

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE TRAVAIL DANS LES COMMUNAUTÉS INTENTIONNELLES

EXPLORATION DU RAPPORT AU TRAVAIL AU SEIN D'UN COLLECTIF DE NÉORURAUX EN
FRANCE – UNE ÉTUDE QUALITATIVE

MÉMOIRE DE RECHERCHE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE ÈS SCES DE LA GESTION (INNOVATION SOCIALE) (1768)

PAR

FANNY BERLAND

AOÛT 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui ont permis la réalisation de ce mémoire de recherche dans les meilleures conditions. Ce fut une aventure intellectuelle et humaine dont je garde un merveilleux souvenir.

Tout d'abord, je souhaite remercier ma directrice de mémoire, Annie Camus, pour son accompagnement sans faille tout au long de la réalisation de ce mémoire, et plus encore. Sa bienveillance et son honnêteté m'ont permis de croire en moi et d'aller jusqu'au bout de mon cursus universitaire. Je suis très reconnaissante pour la confiance qu'elle m'a accordée et nos échanges stimulants tout au long de ce parcours. Enfin, un grand merci à elle pour m'avoir donné le goût pour l'innovation sociale et inspirer en tant que personne et chercheuse en herbe.

Je remercie également les professeures et professeurs de la maîtrise dont j'ai eu la chance et le plaisir de recevoir les enseignements, ainsi que tout le personnel de l'UQAM qui aura rendu cette expérience académique possible. La qualité des méthodes et des supports pédagogiques ainsi que la grande bienveillance dont j'ai pu bénéficier n'ont eu de cesse de faire grandir mon intérêt pour les sciences humaines et sociales. Merci de m'avoir toujours encouragée à étudier les initiatives citoyennes qui me passionnent et sur lesquelles se fondent mes projets d'avenir.

En outre, je souhaite remercier toutes celles et ceux qui ont contribué, de près comme de loin, à la réalisation de ce mémoire. Je remercie chaleureusement les habitantes et habitants du collectif étudié dans le cadre de cette recherche, pour leur accueil et leur participation aux entretiens. Je garde un souvenir joyeux et indélébile de mon passage au côté de ces personnes ouvertes, bienveillantes et généreuses. Mille mercis pour leur engagement en faveur d'autres possibles ; mille mercis de cultiver l'espoir tout en propageant bonheur et tolérance.

J'aimerais également remercier Laurent Gras pour avoir été un tiers de confiance tout au long de ma recherche. Ses conseils et ses relectures ont été précieux pour une réalisation sereine de ce mémoire et je suis très reconnaissante d'avoir pu compter sur son soutien.

Pour finir, j'aimerais transmettre un immense merci à mes proches, ma famille et mes amis, pour toute l'inspiration et le soutien qu'ils n'ont jamais cessé de m'apporter.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	2
RÉSUMÉ.....	5
INTRODUCTION.....	6
CHAPITRE 1 – REVUE DE LA LITTÉRATURE ET IDENTIFICATION DES PROBLÉMATIQUES ..	9
CHAPITRE 2 – CADRE CONCEPTUEL	12
Le travail	13
1. Qu'est-ce que le travail ?.....	13
2. Pourquoi est-il si difficile de définir le travail ?.....	14
3. Les formes du travail.....	17
4. Travail productif et travail reproductif	19
5. Enjeux sociