, ça concerne énormément de sujets et du coup c'est une ouverture au monde extraordinaire, le fait de ne pas travailler, c'est un enrichissement personnel incroyable et justement je pense que les gens qui se retrouvent sans travail enfin qui n'ont pas décidé d'être sans travail, euh, s'appesantissent sur ce malheur là en fait et finalement perdent le sens parce qu'ils ont passé trop de temps à travailler et tous leurs repères étaient construits là »*

On sent que c'est au moment où il a quitté son emploi qu'il a pu découvrir la diversité dont il parle, comme si l'emploi était un frein à cet émancipation: avoir des temps pour soi, pour se recentrer, permet de se distancier de la réalité dans laquelle on évolue et ainsi re-questionner ce que l'on vit, ce que l'on fait.

*« Voilà, je trouve ça terrible de devoir travailler 35 h dans une semaine, enfin pour moi, enfin c'est à la fois indispensable pour organiser la société et à la fois pour moi c'est quelque chose de complètement fou, je réfléchis à un système qui me permet d'avoir cette flexibilité là quoi dans toujours ce souci d'efficacité quoi ».*

Il y a donc une volonté de ne pas avoir une activité principale, comme un bloc indécouvable, et qui ne permet justement pas la flexibilité et la liberté de choisir son fonctionnement:

*« j'ai choisi déjà l'activité que je veux faire et j'ai quand même la liberté de, au départ, fixer les limites que je veux fixer »* (Elisabeth)

Leur souhait est donc de cumuler différentes activités en parallèle, et au delà de cela, d'être maître de ces rythmes de vie:

*“pour les gens qui l'ont choisi, je pense que c'est un grand bonheur effectivement, parce qu'y retrouvent le temps et ça plus personne l'a aujourd'hui, le temps de faire les choses c'est ce que tout le monde demande et ça ça s'achète jamais! Le temps de lire un livre, de discuter avec des gens vachement intéressants moi j'aurai du travail, j'aurai jamais le temps de m'attarder. »* (Mathieu)

Il y a donc cette recherche de diversité dans les activités, mais alors quant est-il de leur rapport à la stabilité que semble proposer l'emploi typique?

### **3. La stabilité**

Avec leurs fonctionnements spécifiques, peut-on parler de stabilité de l'activité, qui pour l'emploi typique, permet une continuité dans un secteur d'activité, et d'y espérer un plan de carrière?

Cependant, attention à ne pas tomber dans le travers opposé, à savoir créer un raccourci et parler d'instabilité chez ces sujets, puisque il y a un investissement profond dans l'action comme l'explique Eric: *« y'a plein de moment où carrément par choix, de consacrer un temps à un projet »*

Ils se considèrent comme *« ayant des centres d'intérêts variés »*, comme ayant cette liberté d'organiser leur temps et donc d'avoir cette maîtrise et cette flexibilité; A contrario, les *« salariés »* sont selon eux, *« des gens qui ont peur de l'inconnu, du risque »*, et qui restent dans leur quotidien bien confortable.

*« C'est un truc qui m'impressionne de voir des tas de gens qui sont mal dans leur boulot et quand on leur dit qu'est ce que tu fous là dedans? ça fait dix ans que t'es là dedans, tu te fais virer pour n'importe quoi et puis voilà, t'auras le chômage, t'aurais tout ça après, tu vois venir. Est ce que c'est un manque de confiance en eux, un manque de confiance en la vie en général, je crois surtout que c'est la peur » « ils ont peur ces gens là, c'est la seule chose qui les tient alors! »* (Eric)

Jules exprime la même idée:

*« oui oui, je pense que oui, si t'aspire à avoir un salaire régulier, c'est aussi que tu penses que t'es en sécurité et que tu vas pouvoir vivre heureux »*

Mathieu, dans ses diverses expériences d'emploi et de rencontres s'est fait la même réflexion:

*“je pense qu'ils pourraient très facilement se dégager de ces prisons finalement: ce qu'il y a, c'est que les gens se sentent prisonniers, quand je faisais de l'intérim, combien de personnes j'ai rencontré, des jeunes, 30-35 ans, qui avaient, le dernier en date, c'est pas difficile, il avait 34 ans, il avait 13 ans dans l'entreprise et il me dit ouais j'en ai marre de ce boulot de merde, ça me fait chier, dès que je trouve les moyens je m'en vais! et bah ouais mais tu fais des demandes ailleurs, tu recherches? il me dit bah non tu comprends j'ai un crédit je viens juste d'avoir un gamin, que j'ai aussi une nouvelle voiture donc il avait le crédit pour sa maison, il dit tu comprends c'est je lui dis bah oui mais enfin, est-ce que tu vas voir quand même un peu ailleurs, ce qu'il se passe?*

*il me dit j'ai eu une opportunité de travailler dans une mairie je dis ouais mais tu l'as pas eu enfin ça a pas marché il me dit non non! et je lui dis mais qu'est ce que tu attends,*

*t'attends qu'il y ait un directeur d'entreprise frapper à ta porte pour te dire j'ai un boulot bien payé ou vous avez plein de pauses! Je dis si t'attends ça à mon avis tu vas attendre toute ta vie et même au delà quoi et donc il me dit ouais ouais bah je sais pas tu comprends ma situation est difficile. Certes cette situation est difficile mais tu cherches même pas à changer en quoi que ce soit ta vie, ne te plains pas de ce dans quoi tu es! »*

Cette échange retranscrit par Mathieu nous montre à quel point il considère la question de l'épanouissement, et sous jacent à cela, l'obligation de faire des choix et de les assumer. Et nous voyons, comment lui a fait ce choix, et la manière dont il vit cette rupture de continuité que provoque l'arrêt d'un emploi:

*« je vais prendre l'exemple de mes parents: mes parents quand je leur ai dit que j'arrêtais de travailler dans le monde du commerce, pour partir faire un BTS gestion et protection de la nature, à 28 ans, ils ont pas pris la chose de la meilleure façon, enfin, ça a été difficile pour eux de comprendre en fait parce que j'avais la possibilité d'avoir une situation correcte, j'avais quitté plusieurs CDI à la suite donc ils se demandaient un peu comment je gérais ma vie et donc du coup en fait cette décision là, parce que j'étais engagé avant dans des associations dans la protection de l'environnement tout ça, là en fait ils voyaient ça comme un hobby finalement et quand je leur ai dit non je voulais vraiment m'engager là dedans parce qu'il y avait des urgences et des choses importants à faire ils m'ont dit oui mais attends tu vas te retrouver dans la précarité, je dis oui mais aujourd'hui qu'est ce qui est sûr, qu'est ce qui est pas précaire y'a rien de plus précaire qu'un emploi! »*

On pourrait appréhender la question de la stabilité de ces individus comme en opposé par rapport à la population générale, c'est à dire une facilité à concevoir cette mouvance de vie comme naturelle: *“tu seras dépendant d'un groupe, ça sera pas pour très longtemps. Ou alors si y a affinité, pourquoi pas. Mais pouvoir prendre la porte de sortie si je veux quoi. »* (Loric) il y a donc ce besoin d'avoir une possibilité de se désengager assez vite; il n'y a pas cette recherche de stabilité, sécurité, et ceci est pour lui l'antithèse de sa volonté:

*« l'idée qu'on peut pas être viré, c'est terrible ce que je vais dire mais quelqu'un qui va rentrer dans une fonction comme ça, il sait que de toute façon, quoiqu'il arrive, il ne sera jamais viré, je pense que ça doit être terrible pour un être humain, se dire que quoiqu'il arrive, jusqu'à la retraite, c'est non, y'a rien à faire, tu peux faire ce que tu veux. », « cette impression que quoi qu'il arrive de toute façon, je peux faire toutes les conneries que je veux, c'est pas grave, on va pas me justicier, voilà quoi et je trouve ça terrible »; « le fait que tout est programmé, y'a aucune surprise dans ta vie quoiqu'il arrive, ça c'est pour moi, j'ai peur de ça, si y'a un truc qui me fait peur, c'est ça. »*

Eric lui exprime ce rapport à la stabilité, comme d'être *« prisonnier d'un emploi du temps.*

*Peut-être plus que libre de ton temps, y'a plein de moment où carrément par choix, de consacrer un temps, mais il n'empêche que ça évite d'avoir à te dire en début d'année ou même en début de carrière voilà, tu travailles du lundi de 8 heures à 18 heures... »*

On retrouve la même aspiration chez Elisabeth:

*« genre les contraintes horaires, c'est quelque chose que j'ai vraiment, ça ne me convient pas, d'arriver à 8 heures 30, de repartir à 17 heures, moi si je veux arriver à 6 heures le matin, c'est du travail, c'est quelque chose qu'on doit amener, il faut qu'on ait la possibilité, la liberté de l'amener comme on l'entend pour qu'il soit épanouissant. Si je veux arriver qu'à 11 heures le matin, je dois pouvoir. Evidemment dans un système social, c'est pas possible donc je cherche un moyen de pouvoir vivre ça quoi, de m'épanouir et si je veux finir mon travail à 22 heures ou à 23 heures, je dois pouvoir, pour moi, voilà »*

Cette stabilité, cette visibilité au long court, est un contre modèle d'épanouissement, selon eux.

Elle est évitée aussi dans le but de ne pas rentrer dans le pattern d'une attention centrée uniquement sur un sujet; ils souhaitent toucher à beaucoup de choses, développer et exprimer un grand panel de leurs aptitudes. Il serait intéressant d'aller explorer plus profondément, au niveau de la construction psychologique, comment ces individus se sont forgés pour fonctionner, comme on l'a vu, en opposé de la stabilité. Ou bien faut-il considérer ce phénomène comme sur un continuum, c'est à dire, que ces individus ont un seuil beaucoup plus élevé pour s'éprouver dans leur zone de confort.

Ce qui est intéressant de noter, c'est l'idée que parfois, ce fonctionnement est coûteux, et qu'il serait tentant de revenir à un fonctionnement plus classique:

*« y'a des fois où je me dis putain, j'aimerais trop un boulot salarié quoi c'est des fois où je suis un peu déprimée, j'ai pas de thune, j'avance pas dans mon boulot je me dis putain c'est con, parce que en plus c'est faux quoi, je sais très bien que si j'avais un boulot à ce moment là je me ferais chier quoi.*

*Ouais, voilà c'est ça, où y'a des gens qui gèrent des trucs pour toi. En plus, je veux dire, je l'ai déjà vécu et franchement ça me convient pas du tout, tu vois c'est pareil c'est choisir la solution de facilité ».*

Cette indépendance semble avoir un prix et il s'avère parfois coûteux au plan psychique de n'être que son propre maître.

Mais pourquoi souhaitent-ils être aussi indépendants ? Est-ce la difficulté à dépendre d'une autorité?

C'est cette dimension que nous allons aborder maintenant.

#### **4. dépendre d'un employeur?**

« C'était au niveau du tempérament que ça se passait pas bien avec eux, avec mes hiérarchies mais c'est encore autre chose », Mathieu ici nous montre de manière très claire sa difficulté à fonctionner avec une hiérarchie, et nous explique pourquoi:

*“les hiérarchies, c'était plutôt dans des sociétés un peu plus importantes où tout le monde a la pression du directeur jusqu'au balayeur et euh cette ambiance de pression constante conduit à des rapports détestables et j'ai eu des postes en fait où j'ai été chef de rayon dans la grande distribution, où j'avais des personnes plus âgées que moi de 10-15-20 ans dans les rayons et en assistant de direction. Donc la personne avec qui j'étais directement en lien avec le directeur aussi plus jeune donc enfin était dans mes âges l'assistant de direction et puis bon le directeur était plus vieux:*

*euh et c'est des gens qui sont arrivés, qui ont été formatés dans une école de qui dépend d'un groupe en fait et c'est mettre la pression tout le temps, tout le temps, tout le temps et donc moi j'avais à gérer des gens sur mes rayons et moi pour fournir un travail comme difficile comme cela pour moi faut avoir une ambiance au top niveau! il faut pas pousser trop fort parce qu'on peut faire finalement le même travail quand on s'organise bien, il faut avoir des rapports excellents avec tout le monde et ben malheureusement les hiérarchies comprenaient pas parce que j'avais des fonctionnements légèrement différents mais c'était pas la norme et à partir du moment où tu te situes en dehors de cette norme que tu n'as pas les mêmes rapports que eux ont avec leur collaborateurs, tu es out, tu n'a pas compris comment fonctionnait l'entreprise et donc tu n'es pas bon »*

Il y avait donc un véritable choc de valeurs dans les manières de penser l'activité qui conduisaient à la rupture.

Eric pense le travail comme « un système d'échange de service: chacun échange un service en fonction de là où il est le plus compétent en échange des services d'autres gens qui vont être plus compétents dans d'autres domaines mais ça c'est la valeur profonde. Je pense que dans un monde équitable, personne ne pourrait faire travailler personne, les gens pourraient collaborer. »

On voit émerger les dimensions qui avaient été mis en avant par Marx: le travail est fondamental pour l'épanouissement de l'homme (sa part lumineuse), mais que c'est la forme qu'on lui a donné, à savoir l'exploitation de la force du travail de certains en échange d'un salaire (sa part sombre), qui aliène l'homme dans sa tentative de se développer. Il y a une volonté de se libérer de cette part sombre, notamment chez Jules:

*“quand t'es à l'usine et que t'as le contremaître qui te tape sur les doigts parce que tu fais pas la cadence, là c'est clair que l'emploi, le travail que tu effectues, là du coup, y'a un*

*vrai rapport d'obéissance quoi!*

*Alors que si t'es dans un cadre d'emploi dans d'autres structures et que t'as pas ce rapport, t'es en train de développer tes emplois et une vocation; à ce qu'il n'y ait pas de hiérarchie entre nous, ouais c'est employé et libre! C'est de toujours rester libre mais c'est impossible que je travaille pour quelqu'un ou pour une structure que j'estime pas »*

Voici une des caractéristiques de l'emploi typique qui est massivement rejetée par ces individus:

un besoin de liberté dans le temps qui passe, on l'a vu, mais aussi un besoin de liberté sur la direction donnée à ces activités. Il y a donc une volonté d'indépendance, qui apparaît pour certains comme essayer de « *dépendre le moins possible de structures organisées* ». On voit les valeurs sous jacentes à leur mode de fonctionnement: la liberté de choisir le quoi, le comment, et à quel moment cela va être fait.

Attention, il ne faut pas non plus considérer ces individus dans une toute puissance, incapables d'accepter la frustration et le principe de réalité, puisque ce fonctionnement est un idéal à atteindre, toujours en construction « *même si c'est normal d'avoir des rôles bien précis sinon c'est compliqué* » mais ce qui est refusé, « *c'est le petit chef parachuté, qui n'y comprend rien, et qui justifie son rôle et auquel il faut obéir sans rien dire* ». (Loric)

Les salariés vont être perçus comme « *gentillets et serviable* », « *soumis à un patron* », « *prisonnier* », dépendants de cette entité supérieure. Certains, vont même encore plus loin et rejoignent les thèses des destructeurs du monde de l'emploi salarié, en affirmant « *que c'est de l'esclavage moderne* » que de donner en échange d'argent, sa force de travail:

« *c'est vrai que quand j'étais intermittent, je supporte tellement pas les patrons que je peux pas en avoir un seul, faut que j'en ai plusieurs* » (rigole), et de rajouter:

« *la hiérarchie quelle horreur! Ce rapport là, c'est en lien avec objecteur de conscience, peut être qu'en fait c'est le côté militaire du travail que j'aime pas* » (Eric)

L'un d'eux, estime « *j'ai une meilleure qualité de vie, car je suis libre de mon temps, je ne suis pas prisonnier d'un emploi du temps, il est flexible et c'est moi qui l'adapte.* »

C'est cette forme de fonctionnement que beaucoup perçoivent comme idéale, comparant volontiers leur attitude à celle des artisans : « *c'est ceux qui bossent pour eux même quoi, moi je trouve ça vachement bien.* ».

Un des sujets, percevant le rapport hiérarchique comme de la soumission, exprime son envie d'évoluer dans des structures, entités organisées, mais organisées différemment, comme les SCOP:

« *c'est tous les gens qui depuis cinq ans d'ANPE, ne m'ont jamais parlé de la société coopérative ouvrière de production ou la société coopérative d'intérêt collectif, c'est à dire*

*que pendant cinq ans, on m'a proposé qu'un format d'évolution professionnelle dans lequel il n'y avait que le salarié et le patron et une entreprise ultra libérale, dans laquelle je ne retrouvais pas de fonctionnement associatif donc de coopération, c'est à dire qu'on m'a jamais dit bah y'a des SCOP qui existent, c'est pareil qu'une association vous êtes tous au même niveau, y'a pas un patron, chacun est son patron ».* (Damien)

*« Je m'impose des contraintes de travail, je dois des comptes aux gens avec qui je suis, ça me permet de travailler comme je le conçois »*

Elisabeth, après avoir connu durant de longues années le fait d'être dirigée par un patron, souhaite maintenant être sa propre référence sans nier le besoin d'interagir avec les autres et les contraintes ou responsabilités qui en découlent.

De manière très claire est rejetée cette caractéristique de l'emploi typique qu'est la dépendance à une hiérarchie. Dans un travail ultérieur, il serait intéressant d'approfondir ce constat de strict rejet de la hiérarchie et d'en découvrir le pourquoi.

C'est certainement le rejet important de la plupart des caractéristiques de la norme d'emploi qui amène à percevoir comme marginaux ces individus. Cette perception est d'autant plus facilitée que d'autres sphères attenantes au "travail" sont désavouées, comme c'est le cas pour l'argent:

une des grandes surprises que j'ai eu lorsque je suis allé confronter mes explorations théoriques sur le terrain, c'est la place prise par la question de l'argent dans leurs choix de vie.

Je vais donc exposer les principales idées que j'ai pu collecter sur ce sujet, et ce choix est d'autant plus pertinent que c'est une dimension qui s'influence réciproquement avec celle de l'activité.

Cette question, nous avons pu l'explorer grâce à la place laissée dans la grille semi-directive au stimulus « argent » pour les entendre s'exprimer sur leur vision, leur rapport à la monnaie qui régule nos sociétés dans ses échanges et au delà.

Deux lignes directrices apparaissent dans le discours de ces individus, la première étant l'idée que l'argent, *« c'est un moyen et non pas une fin en soi. »* (Loric) et que vis-à-vis d'elle, il faut avoir du recul, comme cet individu qui *« n'accorde pas de valeur à l'argent en soi »*.

La deuxième, découlant de la première, c'est le sentiment que l'argent apparaît comme un « leurre » dans la société actuelle, que justement elle apparaît comme la finalité de la vie, alors qu'au contraire, elle nous coupe des véritables aspirations donnant du sens à nos actions et que *« l'argent ce n'est pas le bonheur »*.

Il y a donc cette idée, que *« l'argent, ça peut facilement corrompre »*, que *« cela devient un*

*piège lorsque l'on en a trop » et qu'il faut surtout bien garder à l'esprit sa juste valeur, sa juste place, à savoir un moyen d'échange validé par tous.*

*« on est dans un système d'argent et donc, t'en dépens très vite de l'argent, tu vas très vite emprunter par exemple, avoir des biens à la consommation qui sont peut être pas toujours utiles d'ailleurs, ça ça te rend forcément dépendant. »*

*“donc ne pas avoir besoin d'argent, c'est une liberté super voilà; pour ne pas en avoir besoin, il faut ou bien avoir gagné au loto et j'y crois pas ou consommer très peu et si tu consommes très peu et que tu as besoin de peu, du coup c'est de la liberté gagnée sur l'engagement que tu vas prendre bien sûr, t'as pas de casserole au cul quoi. Mais si t'as un emprunt, des bagnoles, des impôts, des trucs bah voilà il te faut ça et ça pour vivre et donc il faut que j'ai ça tous les mois, si tu te dis il faut ça par mois, c'est foutu mais si tu te dis bon si je l'ai c'est bien, si je l'ai pas c'est pas grave, ben c'est bon, tu peux vivre. » (Loric)*  
on retrouve cette notion de risque avec Mathieu:

*« j'étais rentré dans le cercle: on doit avoir un travail peu importe à quoi il sert du moment qu'il me sert à avoir un revenu et me permettre de vivre plus ou moins confortablement sans aller chercher quoi que ce soit d'autre en fait ». La rétribution va parfois être perçue par l'individu comme la seule justification de ses actes, il ni y aura plus de recherche de profondeurs:*

*« oui parce qu'il faut être engagé pour être un actif non rétribué. Faut croire en quelque chose pour fournir un travail comme moi je le fais en fait. j'ai personne qui finance mon film, je le fais par moi même, je paye l'essence, je paye les bouffes avec mes intervenants, avec tous les gens que je rencontre et ça me coûte de l'argent et ça ne m'en rapporte pas pour l'instant donc il faut croire, vraiment! Il faut avoir un engagement très fort je parle par rapport à mon cas mais y'en a énormément d'autres des gens qui s'engagent dans des milieux associatifs qui font des boulots époustouflants et qui vont passer énormément plus de temps que quelqu'un qui a un travail finalement bien carré bien défini avec un contrat de travail et tout ça et si t'as pas d'engagement tu travailles pas du tout dans ce cas là, tu n'es plus actif » (Mathieu), et de continuer:*

*« la majorité du travail non rémunéré, non rétribué, non reconnu euh est la plupart du temps directement lié à cette envie de changer le monde, de proposer des alternatives au monde dans lequel on vit aujourd'hui ».*

L'argent est donc bien perçu comme un moyen, un moyen pour combler les besoins élémentaires, et justement, ils vont tenter de ne pas chercher à en avoir plus, ce qui créeraient encore plus de besoins.

*« on court pas trop après l'argent, on est pas, de considération sur l'économie, on essaye*

*de créer des économies entre nous, des économies locales » (Jules)*

c'est dans ce schéma de pensée que s'inscrira leurs actions, et notamment celles de gagner un minimum d'argent. Jugé souvent comme une obligation le fait de tenir un emploi salarié, ceux-ci pensent qu'en diminuant leurs besoins d'argent, ils diminuent conséquemment leurs besoins de rémunération. L'équation est simple, selon eux: ne pas rentrer dans la logique de la consommation, c'est ne pas rentrer dans la logique du toujours plus d'argent, c'est donc éviter la logique du toujours plus de rémunération, donc toujours plus d'emploi salarié.

Ce fonctionnement se rapproche de celui des sociétés dites primitives, dont l'économie vise à combler les besoins vitaux sans rentrer dans une logique de productivisme, ne considérant pas comme naturel d'avoir toujours plus de besoins.

*« Je trouve que c'est vrai, effectivement pour moi, ça rend pas heureux de consommer quoi, quand on consomme moins, c'est là qu'on a plus de bonheur, pour moi ça marche »*  
*« Avoir de l'argent pour le claquer dans des grosses bagnoles, ça me correspond pas, si t'as de l'argent et que tu l'investis dans des choses pour aider des projets, en donnant du temps à quelqu'un, t'en reçois énormément, c'est génial, plus que de l'argent je trouve »*  
(Loric)

il est à nouveau intéressant d'entendre ce qu'exprime ce sujet, à la lumière des travaux de comparaison entre fonctionnement « traditionnel » et fonctionnement « moderne »: on sent dans la logique exposé que deux systèmes sont à l'œuvre: le premier, là où seul l'objet matériel (ici l'exemple de la voiture) est le résultat de l'échange (marchand), et puis l'idée de donner du temps, de l'engagement (rejoignant le principe de réciprocité que nous avons vu dans la partie théorique), où il y a un don de son temps, un don de soi qui permet un véritable échange, où l'affectif semble avoir sa place et qui redonne toute sa profondeur au lien social.

La deuxième dimension qui se dégage de ces réflexions, c'est que *«il est là le leurre c'est que l'argent, c'est que dalle en soi et c'est vrai qu'étant donné que ça permet tout, c'est transversal quoi »*, mais vu que *« c'est la quantification de valeur qualitative sauf que l'argent en soit même porte des valeurs qualitatives »*, cela devient donc *« un moyen d'exclusion ou de distinction »* dans notre société. (propos de Eric)

Par conséquent, l'argent *« c'est pas le bonheur, c'est moins de souci quand t'as de l'argent. Est-ce que ne pas avoir d'argent, ça peut être un souci, ça peut le devenir quand ça t'empêche de pouvoir travailler, de pouvoir mener tes projets et tes envies à bien, après j'ai du mal à considérer l'argent, à me dire si j'avais de l'argent, je serai plus heureux que maintenant parce que je vois pas en quoi »* (Damien)

C'est avec tous ces avis partagés que des systèmes d'échanges en parallèle sont créés: un des sujets évoque un fonctionnement qui fait son chemin, en France et à travers le monde, celui des SEL, systèmes d'échanges locaux:

*« l'argent, c'est pour quantifier les choses, c'est en fait comme les trucs qui sont font avec des monnaies fictives, je fais des cours de math, tu m'apprends à faire de l'informatique et on quantifie la valeur travail suivant des critères que je ne connais pas bien; par exemple on va définir que celui qui répare ta voiture c'est plus difficile que celui qui fait de la peinture parce que lui il a des outils à avoir, on va quantifier que deux heures de réparation de voiture, une heure de peinture, je sais pas et la monnaie d'échange c'est des grains de sel ou des trucs comme ça, je te répare ta voiture, c'est deux grains de sel et donc avec les grains de sel, tu peux peindre ma maison, c'est bien ce système d'échange »*  
(Loric)

Damien exprime sa volonté de retourner à un système de troc, pour supprimer l'argent comme intermédiaire:

*« le troc, c'est bien, moi je troque des pigeons, du poisson, contre des légumes, je le fais pas souvent mais c'est ça, c'est vers ça que je veux aller, je me suis construits comme ça dans la nature et c'est vers ça que j'ai envie de retourner de tendre »*

Et c'est à partir de ces considérations qu'ils construisent leurs plans de vie différemment, contournant le milieu du salariat, le fameux « monde du travail », plus précisément celui de l'emploi typique.

Et l'on a vu que finalement, ce n'est pas seulement une réflexion basée sur le « travail/salaire » qui est remis en cause, c'est une multitude de pans de vie qui sont abordés, celui du rapport à l'argent, celui du rapport à la consommation...

### ***Conclusion de la partie***

Cet exposé des attitudes de ces individus, quant aux dimensions de l'emploi typique, nous révèlent une mine d'informations:

premièrement, le constat que leurs formes d'activités ressemblent très peu à la forme de l'emploi typique et même, en prennent parfois le contre-pied:

si l'on prend en exemple le rapport à une hiérarchie, c'est l'inverse qui est recherché, avec un besoin d'indépendance, de maîtrise sur leur organisation, sur les décisions à prendre. (cette notion de maîtrise sera de nouveau abordé dans la prochaine partie). Il en est de même quant à la stabilité, celle-ci les horripile, ils semblent préférer un peu plus de mouvance; dynamique qui leur permet de ne pas avoir une activité unique et ainsi éviter l'écueil de ne plus correspondre qu'à cela.

S'ils s'écartent donc tant de cette norme d'emploi, c'est peut être par volonté de créer autre chose, de créer ce qui leur correspond plus et trouver ainsi les moyens de sortir de cette “prison” qu'est pour eux l'emploi salarié et ainsi retrouver leur pleine liberté.

Ces mécanismes, ces choix de fonctionnements sont peut-être à l'origine de la démarcation que l'on fait entre les « salariés typiques » et cette population, qui du fait de ne pas rentrer dans les “standards”, sont mis en marge du groupe des actifs.

Pour poursuivre cette réflexion, on va maintenant mettre en évidence qu'au delà des caractéristiques intrinsèques de l'emploi typique, c'est le contexte dans lequel celui-ci s'applique qui est rejeté:

#### ***IV. « c'est pas le travail en lui-même, c'est les conditions de travail qui sont pénibles! »***

Opinion exprimée par Eric, celle-ci exprime clairement que d'une part ce n'est pas le Travail qu'ils rejettent mais bien le contexte dans lequel celui-ci s'exécute. Trois dimensions du salariat seront mises en cause dans cette partie, dimensions qui amènent la rupture avec ces individus.

On utilise la même méthode que précédemment, c'est à dire que l'on expose les opinions, et les attitudes de ces individus quant à certains critères représentatifs du milieu du salariat à savoir:

- l'unidirectionnalité économique
- absence de maîtrise et de visibilité
- la perte des liens humains

##### ***1. L'unidirectionnalité économique:***

La majorité des éléments exposés proviennent des unités représentationnelles issues de la question sur "les salariés":

L'unidirectionnalité économique, c'est ce que l'on entend par la rentabilité, la performance économique comme principale ou seule raison d'agir pour les directions d'entreprises. Certains sujets vont considérer qu'il n'est pas acceptable, dans leur référentiel, d'œuvrer uniquement pour un accroissement économique qui se fait parfois au détriment de leurs valeurs de vie, comme par exemple l'environnement:

*“Justement le fait de travailler à faire des choses, à ne pas avoir de choix que de travailler dans des emplois qui à mon sens ne s'avéraient pas utiles ou au contraire étaient plutôt néfastes pour la*

*société et l'environnement. C'est à dire que travailler en tant que maçon pour construire des pavillons en béton huit heures par jour à 35-40 bornes de chez moi, non seulement je perdais de l'argent à travailler parce que j'avais trop de charges de bouffe, de transport... en plus je construisais des bâtiments qui étaient pas durables, qui étaient faits avec des matériaux qui produisaient beaucoup de merdes et j'engraissais des patrons qui étaient en haut de la chaîne de cette économie-là. Ou travailler pour d'autres patrons, quand j'étais assimilé fonctionnaire, qui me demandaient de faire des choses qui étaient complètement contre le bon sens et on me demande de défricher des berges autour d'un lac pour que ça fasse joli, des endroits inaccessibles, qui ont un rôle essentiel pour la faune et la flore; quand t'es technicien de rivière ou technicien de l'environnement, on t'apprend à garder ou sur des circuits de batellerie, on te demande de couper tout droit pour laisser passer les*

*touristes et donc de détruire le milieu. Là où l'entretien devient de la destruction; oui ça m'est arrivé d'avoir des ... anciennes contraintes maintenant c'est plus une contrainte de travailler au contraire, je fais concorder avec mes convictions »*

Cet extrait issu de la rencontre avec Damien révèle que celui-ci place en valeur prédominante le respect de l'environnement. Il est donc sorti du système marchand car l'économie se faisait au détriment de la préservation du milieu; c'est pour cela qu'il a quitté ce milieu, pour justement se reconnecter à ses convictions, et ainsi agir en se sentant utile. (discours qui rejoint ce que nous avons vu dans les parties précédentes sur le sentiment d'utilité).

Il s'exprime encore là dessus, sur la position en contrepoint qu'il a choisi:

*« ça peut être en faisant un bel artisanat qui va durer, qui va être de qualité; pour ce qui est de moi, c'est du social, c'est difficilement quantifiable donc décalé par rapport à des proches, à une famille, à un système ultra libéral de production de biens pour la consommation, biens matériels ou de production de biens pas forcément matériels mais commerciaux quoi, star académie ou des choses comme ça, qui sont pas naturelles, qui viennent pas du fond de l'âme et du cœur. »*

Se retrouve compilée dans cet extrait, la volonté de faire ce qui est en congruence avec son authenticité, volonté décalée par rapport à un système « ultralibéral » qui ne fait que des biens à la consommation, comme il le dit: *« on m'a proposé qu'un format d'évolution professionnelle dans lequel y'avait du salarié et le patron et une entreprise ultra libérale »* l'extrait suivant, donné par Jules, sous entend un tel rapport :

*« prenons l'exemple du mec qui veut travailler depuis tout le temps y va devenir technicien de rivière et il trippe la nature et tout et il développe des compétences sur la chimie etc. Son domaine d'emploi numéro un c'est tout ce qui est assainissement d'eau, réseaux et compagnie, il a bossé dans une station d'épuration où il va bosser sur l'entretien du réseau et en fait il bosse pour vivendi et il se rend compte que tout est en vrac et compagnie. Il fait avec ses compétences techniques l'inverse de ce à quoi il aspire vraiment, là je pense que c'est générateur de frustration »*

Un commentaire similaire a été fait par Mathieu, lorsqu'il parle de son poste de chef de rayon dans la grande distribution:

*« j'ai essayé d'amener un petit peu d'écologie aussi dedans j'ai essayé d'amener des règles orales de respect et ça n'a pas du tout été accepté »* Le contexte actuel ne permet donc pas l'expression des valeurs pour les individus en activité, ce qui génère des frustrations, et donc l'envie de s'en sortir.

C'est dans un extrait concis mais pertinent que nous retrouvons groupés tous les éléments ayant trait à ce refus du « système »:

*« J'imagine que les gens qui dépendent de très grandes firmes, de très gros groupes par exemple, qui maîtrisent absolument rien, pour moi ça doit être le pire je crois, un grand groupe pour les actionnaires point barre et ça doit donner un vide peut être pas à ton existence mais au moins à ton travail et moi ça j'ai du mal »*, les propos de Loric pouvant être analysés sur trois plans:

tout d'abord, l'idée d'œuvrer *« pour les actionnaires, point barre »*; il n'y a pas affirmation plus claire pour exprimer le sentiment que les grandes entreprises ne fonctionnent plus seulement que pour l'accroissement des biens économiques.

Ce focus sur la rentabilité fait perdre de vue tout espoir d'œuvrer pour le développement social, le progrès, pour l'environnement, valeurs qui comme nous l'avons vu en début de partie pratique sont un des moteurs les plus riches pour l'investissement dans l'action en cours. Par ce fonctionnement unilatéral, l'individu perd le sens des actions en cours, cela crée un « vide » et remet en cause le sentiment d'utilité.

Loric aborde la question du manque de maîtrise que peut ressentir l'individu s'il n'a pas les clés pour comprendre l'environnement qui l'entoure, thématique que l'on approfondira par la suite.

Et pour conclure cette partie, je laisserais le mot de la fin à Mathieu:

*« cette révolte, est entièrement justifiée, de se dire mais qu'est-ce que je vais aller bosser pour un connard qui branle rien et qui se fait du fric sur mon dos?!  
je comprends que des gens choisissent de ne pas travailler pour ne pas alimenter ce cercle quoi! »*

## **2. Perte de maîtrise et de visibilité:**

La critique faite au salariat par Elisabeth, c'est que le contexte ne permet plus de répondre aux besoins d'utilité:

*« frustration, c'est le fait que le cadre de travail du salariat c'est que tu peux pas t'exprimer, tu peux pas montrer ce que tu es, tes valeurs etc »*

Dans le contexte de l'emploi, il semble difficile de s'exprimer, de se sentir acteur du processus puisque tout semble régi d'en haut:

*« on est pas forcément écouté dans le travail, on est là pour répondre à une exigence du patron, pour faire le boulot qu'on nous donne à faire et la plupart du temps, quand on veut proposer une amélioration ou proposer une idée, elle est pas forcément bonne mais au moins elle est proposée, t'es quand même rarement écoutée quoi, rarement pris en compte »*

Ce vécu rejoint le sentiment de soumission que certains ressentent et qui amène à se penser comme simple exécutant.

ainsi, Loric exprime le fait que pour lui, il ne pourrait supporter de ne rien maîtriser, c'est à dire, appartenir à un grand groupe et être noyé dans cette masse; il précise ce qui lui paraît inconfortable, inadapté à son fonctionnement, à ces envies et aspirations:

*« je sais pas mais personnellement, je n'aimerai pas ne pas maîtriser, enfin on peut pas tout maîtriser mais travailler pour un gros groupe qui te demande de faire des choses qui sont tellement diluées que je sais pas si au bout du compte, je fabrique pas des armes ou tout ça pourquoi au bout du compte c'est enrichir des actionnaires ou des gens déjà multimillionnaires. Bon, je peux pas. »*

le choix du mot « dilué » est très significatif de ce refus de cette parcellisation, qui apparaît à ces yeux comme une perte de soi, conduisant à une perte de sens: *« ça doit donner un vide à ton travail »*.

*« Je ne sais pas si au bout du compte, je fabrique des armes »*; dans cette parcellisation, il y a une perte de contact avec la réalité globale, qui fait que l'on ne perçoit plus la direction donnée à l'acte que l'on pose.

En achèvement de sa pensée, on voit revenir la critique de l'unique but d'accroissement économique:

*« dépendre de grandes firmes... pour les actionnaires, point barre », « au bout du compte, c'est enrichir des actionnaires ou des gens déjà multimillionnaires. »*

et rentabilité qui n'est même pas redistribué équitablement, comme l'explique Eric:

*« ils (les salariés) s'en rendent pas forcément compte mais il suffit de regarder les chiffres de ce que génère l'économie en général et de ce qui revient aux salariés et on voit bien que c'est pas équitable »*.

Ayant eu l'expérience de grands groupes, il a préféré s'en écarter pour privilégier une action dans de petites structures, où il sent avoir la pleine maîtrise sur l'objet qu'il manipule et transforme. C'est cette prise de conscience qui l'a amené pendant un temps à créer sa propre structure, lui permettant ainsi d'être présent dans toutes les phases nécessaires à la création.

Une réelle volonté est affichée pour reprendre la maîtrise sur le réel et ainsi éviter l'expérience de poser des gestes au quotidien sans trop savoir pourquoi, comme vidés de sens.

Cette absence de direction, ce manque de visibilité sur le pourquoi et le devenir de ce que je fais se traduit par la peur de participer à une action qui est en contradiction avec mes valeurs profondes.

On trouve souvent dans les propos des individus interviewés l'idée que la structure est trop grande, que l'on s'y perd, et que l'on manque de repères: *« on est heureux parce qu'on partage un moment avec quelqu'un, c'est sûr qu'on le paye pour son travail mais c'est lui qu'on paye et non pas les tas de gens, des salariés malheureux qui travaillent en supermarché, les intérimaires mais les intermédiaires, les gros patrons tout ça, c'est un système qui n'est pas bon pour l'homme »*

Pour conclure cette partie sur la perte de visibilité qui est en lien direct avec le sens que l'on va donner à l'activité, nous laissons la parole à Mathieu:

*« oui ça devient vite un enfer parce qu'on le fait, on ne sait même pas pourquoi on fait ce travail là et donc y'a aucun intérêt ».*

Si ce système ne permet de répondre à ces besoins fondamentaux, s'il coupe des aspirations profondes, si l'on se sent noyé et sans la possibilité d'avoir une emprise sur ce qui nous entoure, n'y a-t-il tout de même pas une dimension positive? Est-ce que cet univers permet de répondre à ces besoins de contact?

### **3. Perte des contacts humains:**

Damien regrette notre époque où l'on a *« complètement perdu des relations humaines, plus d'échanges directs, de discussions »*, mais ce constat est-il applicable à tous les échanges? la critique apparaît aussi sur la perte des rapports humains dans le monde de l'emploi: ainsi, Loric perçoit les administrations comme de grandes structures où tout est contrôlé, structure *« qui est trop grosse et complexe pour être au niveau de l'humain »*, et où l'individu lui apparaît seulement comme un *« exécutant »*, et que *« quand t'as des milliers et des milliers de personnes, tu vois pas comment ils te demandent pas ton avis forcément et heureusement d'ailleurs, t'es forcément un exécutant et tu fais pas autre chose qu'exécuter quoi. C'est très froid pour moi ce monde là. »*

Cette personne a su combler ses besoins de socialisation, ses besoins affectifs à sa manière, en travaillant avec des groupes restreints: *« par contre on crée un truc ensemble vraiment quoi, c'est vraiment un lien qui peut être des fois assez fort, j'avoue qu'il y a beaucoup de gens avec qui j'ai bossé qui sont devenus de super potes »*

Une description faite par Mathieu montre à quel point c'est souvent le contexte de l'emploi qui est rejeté:

*« je pense aux gens dans la grande distribution aussi, ça c'est mon expérience personnelle mais c'est très fatiguant et y'a du harcèlement moral, beaucoup plus que ce qui est énormément plus que ce qui est déclaré c'est hallucinant! si on avait les vrais chiffres, ce serait même impossible à compter ce serait complètement impossible à compter le nombre de harcèlement moral, de stress, de maladie qui sont dues au travail, je trouve que c'est*

*une tragédie complète et j'ai mis fatigué mais c'est bien au delà de ça! »*

Ce commentaire sur la pressurisation, sur le rythme de travail dans beaucoup de secteurs du système marchand nous renvoie à l'idée que c'est par volonté de toujours plus de performance que l'on vient à briser des vies.

Ces critiques du contexte dans lequel se réalise l'activité rétribuée sont aussi relayées par de nombreux chercheurs spécialistes de la motivation au « travail », comme les travaux de Barnard, cité par Morin:

*« la dévotion aux idéaux comme incitation à la coopération fait partie des plus puissantes et des plus négligées. Par dévotion à un idéal, j'entends la capacité des organisations de satisfaire aux idéaux personnels généralement reliés au non-matériel, au futur et aux relations altruistes. »*

la logique du tout économique nous écarte donc bien des aspirations, des idéaux que de nombreux individus portent en eux, et qui n'éprouvent que la frustration de ne pouvoir l'exprimer.

On voit toute l'emprise d'un système sur les individus et leurs fonctionnements, et la réflexion d'Eric me renvoie à ce que les penseurs existentialistes ont écrits et décrits sur le discours managérial:

*« les salariés sont prisonniers; en plus ça va un peu plus loin parce que t'as vraiment l'impression que le gens peuvent pas en sortir comme si on profitait d'un mécanisme psychologique ou de pensée humaine pour maintenir les gens dans ce truc là. Ça me fait penser à des trucs de science-fiction où on peut maintenir les gens drogués ou dans des états de façon à ce qu'ils aient besoin de quelque chose que tu leur apportes et donc ils sont complètement dépendants quoi. et voilà, ça fait vraiment prisonnier, pas dans le sens prison mais dans le sens encore pire » (Eric)*

Ces propos rejoignent les analyses qui ont été faites sur les discours managériaux, où l'entreprise va se placer comme nouveau référentiel pour conserver l'emprise et le plein engagement des individus.

Il y a cette idée que l'entreprise productiviste agit ainsi pour augmenter toujours son efficacité, et c'est ce qu'exprime un des sujets lorsqu'il évoque des pays où l'activité salariée est encore plus présente qu'en France:

*« mais y'a quand même dans des pays comme au japon ou en Norvège, beaucoup de suicides, de gens tristes, y'a plein de psy, de psychiatres, d'hôpitaux psychiatriques plein de gens, on sait plus quoi en faire parce que après ils sont mous et c'est la société qui éjecte ceux qui sont pas assez forts pour soit faire la part des choses et ne pas rentrer dans la consommation capitaliste soit le vivre et être fort et travailler beaucoup et pas avoir*

*d'état de conscience » (Damien)*

Ces idées sont fortes à propos dans la période que l'on traverse, avec une vague de suicides dénombrée dans la très célèbre entreprise française Renault, et Eric d'en faire mention:

*« c'est les conditions de travail qui sont pénibles, t'as pas entendu chez Renault? Dans le cerveau chez Renault, ils ont des tas de beaux locaux avec des tas d'ingénieurs qui ont pour mission de créer 26 modèles de véhicule en trois ans, et ils se sont mis en dépression considérable et là y a trois suicides dont l'un mentionne des conditions de travail donc y a des enquête en cours »*

Par cette référence à l'actualité, Eric ne fait-il pas écho aux pressions ressenties par de nombreux employés qui parfois aboutissent à des fins tragiques?

### **Conclusion de la partie**

C'est la forme qu'a pris le Travail dans le système de production qui est rejetée par ces individus, alors qu'au quotidien, ils œuvrent comme les autres. Il semble que la reconnaissance, par l'ensemble du groupe social, est possible seulement si les actes sont intégrés dans le système productiviste, le système marchand. Peut-on mettre en lien les angoisses qui surviennent chez de nombreux individus qui partent à la retraite (et qui du coup sortent du système marchand) avec cette idée que la reconnaissance ne leur est plus accessible?

Il semble que ce qui apporte concrètement la marque de l'utilité d'un acte posé, c'est la présence d'une transaction financière:

*“je dis que l'argent est une modélisation des rapports sociaux, des rapports d'échange et le problème c'est qu'elle est jamais conforme à la réalité et y a deux trucs qui me semblent essentiels pour que cette modélisation puisse encore tourner avec la réalité:*

*c'est de prendre l'économie cachée, le travail au noir, le trafic illégal... et deuxièmement, le taux de travail qui est effectué bénévolement en famille, en groupe, en société, en paroisse...*

*Y'a un travail et je suis persuadé que pendant très longtemps, les curés de campagne ont fait bénévolement le travail que font aujourd'hui nombres d'assistants sociaux ou de psy et ce travail -à n'a jamais été pris en compte par les économistes de l'époque. Aujourd'hui il est pris en compte parce que c'est des gens qui font ça de façon rétribuée ».*

Peut-être qu'un jour, leurs activités seront reconnus comme étant formellement un Travail ou bien un « travail »?

Ce qui est très pertinent dans son point de vue, c'est qu'il aborde la question sous l'angle de la modélisation, avec des mots différents mais de la même manière que l'a fait Pellegrin-Rescia dont on s'appuie pour étayer notre recherche: la réalité n'est pas La réalité, c'est une

réalité, observée à travers des filtres, des catégories, des représentations de pensée, et c'est ceux-là même qui influent notre rapport au réel. Peut-être, comme le dit si bien ce sujet, « *cette modélisation n'est jamais conforme à la réalité* », et qu'il faut sans cesse la redéfinir, l'ajuster, pour que chaque activité, et que chacun trouve sa place dans ce que l'on appelle, le « système ». C'est par un tel effort que l'on pourra donner la place qu'il convient de donner à des activités non reconnues actuellement comme le bénévolat, les travaux domestiques, l'éducation des enfants...

Nous avons présenté la dynamique, les choix de vie dans lesquels se plaçaient ces individus quant à différentes dimensions de la vie, et la manière spécifique dont ils appréhendaient certaines normes, l'emploi typique, l'argent, le contexte du système marchand:

rejetant l'idée d'avoir une activité unique, qui exige la majeure partie du temps de vie conscient, subordonné à un employeur.

La majeure partie des informations qui sont exposées, sont liées aux dimensions de la réalité sociale du “travail” que ces individus ont réussi à déconstruire. Cependant beaucoup d'éléments sont encore intégrés comme naturels, et par l'analyse de leurs discours, on va faire un état des lieux de ces caractéristiques “naturelles”, et qui de fait, n'ont pas été déconstruites.

## ***V. Un état des lieux de la représentation du “travail”***

Certaines caractéristiques qui perdurent, s'expliquent en partie par le flou lexical qui subsiste:

Nous avons vu au cours des nombreux extraits présentés pour répondre à nos hypothèses que l'emploi du mot travail est tour à tour utilisé pour parler de l'activité exercée dans le cadre de l'emploi et parfois utilisé pour parler des activités en général.

Les exemples sont innombrables dans le recueil des propos de ces individus sur le flou lexical quant aux termes de travail et d'emploi, ainsi:

*“les gens qui cherchent du travail et qui sont en situation de frustration parce qu'ils cherchent et qu'ils trouvent pas et que ça ne peut générer que la frustration et des gens qui ont fait le choix de dire on recherche pas de travail et on va se débrouiller autrement”*

(Jules)

*“le travail, c'est obligatoire: je pensais que je pouvais vivre sans travail, sans gagner d'argent, j'étais assez naïve à l'époque; il faut un minimum d'argent pour vivre.”* propos

tenus par Lorraine qui on le voit bien ne fait pas de distinction lexicale entre le Travail et l'emploi.

La distinction linguistique non reconnue, le regard social qui ne les reconnaît pas souvent dans leurs formes d'activités, les conduit souvent à ne pas reconnaître leurs activités comme un Travail. Et c'est souvent cette dimension de la rétribution qui apparaît comme critère objectivant:

*« c'était le fait de se retrouver sans travail pour changer de vie, ça a été le seul moyen pour arriver à ce que je veux faire et donc aujourd'hui ce que je fais c'est sans avoir un quelconque revenu ».*

Cet extrait de Mathieu est révélateur de l'importance dans la signification et la reconnaissance le geste de recevoir de l'argent en échange de son action et du flou qui existe dans sa représentation des gestes qu'il pose au quotidien. Tantôt, il considère que l'action qu'il pose dans le domaine de la préservation écologique est à distinguer de ce qu'est le « travail » pour lui, et parfois, *« je suis engagé quand même pas mal au niveau associatif donc je veux faire mon métier avec, dans ce secteur là “*

Est-ce seulement la présence financière qui permet d'attribuer à une activité son statut de “travail”?

La reconnaissance par la rétribution est aussi présente chez Jules lorsqu'il s'exprime sur son projet de SCOP:

*« je suis en pleine transition sur un autre projet et compagnie donc là ça s'assimile plus à du travail classique c'est le même fonctionnement que l'autre fois, c'est les mêmes, la différence par rapport à ce que je faisais avant c'est que c'était purement dans l'associatif bénévolat pur et là, on est parti pour, on fait les mêmes actions mais on en vit maintenant quoi »*

Ce qui est incroyable dans cet extrait c'est la conscience qu'a l'individu que l'activité qu'il réalise au quotidien est la même sauf qu'elle prend un statut différent du moment qu'il y a rémunération:

avec la rétribution, il y a l'idée que cela s'apparente plus à *« du travail classique »*.

Dans cet extrait, est sous-jacente l'idée qu'il existe une sphère où il y a des tractations financières et que si l'activité s'insère dans ce lieu-là, alors la reconnaissance est possible.

On voit, comme sont intrinsèquement liées, reconnaissance et rémunération, et l'on comprend toute la difficulté à être perçu comme marginal, la souffrance que la manque de reconnaissance peut engendrer:

*« parce que moi j'ai envie d'être salarié aussi moi j'ai envie de faire partie de la société »*  
(Elisabeth)

C'est de manière très subjective que les individus construisent leur rapport à cette réalité sociale, ainsi, on perçoit avec quelle souffrance Elisabeth peut parfois vivre la situation, alors que Lorraine pense cette situation de manière positive, lorsqu'elle évoque les activités non reconnues, non rétribuées, notamment dans la culture:

*«c'est la vraie vie, c'est là que tu t'épanouis; en fait c'est la vraie vie avec des projets, mais comment dire, non budgétaires et il faut motiver des gens par idéologie, par volonté, par engagement. »*

Un élément encore plus ancré profondément dans la construction du réel, et qui se retrouvent chez tous ces individus, c'est cette dimension de « lieu », comme si le « travail » ne pouvait être effectif que dans une sphère de la vie spécifique, isolée du reste:

*« c'est un lieu de rencontre », “J'aurais pas de travail, j'aurais beaucoup moins de rencontre. »*

On retrouve dans les propos tenus par Elisabeth l'idée de lieu pour le « travail ». « *le travail, c'est un « endroit d'expression »... « c'est un lieu qui favorise les rencontres »*(Loric), on voit donc encore à l'œuvre la dimension de « lieu », comme si, dans l'imaginaire de ces individus c'est dans un espace spécifique, coupé du reste de la vie, que l'on œuvre au « travail ». Cela rejoint les constats édictés lors du comparatif entre les économies formelles et les économies substantives dans la discussion conceptuelle. Une parfaite illustration de cette représentation commune, nous vient de Damien, qui explique: *« après y'a rien d'exceptionnel qu'il y ait des gens qui fassent de la musique, de l'anglais, de la course à pied, du cheval et soit des bêtes sur des graphisme, tout en ayant un travail à côté »*

ou bien encore celle de Loric:

*« Je les sens par contre moins libre dans un certain sens, dans le travail, mais alors à l'extérieur ils sont plus libres car quand ils arrêtent, ils arrêtent vraiment! »*

Il y a donc, de manière très prégnante, l'idée que le « travail » se réalise dans une sphère isolée, sphère active en parallèle des autres sphères de la vie, sphère du système marchand. On peut faire l'hypothèse que c'est de cette représentation spécifique que découle l'idée que la reconnaissance ne vient que pour celui qui œuvre dans ce système marchand et que les autres sont considérés comme « inactifs ».

Une autre représentation qui est encore présente chez ces individus, c'est l'idée que pour qu'une activité soit reconnue comme « travail », il faut qu'il y ait une action sur un objet matérialisable.

Nous retrouvons cette idée chez Damien, qui oppose ses activités, non matérialisables à celles matérialisables:

*« pour ce qui est de moi, c'est du social, c'est difficilement quantifiable donc décalé par rapport à des proches, à une famille, à un système ultra libéral de production de biens pour la consommation, biens matériels ou de production de biens pas forcément matériels mais commerciaux quoi »*

On retrouve dans ces propos tous les questionnements qui animèrent les économistes aux 18ème, 19ème siècles sur comment peut-on quantifier une activité lorsqu'elle n'est pas matérielle? C'est devant cette dépendance trop forte à la nature que le concept de besoin fut créé. Et c'est devant ces difficultés que se retrouve Damien:

*« Travailler dans les documentaires, dans le domaine du spectacle, un grand père maçon, matérialisable et quantifiable le travail fourni et ce travail qui est fait pour transmettre soit un savoir soit un ressenti, des émotions des gens pour les faire avancer, il est pas palpable et même difficilement quantifiable on peut difficilement le rapporter à une juste valeur, ça a pas de valeur! »*

On voit donc toute la difficulté pour ce sujet de pouvoir lui-même reconnaître son activité et son utilité car ce qui lui a été transmis au niveau familial, c'est le référentiel suivant: on connaît la valeur de l'œuvre que l'on crée par son résultat matérialisable et matérialisé. Cette construction mentale est représentative de notre société moderne où l'idée prime qu'il ne peut y avoir activité que s'il y a "action sur" la matière, comme si l'on se plaçait en supériorité face à la nature, alors que dans les sociétés dites « primitives », c'est l'idée d'être reconnu par la nature pour satisfaire ces besoins qui s'impose. Il nous faut donc avoir une preuve matérielle de ce que l'on fait:

*« c'était aussi les gens qui travaillent dans l'administration d'état quoi et alors là, moi j'ai fait des tafs l'été avec des gens comme ça mais putain, oh putain c'est terrible quoi! C'est terrible, c'est surréaliste quoi, totalement surréaliste, c'est pour ça que, t'es dans le papier quoi, pour un truc complètement immatériel! » (Elisabeth)*

Cette idée de concret versus immatériel se retrouve aussi avec Jules:

*« la manière dont le temps se passe et ce que tu fais concrètement et tout, c'est très très proche quoi, t'es toujours à discuter, à établir, à faire des dossiers etc et puis dans le très concret à l'inverse; tu vois toujours des trucs concrets qui font objectivement du taf »*  
c'est l'acte sur la matière qui permet de donner de la substance, de la crédibilité et de l'objectivité à ce que l'on réalise.

Une telle considération pour le « faire » exclue inévitablement de la catégorie de « travail » de nombreux actes: actes de pensée, actes de lien social comme l'évoque Jules « toujours à discuter ». C'est pour cela que l'on arrive parfois à une certaine confusion entre le « faire » et « l'être »:

*“Bah oui parce qu’en plus des fois, y’a des choses on ne sait pas si on les aime ou on ne les aime pas. Faut le faire et après en voyant on se dit bah non.*

*Je t’avais raconté l’histoire de l’électronique où au début, je pensais que ça allait sauver l’humanité puis j’ai très bien compris très vite que bah non, j’étais pas fait pour ça. »*

On retrouve dans cet extrait de Loric l’idée que l’activité passe principalement par l’agir, « *faut le faire* » et qu’il existe une confusion « *j’étais pas fait pour ça.* ».

Comme nous l’avons exposé, il reste de nombreux attributs, qui sont considérés comme universels à la notion de « travail », à déconstruire pour pouvoir envisager notre réalité sociale autrement. C’est par cette prise de recul avec les représentations que l’on pourra appréhender avec plus d’objectivité ce que l’on est amené à vivre. Comme en témoigne l’extrait de Damien, peut-être que l’on pourra revenir un jour à considérer l’activité comme faisant partie de la catégorie de l’opium de l’époque gréco-romaine:

*“je considère ça de moins en moins comme un travail, rien ne me fait chier parce que je suis avec mes meilleurs potes tout le temps, à échanger quand tu fais de la musique ou du théâtre c’est quand même un échange; après faut se lever, c’est tellement bon. Des choses qui sont un peu plus chiantes mais une fois que tout sera lancé, je verrai plus les contraintes »:*

activité uniquement plaisante, qui ne peut donc plus prendre le nom de « travail », concept trop chargé d’ambivalence, concept trop lié aux religions influentes de nos sociétés occidentales?

On pourrait analyser un tel comportement de Damien comme la volonté de ne laisser la place qu’au « principe de plaisir » avec une négation du « principe de réalité »<sup>41</sup>, mais une telle construction intellectuelle ne serait-elle pas influencée par le référentiel dominant de notre époque? C’est à dire, est-ce que le courant de la psychanalyse n’est-il pas l’héritier des pensées judéo-chrétiennes qui sont en grande partie sources de notre réalité sociale actuelle?

De telles réflexions nous amènent donc à repenser notre rapport au réel, à percevoir avec recul les normes sociales qui apparaissent souvent comme universelles. Un tel fonctionnement nécessite de réfléchir les catégories « d’actifs », « d’inactifs », d’économies « formelles » et celles « informelles »... car finalement n’y a-t-il pas une base commune à tous ces individus qui nous semblent si différents lorsqu’on les étiquette avec un statut, qui les feraient apparaître d’une autre nature?

Je laisse Mathieu y répondre:

*« finalement les gens sont les mêmes sauf que y’en ai qui ont des cheminements de vie*

---

41 Concepts tirés de la psychanalyse

*différents donc ils ont construits différemment et donc ceux qui se retrouvent sans emploi ou qui ont un emploi finalement, c'est les mêmes gens après selon qu'ils sont sans ou avec emploi, ils vont s'engager dans des choses ou pas et y'en a qui dans l'emploi s'engagent aussi dans l'alter mondialisme donc on peut pas séparer; en fait dire les sans emploi sont comme ça et les avec emploi sont comme ça, c'est pas possible c'est tous les même gens ,on est tous à la base, on est tous avec les mêmes prédispositions après c'est ce qu'on en fait et notre cheminement de vie, c'est uniquement ça! »*

Nous avons donc vu que ces individus appréhendent, selon des degrés divers, la réalité sociale avec des considérations plus ou moins divergentes de celles de la norme sociale. Par un tel fonctionnement, ils nous rappellent qu'il n'existe pas Une réalité sociale universelle et atemporelle mais bien plusieurs.

Mais alors, s'ils réinterrogent la norme, est-ce que ce positionnement suffit pour parler de ce groupe comme ayant les caractéristiques d'une « minorité active »<sup>42</sup>? rappelons que les attributs d'un tel groupe sont l'opposition à la norme, groupe qui résiste contre le conformisme et qui souhaite innover en adoptant une position claire et transmissible, qu'ils conservent pour rentrer en conflit avec la majorité, sans faire de compromis.

Pour apporter quelques pistes de réflexions à explorer plus en détails dans un autre travail de recherche, nous pouvons mentionner que le flou lexical qu'entretiennent ces individus les empêchent de tenir une position très claire pour manifester leurs différenciations; ce propos est étayé par Pellegrin-Rescia :

*« les « inactifs » sont pour quelque chose dans la caractérisation négative qui les définit: si chacun d'eux ne pense pas qu'il est « inactif », il ne conteste toutefois pas la notion « d'inactivité » »*

en illustre parfaitement le commentaire de Damien, « Rmiste », qui évoque certains d'entre eux:

*« tu peux en avoir qui sont passifs, c'est à dire qu'ils vont recevoir le RMI, qui vont fumer des pétards, boire de l'alcool et qui vont rien faire, ni pour eux, ni pour la société et qui vont être consommateurs »*

Pour elle encore, « il ne s'agit donc pas de « minorités actives » (Moscovici): elles ne contestent pas. »

Cette position est peut-être à nuancer, notamment par les actes que posent au quotidien les individus que j'ai rencontré, et qui sont dans la démarcation affirmée, et dans l'échange pour faire avancer les choses, comme en témoigne un commentaire de Mathieu:

---

42 Concept emprunté à Moscovici

*« oui, c'est un vecteur d'espoir incroyable quand on rencontre des gens et puis les gens qui regardent des documentaires, qui lisent des livres, qui entendent parler des , qui voient des conférences avec des gens qui proposent des choses meilleures mais qui réfléchissent sur des choses meilleures pas forcément sont dans la proposition, mais déjà se disent: mais attend peut être on est pas dans la bonne direction et peut être qu'on pourrait voir ce problème, cette situation sous un angle bien différent et pour moi c'est des vecteurs super importants de l'évolution de notre société. Et que ces gens là sont très très importants et c'est aussi, je pense, ces gens là : des gardes fou, qui sont là pour dire hop hop hop arrêtez, on va peut être poser un peu les choses et réfléchir parce que il faut des avis contraires, des débats pour que les choses tendent vers l'équilibre, y'a jamais l'équilibre mais ce qu'il y a c'est que ça permet de ne pas aller vers le trop ou du moins de le diminuer un peu ce trop quoi »*

cette partie clôture et synthétise le rapport au « travail » qu'entretiennent ces individus. Nous avons eu parfois des remarques sur les rapports qu'ils entretiennent avec les autres. Je vous invite à s'intéresser plus en détails à comment se construisent les rapports aux autres, et ce grâce à l'utilisation de l'outil de Zavalloni. C'est ainsi que va se conclure l'étude exploratoire de cette population.

## **VI. L'environnement interne opératoire (EIO):**

Comme nous l'avons décrit dans la partie présentant l'outil, c'est par l'étude des interactions entre les différentes représentations identitaires apportées par le sujet que l'on peut établir un portrait de la façon dont se déploie l'environnement interne opératoire, c'est à dire la manière dont l'individu construit une identité interne subjective en lien avec des caractéristiques externes objectives.

A la lecture des éléments de tous les individus rencontrés, plusieurs choix s'offraient et l'on a décidé de présenter une synthèse des éléments saillants que l'on a pu recueillir dans l'ensemble des interviews.

L'EIO que nous allons exposer maintenant ne s'apparente pas à une personne physique réelle mais plutôt la compilation de caractéristiques saillantes représentatives, appartenant à un individu type de cette population:

Nous commencerons par la description du cadran Soi Positif, c'est à dire par les représentations égo morphiques de la dynamique identitaire.

Une unité représentationnelle qui apparaît chez la majorité des sujets interrogés, c'est les notions d'autonomie, d'indépendance qui apparaissent vraiment comme une valeur, comme

une qualité qu'il faut préserver et essayer de développer au maximum.

Ainsi Loric le pose comme une valeur personnelle: *« Oui, indépendant et autonome; cela dit, tu as peut-être un peu plus d'indépendance pour certains mais d'un autre côté, tu choisis aussi l'insécurité financière, qui moi me convient mieux mais qui convient pas à tout le monde. »*

il s'agit donc d'un choix, qui conduit à la perte inévitable d'autres choses, comme l'aisance financière, mais qui paraît moins importante que l'indépendance.

Selon eux, ce choix amène une opposition avec le choix que posent de nombreuses personnes, à savoir la sécurité: les autres, les salariés ont besoin de plus de stabilité, et c'est la peur qui les habitent, comme l'explique Eric:

*« c'est un truc qui m'impressionne de voir des tas de gens qui sont mal dans leur boulot et quand on leur dit qu'est ce que tu fous là dedans? ça fait dix ans que t'es là dedans, tu te fais virer pour n'importe quoi et puis voilà, t'auras le chômage! t'aurais tout ça après, tu vois venir. Est ce que c'est un manque de confiance en eux, un manque de confiance en la vie en général, je crois surtout que c'est la peur! »*

Et Jules d'expliquer que c'est via la rémunération que le salariat va s'éprouver comme étant en sécurité:

*« je pense que oui, si t'aspire à avoir un salaire régulier, c'est aussi que tu penses que t'es en sécurité et que tu vas pouvoir vivre heureux »*

une autre unité représentationnelle qui apparaît dans le cadran du soi positif, c'est l'acte par passion, par engagement. Ce fonctionnement, nous l'avons beaucoup décrit précédemment, c'est à dire l'idée communément admise chez ces individus, que s'il y a rémunération, il y a une perte de l'engagement personnel dans l'action alors que si l'acte se fait en congruence avec les aspirations, *« quand t'es en phase avec tes valeurs, t'es heureuse par rapport à toi même; et c'est comme ça que t'arrives à avancer, t'avances car tu suis un but et d'avoir un but, ça canalise, ça aide à avancer »* (Lorraine)

En opposition, en contre-valeur de leurs actes liés à leurs aspirations profondes, ces individus estiment que les salariés se sont déconnectés des « vraies choses » aussi bien dans ce qu'ils font comme emploi:

*« c'est à dire c'est des gens qui savent très bien, c'est ça ton rêve dans ta vie, de remplir des tubes de moutarde, bah non, je voulais être peintre en bâtiment; des trucs pas tellement inaccessibles et les autres, parce que la vie les a emmené là et que « le boulot putain j'en ai, je suis content » ils oublient tous leurs rêves, ils se résignent donc! »* (Eric), et c'est ainsi qu'ils se sont déconnectés des vraies activités dans le quotidien:

*« ils ne vivent que dans un monde de consommation donc ils vont produire un bien pour*

*tout de suite l'échanger pour prendre des produits consommables. Y'a la télé qui fait un gros travail là-dessus c'est ce qui fait que leur état de conscience est à mon avis , ils se posent pas de question, ils veulent pas s'en poser parce qu'ils sont bien donc pas d'état de conscience, ils consomment, ils vivent, on leur a proposé des schémas tout fait et on a vu qu'on était un mammifère avec plein d'échange social et de rapports humains et de joie, de peine, de sentiments et voilà pour eux! Surtout pour l'aspect virtuel donc internet, téléphone portable, télévision, consommation, marketing, publicité: des consommateurs quoi!*

*Moi je vois un peu un élevage de porcs en batterie ou un élevage de poulets. C'est con mais j'en fais partie quand je vais à paris et que je vis à la parisienne! c'est pas pour les dénigrer ou quoi et tirer des traits grossiers après c'est des êtres humains avec leurs savoirs et leurs compétences avec leur vie, leur amour mais de façon très superficielle, peu d'état de conscience et se laisser porter sur un ... »*

Voici une description très acide de la manière dont Damien considère les salariés, qu'il associe à de simples consommateurs, sans recul, et sans conscience personnelle! Et ce commentaire, je l'ai retrouvé chez la plupart des sujets interrogés, notamment vis-à-vis de la consommation.

Pour continuer dans la description du cadran en Non-soi négatif, une unité représentationnelle est revenue souvent, celle de « prisonnier »:

cette représentation découle, il me semble, des précédentes, à savoir la peur et la consommation, puisque comme beaucoup l'expliquaient: avoir un emploi salarié, amène à une certaine consommation, aboutissant à la peur de perdre son salaire, c'est à dire être insolvable. Une prison matérielle se dessine chez les salariés, associée à une prison mentale comme l'explique Eric:

*« prisonnier en plus ça va un peu plus loin parce que t'as vraiment l'impression que le gens peuvent pas en sortir comme si on profitait d'un mécanisme psychologique ou de pensée humaine pour maintenir les gens dans ce truc là, un peu comme si, ça me fait penser à des trucs de science fiction où on peut maintenir les gens drogués ou dans des états de façon à ce qu'ils aient besoin de quelque chose que tu leur apportes et donc ils sont dépendants complets quoi et voilà ça fait vraiment prisonnier, pas dans le sens prison mais dans le sens encore pire »*

Ces propos font écho à ceux avancés par Mathieu : « beaucoup de gens se laissent enfermer dans le travail et restent là dedans en fait » et « dans cet emprisonnement quoi, finalement dans lequel les gens se sentent alors que c'est pas forcément une réalité mais dans lequel on leur fait croire qu'ils sont piégés quoi ça j'en suis conscient ».

Nous avons exposé majoritairement des unités représentationnelles plutôt négative quant à la considération que peuvent avoir les sujets sur les « salariés ».

Nous allons maintenant illustrer les unités représentationnelles qui rentrent dans le cadran du Non-soi positif, c'est à dire les points d'accord, les points sur lesquels les sujets interrogés peuvent parfois éprouver de l'envie pour ce que sont ou ce qu'ont les « salariés »:

La question de la place dans la société revient souvent, et cette thématique est un des désirs, une des frustrations que vivent les sujets interrogés, comme Elisabeth par exemple: *« parce que moi j'ai envie d'être salariée; moi aussi j'ai envie de faire partie de la société »*; c'est par l'absence d'emploi typique, comme « la voie royale de l'identité par le travail »<sup>43</sup> que ces individus se sentent privées de la possibilité d'avoir une place dans la vie sociale.

Ils se sentent marginalisés (Soi négatif), comme l'exprime Mathieu:

*« à partir du moment où tu remets en cause trop de critères de fonctionnement de notre système occidental d'aujourd'hui, ça te mets en marge et on te sous médiatise »*

il y a donc un vécu de mise à l'écart du groupe social dominant, idée reprise par Eric:

*« on est en marge dans la mesure où spécialement le travail en particulier, l'emploi salarié est une valeur pour beaucoup de gens qu'il faut pas le remettre en cause! C'est-à-dire être au chômage, c'est on vit une enfer et donc il y a deux façons de voir les choses: soit être au chômage c'est avoir pas de chance et être vraiment dans la merde soit c'est avoir une autre forme de pas de chance, c'est que t'es un gros fainéant et d'être incapable de travailler soit parce qu'on est pas intelligent, parce qu'on a un poil dans la main et rien que le fait d'avoir un travail fixe, ça permet de voir les choses différentes et du coup fatalement, ça met en marge de plein de choses, des horaires habituels, même de la pensée »*

Ils éprouvent tous cette marginalité, mais c'est de manière subjectif que certains la vivront avec difficulté tandis que d'autres la cultiverons, comme Eric:

*« Globalement, pour moi je trouve que c'est plutôt positif, ça évite d'avoir des attitudes de mouton sans même parfois s'en rendre compte, c'est-à-dire la pire des habitudes, c'est les habitudes de pensée pour moi. A force de vivre toujours dans les mêmes endroits, de faire toujours les mêmes choses et de rencontrer toujours les mêmes gens, même si au départ, on a des pensées très vives et sans habitude, tout ça finit par passer, se scléroser. Donc ça me semble important d'être dans une certaine mesure en marge mais la difficulté c'est de*

---

43 Concept tiré de Sainsaulieu, dans son article « l'identité au travail d'hier à aujourd'hui » écrit en 1998, paru dans la revue « l'orientation scolaire et professionnelle »

*garder la juste mesure entre la marge et l'exclusion voilà:*

*Quand on est dans la marge, on est encore dans la page! Quand on est plus dans le cahier... »*

Avec cette attitude, Eric est particulier, puisque de manière générale, cette mise à l'écart de la reconnaissance est souvent vécue donc comme un manque.

Pour négocier avec cette sensation, certains vont élaborer une pensée qui apparaîtra comme une défense pour se préserver:

*« pourquoi ils nous demandent des comptes? parce que quelque part on représente ce qu'ils ne peuvent pas être, ce qu'ils se disent ne pas pouvoir être »*

une autre caractéristique qui a pu être développée, c'est une représentation de soi négative, rejoignant celle de la marginalité, à savoir celle d'être assisté, caractéristique apparaissant comme un véritable défaut:

*« moi il arrive un moment où je me dis à titre individuel je supporte relativement mal d'être assisté »* (Eric), car comme il l'explique:

*« je crois qu'on a profondément envie et besoin d'être autonome et c'est ça le drame, je crois profondément »* et d'autre part, car socialement:

*« après on peut taper sur la gueule des assistés et dire ouais mais c'est pas normal parce que ces gens-là alourdissent le système, ils empêchent les autres de faire autre chose avec cet argent qu'on leur donne et ils apportent pas leur pierre à l'édifice, on va dire. »*

Il y a donc comme un vécu de persécution, comme une agression de la part de ceux qui assistent, mais ce rapport entre « assistés » et « assistants » est chargé d'ambivalence car Eric explique que *« quand on est assisté, on dépend toujours de la volonté des autres d'assister ou pas! Faut vraiment avoir une foi dans l'espèce humaine absolument indécrottable pour se dire que l'assistance qu'on perçoit aujourd'hui, on l'aura toujours »*.

Cette considération positive des salariés et du système se retrouve aussi lorsqu'ils parlent des activités qui se rapprochent, dans la forme, des leurs:

*« J'espère qu'ils font ce qu'ils veulent faire quoi, c'est plutôt ça. les artisans c'est ceux qui bossent pour eux même quoi, moi je trouve ça vachement bien, j'aime bien le travail abouti et visible qui fait que les gens sont fiers, qui travaillent à leur niveau, un ou deux salariés, ils se sentent exister autour d'eux, enfin je pense que ça doit être dur parce qu'en fait mais je pense qu'ils sont plutôt heureux ces gens là. J'imagine. »*

Un élément qui apparaît comme négatif pour ces individus, c'est l'idée que souvent ils agissent pour la collectivité, et sans avoir en échange une quelconque forme de reconnaissance. Souvent est développée l'idée que le tissu associatif, bénévole se fait exploité, qu'il est l'esclave d'une société qui ne veut investir économiquement dans le

domaine:

*« et puis on va prendre un exemple concret: on peut considérer que les restos du cœur, c'est une excellente idée mais que l'idée au départ, c'était que ce soit pris en compte par les pouvoirs publics et que ça n'est pas le cas et que les gens continuent à bosser là dedans dans l'espoir de soulager la société, soit que les choses changent un jour »*

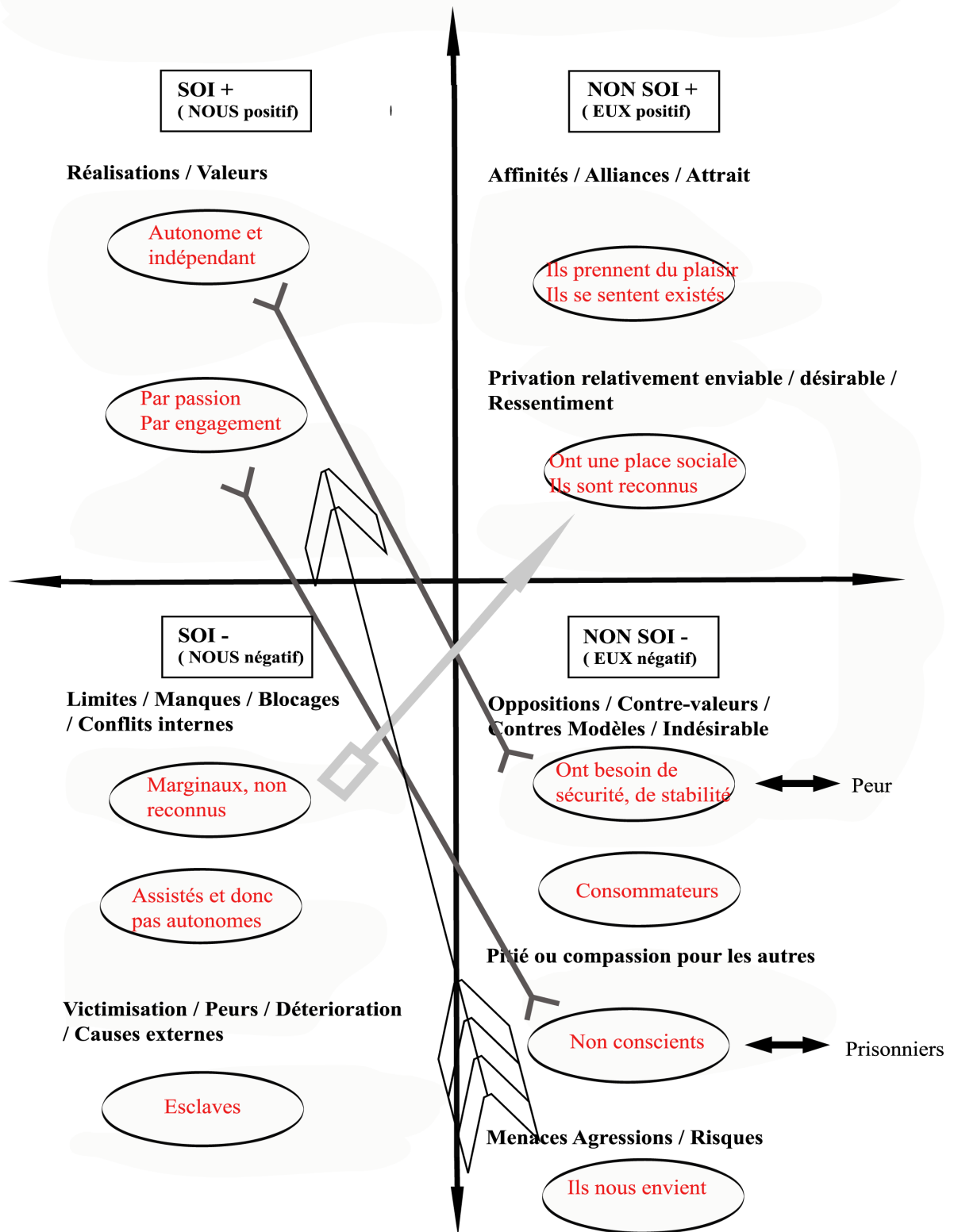
Pour conclure sur cette partie, on voit clairement à l'œuvre toute l'ambivalence qui existe dans les considérations des individus: tantôt, la rémunération va être décriée, comme la forme de perversion des idéaux, tantôt elle va être appelée pour amener la reconnaissance dans les actions posées et même si son absence se fait trop sentir, ils pourront taxer les institutions d'exploitation de la main d'œuvre.

Finalement, ces mouvements de rejet, de convoitise, de frustration, d'identification sont liées à la représentation mentale que se fait l'individu de la situation, et du vocabulaire utilisé pour venir la nommer.

Il apparaît encore une fois important de faire attention aux représentations que l'on a intégré, et qui peuvent jouer le rôle de filtre déformant du réel; réel qui est parfois le même socle commun et pourtant va prendre à un instant l'étiquette d'esclavage et à l'autre moment celle d'épanouissement inconditionnel liés aux seules valeurs de l'individu.

Voici la modélisation de la dynamique identitaire:

# Représentation de la dynamique identitaire



### Légende du schéma:



implication



opposition



frustration



oppression, agression

En conclusion, on voit que principalement la dynamique identitaire du sujet “synthèse” se construit autour de l'opposition, autour du rejet de celui qui a un statut différent, de celui qui a des valeurs différentes. Et je crois qu'une dimension est essentielle et centrale chez ces individus, qui tout au long des rencontres ont souligné l'importance, selon eux, d'agir de concert avec ses valeurs, de se reconnecter au maximum avec ce qui anime profondément, pour s'engager avec passion dans les actes posés.

C'est certainement cette connexion à leurs aspirations profondes qui leur permet de trouver les ressources nécessaires pour agir au quotidien malgré le regard social, le manque de reconnaissance.

Il serait intéressant de comprendre comment s'est construit cette caractéristique qui se retrouve chez tous les individus que j'ai rencontré.

## CONCLUSION GENERALE:

En partant d'une question, a priori assez simple, nous sommes rentrés dans l'univers des représentations sociales, ces mécanismes de pensées omniprésents et qui influencent notre rapport au réel.

Nous avons découvert que c'est par une déconstruction de certaines catégories de pensées, c'est à dire en distinguant Travail et emploi, que c'est en analysant l'origine historique d'un tel fonctionnement social (sphère économique isolée...), en comprenant que ce système n'est pas immuable et universel, que l'on a pu appréhender avec ouverture et respect ce groupe d'individus souvent décriés, les "inactifs".

Il paraît important d'aller au delà des étiquettes, pour percevoir avec finesse la réalité sociale de ces individus et essayer de comprendre leurs motivations à agir.

C'est par la création de telles catégories de pensée que l'on en vient à mettre en marge de notre société un groupe d'individus, acteurs à part entière de la réalité sociale, mais qui, à défaut de ne pas être intégré dans la sphère de l'économie marchande, ne trouve pas de place reconnue.

Il serait peut être alors temps de créer de nouvelles catégorisations de pensée, pour appréhender avec plus de finesse la réalité qui se donne à voir, et ainsi, comme le propose Pellegrin-Rescia, de passer "des inactifs aux travailleurs".

Proposition qui se trouve relayée par la nature des informations que j'ai pu collecter et qui montrent que ces "inactifs" Travaillent, qu'il œuvrent au quotidien, répondant ainsi aux mêmes besoins que les autres, (les "salariés"): besoin de réalisation, besoin de se sentir utile...

Ils ne rejettent pas le Travail mais bien la forme et le contexte que celui-ci a pris à notre époque.

Un élément qui paraît caractéristique de cette population et qui explique leur rejet de ce système, c'est la prééminence de valeurs fortes:

valeurs qui déterminent leurs choix de vie et qui malgré les sacrifices, continuent à guider et à s'imposer au maximum dans les actes posés au quotidien. C'est en cela qu'il serait intéressant de prolonger cette étude, notamment sur les particularités de leur construction identitaire, sur cet aspect des valeurs, mais aussi sur l'origine d'un seuil de sécurité plus élevé nous semble-t-il.

Reste que ces choix sont pesants, avec des conséquences sur le regard social, le manque de reconnaissance, le sentiment de marginalité.

Nous voyons dans cette problématique la dialectique sociale toujours à l'œuvre, entre

uniformisation et différenciation, comme un mouvement de balancier pour trouver son équilibre entre ces deux polarités:

*“être en marge, mais pas en dehors de la page”*, comme le disait Eric, et c'est cet écart d'avec la norme, qui permet la réflexion, c'est cette différence qui permet de faire évoluer les mentalités, les réalités sociales. Mais comme le disait Mathieu, *“être en marge, c'est être sous médiatisé”*, alors c'est peut-être aux individus d'aller vers cette minorité, d'en comprendre les revendications, les enjeux, en sortant des préconçus, des réalités *“toutes faites”* pour faire avancer nos normes sociales qui paraissent immuables et universelles.

## BIBLIOGRAPHIE

- FOURNIER, A & MONROY M.** (1999), *la dérive sectaire*, PUF
- FREUD, S.** In *Malaise dans la civilisation* (1929), édition électronique tirée de la revue française de psychanalyse Tome VII, n°4, en 1934
- LOUIS-GUÉRIN C. & ZAVALLONI M.** (1987), *L'ego-écologie comme étude de l'interaction symbolique et imaginaire de soi et des autres*, in *Sociologie et sociétés Nouvelles Trajectoires Sociologiques*. Vol.XIX, n°2, octobre 1987, p.65-75.
- MARQUIS, S.** Conférence donnée à l'université Laval (Québec) en 2005
- MEDA, D.** (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, coll Alto
- MOLINIER, P.** (1998), *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Petite Bibliothèque Payot
- MORIN, E.** (1996), *Psychologies au travail*, Montréal, Gaëtan Morin
- MORIN, E.** (2000), *Bilan de la recherche sur le sens du travail*, Montréal, Cahier de recherche de HEC Montréal
- MORIN, E.** (2001), *Développement d'une échelle de mesure du sens du travail*, Montréal, Cahier de recherche de HEC Montréal
- PAUCHANT et Al**, (1996), *La quête de sens*, Montréal, Québec Amérique, coll Presse HEC
- PELLEGRIN-RESCIA, M L.** (1993), *Des inactifs aux « travailleurs »*, Hommes et Perspectives, coll Re-connaissances
- PUEL, H & le CJD.** (1995), *Construire le travail de demain*, Paris, les éditions d'organisation, coll l'entreprise citoyenne
- REGNAULT, G.** (2004), *Le sens du travail*, Paris, l'Harmattan
- ROUSSELET, J.** (1974), *L'allergie au travail*, Ed du Seuil
- SAINSAULIEU**, (1998), *L'identité au travail d'hier à aujourd'hui*, in la revue l'orientation scolaire et professionnelle.
- SAINT-JACQUES, C.** (2005), *Notre paresse, Vice et Vertu*, Paris, Autrement
- ZAVALLONI, M.** (2001), *E-Motional memory and the identity system : Its interplay with the representation of the social world*. In « Representation of the social bridging theoretical traditions. Eds : K.Deux & G. Philogene. Basil Blackwell. New York

## **ANNEXES**

Voici un exemplaire des feuillets de passation :

Maintenant, si vous essayez de penser aux « actifs non rétribués », que vous vient-il à l'esprit?

Nous, les « actifs non rétribués », nous sommes:

| Espace réservé                                                                                                                            |                                                          |                                                                                                             |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Appl. Degré                                                                                                                               | Valeur                                                   | Importance                                                                                                  |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |

Donnez au moins cinq réponses (mots ou courtes phrases)

---

Eux, les « actifs non rétribués », ils sont:

| Espace réservé                                                                                                                            |                                                          |                                                                                                             |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Appl. Degré                                                                                                                               | Valeur                                                   | Importance                                                                                                  |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |
| <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> N | <input type="checkbox"/> +<br><input type="checkbox"/> - | <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 |  |

– Donnez au moins cinq réponses (mots ou courtes phrases)

## La retransmission complète de l'interview faite avec Loric:

**Nous, les sans travail central, nous sommes:**

- indépendants:

Pour moi, plutôt dans le sens de cette impression de dépendre le moins possible de structure organisée. Par exemple ne pas être soumis à une hiérarchie forcément... être indépendant, ça veut dire... ça veut pas dire travailler tout seul, surtout pas.

Ça veut plutôt dire : tu seras dépendant d'un groupe, ça sera pas pour très longtemps

Ou alors si y a affinité, pourquoi pas. Mais pouvoir prendre la porte de sortie si je veux quoi.

- Refus d'une hiérarchie qui ne fonctionne pas:

Une hiérarchie qui ne fonctionne pas, car je pense qu'il y a des hiérarchies qui fonctionnent bien, effectivement, c'est normal dans une équipe d'avoir des gens qui ont des rôles bien précis parce que sinon, c'est vite compliqué donc moins intéressant mais pour moi, une hiérarchie qui fonctionne pas, c'est vraiment le petit chef qui a été parachuté, qui comprend rien, qui doit justifier son rôle et tu dois obéir sans discuter, ça pour moi, c'est impensable.

Ça c'est clair, je refuse systématiquement ce genre de choses. Je tends à le refuser de plus en plus, voilà. Ça pas été tout le temps le cas parce que quand tu commences de travailler et que tu as besoin d'un peu d'argent etc, tu acceptes finalement s'il y a un ordre débile qui t'est donné, tu vas peut être l'accepter en te disant ben au moins je gagnerai un peu de thunes.

Maintenant, ça sera plutôt je refuse d'abord et puis la thune c'est pas très grave, on s'arrangera.

- Le plaisir de travailler:

Euh, tu fais quelque chose parce que ça a du sens. Tu te mets à travailler parce qu'à la fin de la journée, tu pourras te dire, ou à la fin d'un projet, tu pourras te dire j'ai servi à quelque chose. Je n'ai pas fait qu'enrichir un riche ou cotiser pour ma retraite. J'ai aussi fait une action qui a du sens. Pour moi, ça serait ça: exemple, quelque chose qui donne du sens: tu fais quelque chose parce que tu es content quand tu l'as fait, l'impression d'avoir construit quelque chose quoi mais un peu pour toi aussi. Travailler en groupe mais on va dire qu'à l'opposé, peut être, pour moi quelque chose qui n'a pas de sens, c'est d'aller travailler, puisqu'on parle du travail, uniquement dans le seul et unique but, parce que tu n'as pas le choix et que donc tu dois y aller, t'as pas le choix et t'attends qu'une chose, c'est le week-end, le soir, voilà.

Si je dois aller travailler pour attendre que ça se finisse, c'est pas intéressant bien que des fois, je cache pas évidemment qu'il arrive des situations où tu vas travailler parce que là, tu te poses pas trop de questions, tu débrayes, tu fais ton boulot et point barre mais globalement c'est plutôt y donner un sens.

- Choisir son activité:

Bah en fonction de tes passions, de tes objectifs, c'est par exemple, si tout petit tu as une passion et que tu arrives à faire ça; moi petit, je disais je ferai ce métier plus tard, ça me plait et je l'ai fait. Alors que j'étais pas forcément plus doué que les autres mais c'est simplement l'envie de le faire, tu choisis et choisir, ça veut dire aussi de ne pas choisir de faire ce qui ne te plait pas ou que tu ne veux pas faire mais comme tout le monde, j'ai fait aussi des choses qui ne me plaisaient pas, ce qui m'a permis de comprendre que c'est pas ça qui m'intéressait. heureusement, les choses qui ne me plaisaient pas n'ont jamais duré très longtemps donc j'ai pas eu le temps. Les choses qui ont plu ont pris le dessus très facilement. Des fois y'a des choses on ne sait pas si on les aime ou on ne les aime pas. Faut le faire et après en voyant on se dit bah non. Je t'avais raconté l'histoire de l'électronique où au début, je pensais que ça allait sauver l'humanité puis j'ai très bien compris très vite que bah non, j'étais pas fait pour ça. C'était les outils qui étaient fait pour être mal utilisés ou utilisés pour les soumettre à des gens. Et donc j'ai compris ça de la naïveté, j'ai compris que le travail finalement, ça pouvait pas être ça donc je l'ai fait un certain temps, le temps de comprendre mais quand tu comprends, tu te dis... j'ai pas eu peur de changer quoi.

-Adapter son rythme à son activité:

Ça, c'est plus récent je dirais. Parce qu'en fait, quand j'étais beaucoup plus jeune, bah forcément, t'as la pêche, t'y vas donc tu peux travailler beaucoup parce que ça te plaisait donc le rythme que je vivais, c'était un rythme assez dense de travail maintenant le rythme est beaucoup plus lent, par choix, donc si je choisis de baisser mon rythme bah le travail baisse

aussi. Je suis pas obligé de suivre la cadence, voilà. A mes risques et périls évidemment en acceptant d'avoir moins de revenus certaines fois même c'est peut être pas très lié d'ailleurs, le rythme s'adapte. Tu choisis de ralentir un petit peu et le travail peut peut-être s'adapter comme ça. De faire en sorte. De dire aux gens ben prenez le temps de faire des choses bien, c'est pas grave plutôt que de passer vite à un endroit ben restez plus longtemps, c'est bien, alors que y'a d'autres périodes, tu vas plutôt chercher l'efficacité parce que des fois tu t'intéresses. Des fois, t'as envie de travailler plus vite parce que c'est ton état d'esprit et d'autres fois moins, d'autres fois plus. Ça dépend.

### **Eux, les sans travail central, ils sont:**

#### -indépendants et autonomes:

je pense qu'ils sont assez indépendants, quoique des fois quand même, y'a en qui rament pour avoir leurs cachets tout ça et là du coup, c'est peut être plus subi que. C'est une indépendance qui coûte cher dans ce cas là. Moi, c'est pas mon cas.

#### -Engagés mais parfois hypocrites:

Les associations, on a un peu de temps, certains ont des moyens et donc c'est facile de se prétendre engagé tu vois et mais finalement, c'est que des paroles quoi.

On va dire que c'est certains. Mais c'est facile dans ce genre de situation aussi d'être beau parleur tu vois. Parce que c'est confortable.

Evidemment, c'est plus facile dans cette situation de dire c'est mieux de faire ça, un peu donneur de leçon tu vois. Ça je l'ai vu assez souvent et d'ailleurs, je dis pas que je l'ai pas été à des moments tu vois. Il faut savoir le reconnaître aussi. Parce que tu es dans une situation qui est confortable. Tu vois, c'est facile de dire aux travailleurs qui travaillent arrêtez de bosser, bah non, c'est pas facile pour eux. Enfin, la retraite, que t'as envie de bouffer

#### -organisés financièrement:

Oui, bah oui par définition parce que quand tu travailles comme ça, t'as pas de fixe si tu veux. C'est à toi de... t'as pas de part mensuelle si tu veux qui arrive tous les mois et donc tes revenus sont très très fluctuants. Alors évidemment travail – revenu, y'a un lien, c'est évident. Même si on en gagne beaucoup, pour dire comment ça se passe et en fait dans ce cas là, quand tu retravailles comme ça, il y a une nécessité d'être très organisé financièrement. Puisque tu as des périodes où tu vas travailler beaucoup et donc t'auras des revenus plutôt confortables et puis des périodes tu peux avoir rien, c'est pas du tout stable.

C'est pas pérenne comme système donc effectivement, la plupart des gens que j'ai rencontrés ont trouvé malgré eux un système, une organisation qui leur permet malgré leurs revenus qui sont en dents de scie, bah de s'organiser différemment. J'imagine que si tu flambes tout. Moi je le vois comme ça par rapport aux gens que je côtoie. C'est effectivement une organisation qui s'est faite d'une façon complètement obligatoire. Quelqu'un qui a pas à penser à ça, bah il gère différemment. Il va continuer à acheter un truc. Au bout du compte, t'auras peut être la même chose mais tu vas le gérer différemment parce que tu sais que c'est quelque chose d'acquis que les revenus que tu as, ça peut ne pas durer, c'est comme ça, tu le sais.

Cela dit, tu as peut être un peu plus d'indépendance pour certains mais d'un autre côté, tu choisis aussi l'insécurité financière, qui moi me convient mieux mais qui convient pas à tout le monde.

#### -La démerde:

Pour moi oui. Oui forcément car comment tu peux arriver sinon si tu... après y a la qualité du travail qui est importante parce que la qualité fait que si ce que tu fais te plaît, donc ça va être de qualité mieux que si ça te plaît pas j'imagine et donc, bah cette qualité de travail va t'amener aussi à trouver toutes les astuces possibles pour que tu sois organisé malgré ton indépendance. Faut pas trop que tu comptes sur une structure par exemple, un truc comme ça pour être organisé donc c'est à toi de trouver ton organisation.

C'est dans ce sens là

#### -non conformiste, pour certains:

comme c'est pas un système de fonctionnement qui est dans ce que tu appelles peut être le fonctionnement classique, c'est à dire ce qu'on appelle la norme, je sais pas si c'est la norme en

tout cas le truc, j'imagine qu'on va se dire... pour gagner sa vie, c'est ça tu vois. Pour moi c'est un peu ça la conformité telle qu'elle est aujourd'hui et je pense que par rapport à cette activité qu'on fait et la façon dont on le fait, effectivement, on est pas dans ce mode là quoi.

Pareil, c'est pas non plus une généralité mais globalement, forcément ça induit ça

-pas dans la routine:

pour moi y'a rien de plus ennuyeux, faire partie d'un établissement, tu risques rien avec un travail si tu penses bien. J'ai un copain qui me disait faut pas avoir peur de lâcher des trucs, c'est en lâchant que tu vas trouver d'autre chose il a raison je crois. Je pense que ce qui résume ça c'est le fait que le système résultait de telle façon qu'on est dans un système d'argent et que donc, t'en dépenses très vite de l'argent, tu vas très vite emprunter par exemple, avoir des biens à la consommation qui sont peut être pas toujours utiles d'ailleurs, ça ça te rend forcément dépendant. Pour moi c'est ça la valeur et ce système là me plaît pas forcément tout le temps. Forcément, je suis comme tout le monde je consomme voilà en étant le plus conscient possible de ce que tu consommes mais malgré tout j'ai des objets mais en aucun cas je voudrais que les objets ne deviennent un fardeau, voilà.

### **Les salariés:**

-se posent moins de questions:

ça veut dire que la personne elle va j'imagine moi j'ai été salarié un petit peu mais tu vas travailler, quand tu fais ça longtemps, à mon avis, tu te poses, le travail devient vraiment l'accessoire qui permet de vivre le reste mais c'est pas négatif forcément après tout. Des fois tu te poses pas de question ça peut être bien aussi quoi.

Je les sens par contre moins libre dans un certain sens dans le travail, mais alors à l'extérieur ils sont plus libres car quand ils arrêtent, ils arrêtent vraiment, alors que nous on sait pas trop s'arrêter tu vois, y a pas de frontière

-le travail, comme une chose obligatoire sans engager de passion:

oui, enfin j'imagine comme ça: je pense qu'il y a beaucoup de gens qui mettent beaucoup de passion dans leur travail parmi les salariés mais globalement, voilà, j'imagine qu'on peut pas avoir la même passion tout le temps, je crois; je suis mal placé car je n'ai jamais été salarié assez longtemps, je l'ai été, c'était bien d'ailleurs parce que j'ai vu comment c'était, j'ai vu que ça me convenait pas mais c'est pas pour ça que, y a des gens qui prennent beaucoup de plaisir là dedans j'imagine. Moi, bien sûr, peut être d'ailleurs, en gros moi j'imagine qu'il y a des questions plus loin.

- pour les salariés des grosses boîtes, forcément dépendants:

J'imagine que les gens qui dépendent de très grandes firmes, de très gros groupes par exemple, qui maîtrisent absolument rien, pour moi ça doit être le pire je crois, un grand groupe pour les actionnaires point barre et ça doit donner un vide peut être pas à ton existence mais au moins à ton travail et moi ça j'ai du mal

En même temps, certains ont envie de choisir de faire ça, peut être pas tous mais certains ont forcément choisi parce que c'est peut être confortable, je sais pas mais personnellement, je n'aimerais pas ne pas maîtriser, enfin on peut pas tout maîtriser mais travailler pour un gros groupe qui te demande de faire des choses qui sont tellement diluées que je sais pas si au bout du compte, je fabrique pas des armes ou tout ça pourquoi au bout du compte c'est enrichir des actionnaires ou des gens déjà multimillionnaires. Bon, je peux pas sans juger les gens qui le font, je dénigre pas, je sais bien mais moi je le ferai pas parce que ces gens là je trouve qu'ils sont courageux même mais je peux pas. J'espère qu'ils font ce qu'ils veulent faire quoi, c'est plutôt ça

- respect pour les artisans:

oui, c'est vrai parce que je t'avais demandé, les artisans c'est ceux qui bossent pour eux même quoi, moi je trouve ça vachement, j'aime bien le travail... qui sont fiers, qui travaillent à leur niveau, un ou deux salariés, ils se sentent exister autour d'eux, enfin je pense que ça doit être dur parce qu'en fait mais je pense qu'ils sont plutôt heureux ces gens là. J'imagine.

### **Les agents administratifs, ils sont:**

- système trop gros et trop complexe pour être au niveau de l'humain:

au niveau administration, par exemple, quand t'as des milliers et des milliers de personne, tu vois pas comment... ils te demandent pas ton avis forcément et heureusement d'ailleurs, t'es forcément un exécutant et tu fais pas autre chose qu'exécuter quoi; pour la plupart c'est très froid pour moi ce monde là

mais encore une fois je n'ai jamais travaillé dans une administration mais en dialoguant avec des gens qui y ont travaillé, je pense que certains s'y retrouvent. C'est pas par rapport aux personnes mais ce système là me paraît, je m'y sentirai pas bien.

- Une gêne par rapport aux agents dont on sait qu'ils sont obligés d'exécuter une politique qu'ils ne souhaitent peut-être pas eux-mêmes:

c'est à dire l'impression par exemple, tu vas chez total faire ton plein d'essence et t'as une fille bienvenue chez total alors qu'elle en a rien à foutre de total, on lui demande de cautionner l'achat. En même temps total c'est pas une administration mais tu vois, ce genre de truc, même dans leur travail, de jouer le rôle de la personne satisfaite et que tout est beau chez nous et voilà ou je sais pas quand t'entends les voix, alors c'est pas les administrations mais les boîtes par exemple, les voix électroniques enregistrées pour des messages, j'ai l'impression que c'est le bonheur parfait quoi et moi je me dis on est pas dupes on sait bien que c'est pas parfait quoi. Genre bienvenue chez orange. Non, elle est pas heureuse la fille qui fait ça elle est payée pour le faire et ça donne l'impression qu'avec ces trucs là de publicité et de marketing et tout ça, il faut donner l'impression que les gens, que c'est pour vendre du bonheur mais pas du tout, c'est faux, c'est pas du bonheur, c'est du malheur quoi. Quand on parle de certains agents administratifs. Par exemple si on parle des petites écoles avec le petit instituteur dans sa petite école, c'est génial et pourtant on est dans une très grande administration mais ce sont pas des administrations complètement anonymes voilà, je sais pas, ça me fait une impression d'un système pas viable pour l'humanité, y a un truc qui va pas là dedans, je sens pas quoi enfin j'y travaillerai pas, j'ai pas envie de passer par, j'aimerais bien y travailler quelque mois pour voir comment c'est, si ça se confirme, ça oui, d'essayer, avec l'impression que tu peux en sortir, facile évidemment. Mais ce truc tout est hiérarchisé, faut passer un concours pour faire ça, tout est jugé par, y'a même des notes qui sont données aux agents, y'a des trucs des notes d'appréciation, t'as un blâme et puis l'idée qu'on peut pas être viré, c'est terrible ce que je vais dire mais quelqu'un qui va rentrer dans une fonction comme ça, il sait que de toute façon, quoiqu'il arrive, il ne sera jamais viré, je pense que ça doit être terrible pour un être humain, se dire que quoiqu'il arrive, jusqu'à la retraite, c'est non, y'a rien à faire, tu peux faire ce que tu veux. J'ai dit que j'avais pas bossé, j'ai bossé pour des grosses universités, j'ai arrêté d'y bosser d'ailleurs mais j'ai beaucoup aimé mais au bout d'un certain temps, au bout de quelques années, cette impression que quoi qu'il arrive de toute façon, je peux faire toutes les conneries que je veux, c'est pas grave, on va pas me justicier, voilà quoi et je trouve ça terrible; y'a le fait qu'on est tous des êtres humains, on est pas des dieux donc c'est comme ça et on devient un espèce de, on s'installe et on sait que c'est confortable, quoiqu'il arrive t'as de la thune alors tu te poses pas de question à moins que tu tues quelqu'un dans l'administration, t'auras peut être un petit blâme et encore mais ça justifie toutes ces comportements dont on parlait des fois, de gens qui sont à des postes et qui sont posés là et que de toute façon c'est comme ça, on peut rien y faire quoi et alors évidemment, c'est des généralités mais c'est ce côté là, le fait que tout est programmé, y'a aucune surprise dans ta vie quoiqu'il arrive, ça c'est pour moi, j'ai peur de ça, si y'a un truc qui me fait peur, c'est ça.

- malgré tout, un système qui fonctionne:

Quand même ça marche, l'éducation nationale, ça marche, c'est bien quand même ce système on peut pas contester quand on veut; mais les gens sont éduqués, l'accès à l'école est permis à tout le monde, voilà quoi ou alors des administrations où ça marche, ça fonctionne, les ASSEDIC, les choses comme ça, je sais pas si c'est dans le domaine des administrations mais ça fonctionne, les gens perçoivent des revenus et c'est une assurance, ça marche.

Moi je veux pas dénigrer tout ça parce que ça marche. Moi j'ai été à l'école, j'ai été éduqué par le système administratif de l'école, je peux pas nier ça même si le fonctionnement interne peut me paraître certaine fois discutable mais j'ai pas de solution à proposer en plus attention, ça ne me plairait pas d'y travailler mais je veux pas dire que je rejette ce système.

oui, bien sûr, l'institut, l'agent de comptoir qui fait ce qu'on lui demande de faire, y'a aucune

raison de, j'aime pas quand les gens se font engueuler à l'administration, c'est pas de leur faute, voilà quoi

je trouve dommage qu'ils soient obligés d'obéir, c'est très gênant comme situation quoi mais j'aime pas, y'a des raisons des fois mais c'est pas la bonne méthode, la bonne méthode ça serait d'aller faire un stage à l'administration, d'y bosser vraiment et de voir comment ça peut...

voilà, c'est finalement rien à foutre, c'est pas à nous, on maîtrise pas, les artisans que je trouve que c'est bien cet investissement pas tout le temps tout le temps mais c'est pour quelque chose, j'ai servi à quelque chose quand même.

### **Nous, les actifs non rétribués, nous sommes:**

#### -libres (mais pas pour le salaire):

bah si j'ai bien compris comme ça, t'as les actifs non rétribués, les personnes qui de toute façon, vont faire quelque chose et ce n'est pas pour un salaire, c'est ça donc si c'est pas pour un salaire, c'est forcément pour autre chose car il y a beaucoup de gens qui bossent pour un salaire donc si c'est pas pour le salaire, ça veut pas dire que tu vas faire du mal exprès, alors je vais souffrir, je vais bosser bénévolement bah non, si tu travailles là dedans.

t'apprends beaucoup aussi parce ça favorise d'être investi dans des associations des choses

#### - choisir son engagement:

comme ça, c'est pas pour juste être libre, c'est pour participer à quelque chose et apprendre quelque chose mais effectivement, tu le fais librement t'as une motivation pas financière, qui peut être politique, un engagement quoi.

pour moi, si tu t'investis dans quelque chose de bénévole, ne pas être rétribué c'est pas pour une distraction ou un loisir ou la détente, ce qui peut être le cas dans certains groupes, qui fait que des choses de distraction et d'autres groupes qui sont des groupes d'action, artisanat, si je pouvais maintenant que j'ai plus de temps participer à des actions, qui m'intéressent, pour une action dans le sens un peu militant pour que ce soit plus profond car je pense qu'il y a des choses qui font du mal à l'être humain et que ces choses là, à mon niveau tout seul je peux rien faire mais en participant comme ça à des actions, j'ai l'impression d'être un peu utile aussi, à mon petit niveau mais c'est bien déjà .

L'engagement, je le pense comme ça

#### -détendu:

ouais, allusion pour ne pas te prendre la tête quoi, parce qu'effectivement, on est pas forcément détendu quand on s'engage dans une action très militante

j'ai dit ça plutôt comme ça

#### - on s'invente son propre système d'organisation:

réapprendre la démocratie entre les gens, tout le monde est libre comme toi, cette espèce d'autogestion, on aime bien quoi, c'est à dire c'est un peu le bordel mais c'est la vie quoi, c'est ça qui est super, c'est à dire ce bordel, tu mets du bordel ensemble et ça fait des choses quand même quoi, voilà, c'est une autre façon d'arriver à un but, on peut y arriver en faisant des lois, des diktats, des machins puis on peut y arriver en un joyeux bordel sympathique, qui peut échouer mais c'est pas grave, on y arrivera

#### on apprend des autres:

ouais, c'est à dire que dans des groupes comme ça, formels, où t'apprends l'organisation à plusieurs, forcément, tout le monde a connu ça dans les assoc, ça s'engueule, ça s'étripe, ça se tape dessus mais n'empêche au bout du compte, ce qui est important, c'est que les choses avancent, c'est ça qui est intéressant, cet apprentissage du collectif, dans quelle limite, pourquoi on se met en collectif? Pourquoi on est bien ensemble et pourquoi ça nous torture tellement avec d'autres

### **Eux, les actifs non rétribués, ils sont:**

#### - plutôt heureux:

je les imagine comme ça, ils ont choisi, je le vois plutôt comme ça

#### - loin de leurs préoccupations routinières:

oui, j'ai mis ça parce que je crois que c'est sans doute, les gens qui font ça, à mon avis, qui

s'investissent comme ça, sans aucune autre, y'a la motivation, y'a le plaisir, c'est peut être pour casser une solitude, enfin une routine compensée par autre chose peut être

- engagés et solidaires:

une structure engagée, c'est un choix, je pense que si tu veux mener une action en collectif, il faut un minimum que ça marche comme ça, je crois.

c'est à dire que la personne elle a ça comme valeur, de dire, je veux faire attention à l'autre on est pas obligé d'être tous d'accord si tu mets trois quatre personnes ensemble, y'a forcément trois avis et trois mais c'est pas grave, si on arrive à faire que ça fonctionne malgré tout et qu'il y ait quelque chose qui porte, une action réelle qui porte, pourquoi pas

-indépendants de tout système financier:

c'est des gens qui font ça sans aucun revenu et ils le font volontairement, pour moi je le vois comme ça. Ils sont pas forcés de le faire, le fait que tu le fasses en dehors d'un système de rétribution, c'est à dire que j'achète ton temps, là je n'achète pas ton temps, je choisis donc j'imagine que ça provoque un engagement, enfin, tu te fais pas de mal

**Pour toi, le travail, c'est:**

- forcément un plaisir:

ça paraît idéal comme ça, tu te dis moi je veux que mon travail, ce soit un plaisir pas une contrainte alors évidemment que certains jours, on est d'accord, je vais dire faut que j'y aille aujourd'hui, j'avais pas tellement envie de faire ça, mais je me suis engagé sur ce projet je fais, évidemment mais globalement, je peux dire que oui, quand je regarde sur mon planning, j'ai rarement, y'a très peu de fois où je me dis, encore ce truc là à faire encore, non!

donc effectivement la plupart du temps, j'espère que c'est un plaisir, mais des fois tu te plantes et ça devient une contrainte mais tu t'es engagé mais globalement, non, c'est quand même, je suis pas malheureux au travail.

je vois pas quelle est l'utilité de se rendre malheureux, même si tu gagnes un peu d'argent.

Autant gagner un petit peu moins, consommer moins et de vivre en accord avec tes principes.

À mon avis, si tu veux être plus riche, t'as deux solutions, tu travailles comme un taré et t'as plus de temps à mettre de côté ou tu consommes beaucoup moins et ton niveau, ça suffit pour vivre, si on se contente de peu et qu'on consomme beaucoup moins, c'est lié tout ça, ce système d'argent, de travail

-favorise les rencontres:

Oui, évidemment, y'a énormément de gens avec qui j'ai travaillé. Par séquence, les gens que t'as vu tout à l'heure, je vais pas les voir pendant une semaine, pendant quinze jours, trois semaines, après on sait pas si on va se revoir ou pas mais par contre on crée un truc ensemble vraiment quoi, c'est vraiment un lien qui peut être des fois assez fort, j'avoue qu'il y a beaucoup de gens avec qui j'ai bossé qui sont devenus de supers potes quoi.

parce qu'on partage les mêmes valeurs aussi, ce système, c'est vrai que moi les gens avec qui je travaille, les musiciens, les trucs comme ça, ce sont aussi des gens qui sont assez indépendants, qui s'engagent et donc on se retrouve, c'est un petit peu le lieu de rencontre de tous ces gens là parce que finalement, y'a rien qui nous fédère.

Les salariés, eux, vont parler de leur travail, ils ont l'impression que tout le monde est comme eux parce que c'est la masse alors que nous, comment on va savoir où ils sont les gens qui sont comme toi, y'en a partout mais on peut se rencontrer sur des trucs comme ça :

j'aurais pas de travail, j'aurais beaucoup moins de rencontre

- un apprentissage efficace des groupes humains organisés:

ah oui, parce qu'il y a forcément des fois où tu travailles sur des lieux où forcément tu as un système en place quand tu arrives dans le lieu, tu travailles là dedans, tu arrives et tu travailles avec un groupe de gens, une structure, faut travailler avec les étudiants, tu te dis c'est pas bien compliqué et donc ça t'apprend aussi ces choses là, t'apprend la diversité.

Sans mettre de jugement de valeur, j'aimerais pas faire ça ou j'aimerais faire ça mais en tous cas, tu dis j'y passe, je suis de passage, bah tiens, je vais donner le meilleur de ce que je peux amener et puis voilà et du coup ce qui te fait plaisir c'est que quand tu vas pas rester très longtemps, c'est un peu compliqué pour s'organiser pour ça mais ce qui est bien c'est que tu peux amener beaucoup et donc t'apprend aussi à travailler dans le rang, avec des petits

chevaillons, avec des gens avec qui ça colle pas du tout quoi et là, ce qui est bien c'est que comme t'es pas salarié, tu peux rentrer dans la gueule parce qu'eux leur menace de pouvoir, te virer éventuellement, ou un blâme, tu n'oses pas dire un truc au chef et moi je suis pas salarié donc tu peux pas me virer, je suis même pas virable donc là tu peux dire que c'est un gros con et que ça intéresse pas de bosser avec toi parce que ceci cela, tu peux dire je refuse ton fonctionnement, je ne travaille pas avec toi, c'est pas grave, ça c'est une liberté extraordinaire

- un endroit d'expression:

dans la partie que je fais, avec le réalisateur avec le film qu'il fait sur le monde du marais, c'est vraiment une expression artistique et militante, pour montrer, comment montrer avec des outils et comment agencer un tournage, aller voir les gens, comment faire pour faire passer un message qu'il a envie de faire passer, qui a été vu parce qu'il a été récompensé et dans ce sens là je dis bah oui, c'est vraiment une expression vraiment forte.

moi je suis pas réalisateur mais je travaille avec eux donc des fois tu peux dire je comprends rien ce que tu fais, ça marche pas ton truc, avec l'expérience tu peux plus de choses évidemment, j'aime bien, tu sens qu'ils ont pas encore les contraintes des grosses boîtes de prod, de télévision qui vont les embrouiller tout ça et ils font un truc tels qu'ils veulent, y'a rien qui les censurent pour l'instant, ils le font tels qu'ils devraient le faire tu vois, sans quelqu'un qui dit, coucou tu veux pas dire ça parce qu'on est financé par total, là pour les pub et tu peux pas dire qu'ils polluent trop là, tu vois ou les syndicats des eaux de machin qui financent un peu, attends! eux faut pas trop les faire parler parce que... tu vois, ils sont libres et moi je favorise ça à fond et là je suis prêt à donner les outils qu'il faut pour le faire, pour qu'ils puissent le faire encore plus fort. Évidemment y'a l'histoire des moyens, des réalisateurs qui ont pas trop les moyens de faire ça, moi j'essaie de me situer maintenant dans une attitude de moi, j'ai moins besoin de moyens donc je vais essayer de favoriser les projets, le plus possible, pas tout le temps, je peux pas tout faire mais favoriser les projets qui n'ont pas beaucoup d'argent mais quand quelque chose me dit, là je me sens utile, voilà.

Mais c'est lié aux revenus que tu as aussi parce que si je fais ça tout le temps, j'ai plus de revenu donc est ce que je suis capable de vivre vraiment dans la misère et tout, je crois pas, j'ai besoin d'un minimum donc j'essaie d'équilibrer entre le minimum dont j'ai besoin et pour donner un sens à ce que tu fais parce que pour moi c'est un moteur, et là tu te dis ce projet là, il a pas de moyen, il a pas une thune dessus... bah on a l'équipement, on essaye de favoriser ce type d'expression, c'est important et j'espère que ça viendra de plus en plus:

je crois que plus ça va aller, plus je vais m'engager là dedans par exemple, en donnant les moyens, travailler gratuitement, donc une activité non rétribuée équilibrée avec tes autres rétributions pour pouvoir...

si moi je fais un film et que ça me fera tant de cachet, très bien voilà des fois t'as besoin d'alimentaire mais si tu sais que c'est pas rétribué, là tu vas le faire pour autre chose, tu vas le faire parce qu'il en a besoin, parce que si t'es pas avec lui, il aura moins de moyen pour le faire, y pourra moins exprimer son truc et c'est un engagement.

Évidemment, quand tu fais que de l'alimentaire, que tu ne vas au boulot. J'essaie de ne pas faire comme ça mais il m'est arrivé des fois de faire que de l'alimentaire, évidemment, ce serait hypocrite de pas dire ça mais pas trop vraiment, je peux dire que j'ai pas fait beaucoup de boulot purement alimentaire, j'ai pris beaucoup de plaisir souvent sur les projets et maintenant, ce que je dis c'est que ayant besoin d'un peu moins de moyens parce que t'es un peu installé quand même, et ben je pourrais m'engager plus sur justement des actions, te dire c'est pas très grave s'il y a pas de l'argent, j'en ai pas trop besoin, donc ne pas avoir besoin d'argent, c'est une liberté super voilà.

pour ne pas en avoir besoin, il faut ou alors avoir gagné au loto et j'y crois pas ou consommer très peu et si tu consommes très peu et que tu as besoin de peu, du coup c'est de la liberté gagnée sur l'engagement que tu vas prendre bien sûr, t'as pas de casserole au cul quoi! mais si t'as un emprunt, des bagnoles, des machins, des impôts, des trucs bah voilà il te faut ça et ça pour vivre et donc il faut que j'ai ça tout les mois, si tu te dis il faut ça par mois, c'est foutu mais si tu te dis bon si je l'ai c'est bien, si je l'ai pas c'est pas grave, ben c'est bon, tu peux vivre

### **Pour toi, l'argent, c'est:**

#### -un moyen, pas un but:

oui, c'est classique, le but n'est pas d'avoir de l'argent plus mais par contre c'est un moyen, je peux pas nier évidemment, j'ai une voiture, j'ai quelques biens, minimums mais après t'essaies de bricoler, tu trouves des astuces pour avoir moins besoin d'argent possible, des échanges, le troc, l'association pour le maintien de l'agriculture paysanne, en fait tu t'abonnes à un producteur, en nourriture et donc tu t'engages à acheter un minimum par an et donc tu fais du commerce direct, tu vas pas passer par un supermarché qui lui aura plein d'intermédiaire, avec des transports, des pollutions etc et des employés exploités, tu vas acheter ta nourriture directement à une personne que tu connais, que tu peux voir avec qui tu peux discuter voilà, c'est un rapport complètement différent et puis par contre, y'aura pas tout ce que tu veux, tu vas pas avoir des tomates au mois de décembre c'est complètement ridicule, les tomates, tu les auras à la saison des tomates et c'est bien .

quand tu as de l'argent, le système d'échange d'argent fait que ces gens là ont besoin, c'est un moyen pour faire du change du troc, moi si j'ai de l'argent, je le dépenserai comme ça voilà, le plus possible et du coup, tu te sens plus riche quelque part, riche de dépenser comme ça, parce que moi je trouve bien, si t'as un peu d'argent, de l'utiliser pour des choses comme ça, c'est un luxe aussi mais c'est bien.

je pense qu'on est plus heureux quand on sait ce qu'on fait et pourquoi on le fait que lorsqu'on subit un truc indirectement quoi, voilà, je pense qu'on est aussi plus heureux quand on consomme moins et quand on ne compense pas uniquement par la consommation qui fait que t'es embringué dans un système d'entrave, je pense que c'est un gros piège voilà, c'est pour ça que j'aime bien l'action des casseurs de pub, je trouve qu'il y a des choses intéressantes dans ce style.

#### - ça peut facilement corrompre:

super facilement et je connais des gens qui en ont fait l'expérience: t'acceptes facilement de passer d'un état à un état un peu supérieur.

plutôt que des revenus, un étudiant avec un revenu très très faible puis après tout d'un coup t'as un salaire et donc ton mode de consommation va s'adapter un petit peu à ce système, tu vas dire j'ai pas besoin de tout cet argent là mais n'empêche que tu vas t'adapter à ça. Si un jour, tu repasses du salaire que tu as à moins, tu vas pas supporter parce que c'est perdre, t'as l'impression de perdre la liberté du confort... ce qui est en fait assez faux je trouve et donc ça peut facilement corrompre dans le sens où tu t'habitues à cette progression, à ce petit confort et tout, voilà ça peut corrompre parce qu'après ça devient du coup un but et donc plus un moyen. Ça devient, tu ne supportes plus d'avoir moins, faut avoir au moins l'équivalent sinon un petit peu plus, on s'habitue à avoir un peu d'argent de côté donc tu supportes plus, c'est très pervers comme fonctionnement et surtout ce qui m'impressionne c'est que j'ai eu des moyens à moi et j'ai eu des expériences de gens, changer de façon dramatique à cause de l'argent le discours devient complètement hypocrite, tu vas plus dire un truc parce que c'est ton idée propre mais parce que tu sais que tu vas calculer que ta petite idée elle va rapporter, j'espère ne pas devenir comme ça, franchement.

alors c'est pour ça que des fois, c'est bien d'accepter de tomber dans tes revenus, avec ce qu'il te faut mais ne pas accepter de ... l'argent, correct le plus correct possible. Avoir de l'argent pour le claquer dans des grosses bagnoles, ça me correspond pas, si t'as de l'argent et que tu l'investis dans des choses pour aider des projets, en donnant du temps à quelqu'un, t'en reçois énormément, c'est génial, plus que de l'argent je trouve. Quand t'arrives à avoir le minimum pour vivre, tu l'as, après le reste, c'est que du bonheur enfin je trouve

#### - un piège quand on en a trop:

oui, tout à fait, je suis absolument certain

j'avais vu un sondage, je sais pas du tout si c'est vrai ou pas, qui montrait que les gens qui avaient gagné subitement beaucoup d'argent mouraient plus tôt, prématurément, je sais plus où j'avais vu ça et peut être que c'est qu'une rumeur mais en tous cas, il paraît que les gens qui ont gagné au loto, des grosses fortunes qui se sont faites très vite, perdent, y'a un truc qui se passe, paraît-il.

- une souffrance quand on en a pas:

oui, je pense, les gens qui galèrent ou qui peuvent pas dormir le soir, voilà.

- un moyen d'échange quantifiable:

il faut bien un moyen d'échange: c'est quantifier les choses, c'est en fait comme les trucs qui se font avec des monnaies fictives, tu payais en... tu sais faire de l'informatique, je fais des cours de math, tu m'apprends à faire de l'informatique et on quantifie la valeur travail suivant des critères que je ne connais pas bien par exemple... on va définir que celui qui répare ta voiture c'est plus difficile que celui qui fait de la peinture parce que lui il a des outils à avoir, on va quantifier que deux heures de réparation de voiture, une heure de peinture, je sais pas et la monnaie d'échange c'est des grains de sel ou des trucs comme ça, je te répare ta voiture c'est deux grains de sel et donc avec les grains de sel, tu peux peindre ma maison, c'est bien ce système d'échange, ça existe et c'est toléré parce que, évidemment c'est considéré comme du travail au noir parce que tu passes pas par la TVA, mais c'est toléré, souvent c'est des gens qui donnent des cours d'anglais mais j'aime bien le principe.

en fait l'argent, ça permet de quantifier ces trucs là, on donne une valeur parce que c'est plus simple. si ce rôle là, après tout ce rôle est pas désagréable, c'est une quantification de valeur parce que quelque chose demande plus d'énergie donc tu le quantifies, c'est ce moyen là d'échange, c'est pas le but, si seulement ça revient ça, c'est possible, c'est juste, tendre à ça je trouve ça intéressant. Je pense qu'une des choses qui fait qu'on est un peu tristounet quoi, qu'on comprend pas bien ce système, on sait qu'on nous embrouille, un journal parle de ça la décroissance, y'a plein de chose que tu peux contester mais la chose qui est bien c'est qu'ils disent la décroissance c'est le journal de la joie de vivre et je trouve que c'est vrai, effectivement pour moi ça rend pas heureux de consommer quoi, quand on consomme moins, c'est là qu'on a plus de bonheur, pour moi ça marche, je sais pas, tu te dis je peux prendre mon vélo au lieu de prendre ma voiture, tu vas vraiment organiser ta vie pour que tu puisses faire comme ça.

certes, tu consommes un milliardième moins que le reste du monde mais c'est pas grave, tu fais et tu prends plaisir ou alors tu fais des projets un peu militants, tu sais que les gens pourraient pas le faire sans tous les moyens et que toi tu peux permettre que ça se passe, ben tu te dis c'est bien, ces choses là.

## Voici l'ensemble des unités représentationnelles recueillies:

### **Le « travail », qu'est-ce que c'est:**

un service d'échange social / une exploitation des uns par les autres / de l'agitation inutile / la paix sociale / la création.  
Forcément un plaisir / surtout pas une contrainte / favorise les rencontres / un apprentissage efficace des groupes humains organisés / un endroit d'expression.  
Du temps de vie venu à un système / une obligation / épanouissement, développement de soi / connaissance des autres / se faire plaisir.  
Vivre la vie / une nécessité / un équilibre / une façon naturelle de répondre à ses besoins / une ancienne contrainte.  
Altruiste et utile, c'est un plaisir / contraint, c'est un enfer / un cercle dangereux dans nos sociétés / un outil d'enrichissement personnel.  
Le moyen d'assurer ses besoins quotidiens / différent de l'oisiveté / synonyme d'aliénation.  
Actuellement une prison / doit être utile aux autres / un espace d'épanouissement personnel / mon choix : choisir mes contraintes / survalorisé socialement.

### **« l'argent », qu'est-ce c'est:**

un outil / un anxiogène illégitime / une arme indispensable / comme une voiture.  
Un moyen de paiement / source de problèmes / une drôle d'invention  
le premier outil de destruction de l'espèce humaine  
un moyen d'échange / pas le bonheur / un bien consommable / un fléau incontournable de notre ère /  
le pouvoir actuel.  
Une nécessité / des besoins que l'on se crée / subsidiaire  
un moyen pas un but / peut facilement corrompre / un piège quand on en a trop / un moyen d'échange quantifiable.  
Une modélisation des rapports d'échange / la quantification de valeurs qualitatives / un moyen de distinction ou d'exclusion / une assurance contre le manque / un leurre

### **les « salariés », ils sont:**

soumis à la hiérarchie / peur du risque / résignés / exploités / prisonniers.  
Se posent moins de questions / prennent le travail comme une chose obligatoire, sans y engager de passion / dépendants dans les grosses boîtes / respect pour les artisans.  
Dirigés / conditionnés / un prêt à penser / pas de recul.  
Soumis / dette / consommation / pouvoir d'achat / esclaves.  
Prisonniers / consommateurs / identique à nous / fatigués / moins informés.  
Sécurité / aliéné / des gens comme tout le monde / frustrés.  
Un passé peut-être futur / la paix sociale / apparence / frustration / tant mieux pour eux.

### **Les « agents administratifs », c'est pour vous:**

un étau / perte de motivation / perte de valorisation / en dehors de la réalité / vie dans le papier.  
Fonctionnaires / sécurité / souvent de braves gens / parfois des cons.  
Prisonniers du pouvoir / désespérés / conscients / volontaires / ambivalents.  
Collaborateurs dans les deux sens / service social / fonctionnaires / feignants parfois / salariés.  
Représentants de l'état / glauque / conditionnement / rendent dépendants.  
Système trop gros et trop complexe pour être au niveau de l'humain / une gêne par rapport aux agents dont on sait qu'ils sont obligés d'exécuter une politique / un système qui fonctionne / respect pour les institutions sociales.  
Machine à gaz / facteur d'exclusion / moralisateurs / inefficace.

### **Les actifs non rétribués:**

Nous sommes: militants / responsable socialement / altruistes / volontaires.  
Eux sont: Naïfs, idéalistes / trouvent leurs intérêts ailleurs / un problème économique  
Nous sommes: libres / choisir son engagement / détendus / son propre système d'organisation /

on apprend des autres.

Eux sont: plutôt heureux / loin de leurs préoccupations routinières / engagés / solidaires / indépendant de tout système financier.

Une mise en réseau de ressources / la vraie vie, par passion / par idéologie, engagement.

Nous : esclave de la société / souvent mal compris / passionnés / hyper productif / de l'avenir.

Eux: résistants / passifs / parasites / galériens / bandits

Nous: engagés / altermondialistes / peu soumis / importants / peu puissants.

Eux: mal écoutés / exclus, marginalisés / porteurs d'espoirs / heureux

Nous: résistants / pauvres / libre de notre temps / sous pression sociale.

Eux: ils devraient se lever plus tôt (rire)

Nous : Faire le travail que je veux / liberté / espace d'expression d'un esprit professionnel / rencontre avec d'autres.

Eux: passe temps / vie sociale / choix d'un entourage / loisir / expression d'une motivation, d'une conviction.

**Le « sans travail central »:**

Nous: des sacrifiés / des énergies / cherchant à s'insérer dans la société / résistance.

Eux: des gens en réseau / choisissent leur liberté / se battent pour une qualité de vie.

Nous : libre / frustrés.

Eux: faignants / courageux / résistants / paumés

Nous : révoltés / conscients / altruistes / désespérés / engagés

Eux: révoltés / malheureux et heureux / soumis et insoumis

Nous: considéré marginal / passionnés / entiers et motivés / plein d'énergie / utile et sociale

Nous: libre / spontanée / choisir

Eux: des gens qui se divertissent à longueur de temps / motivés par le culturel, qui s'impliquent.

Nous: indépendance / refus d'une hiérarchie qui ne fonctionne pas / plaisir de travailler / choisir son activité / adapter son rythme

Eux: autonomes / engagés mais parfois hypocrites / organisés financièrement / la démerde / pas conformistes.

Nous: libre de notre temps / en marge socialement / valeurs différentes / meilleure qualité de vie.

Eux: inadaptation sociale / centres d'intérêts variés / pauvreté / assistés.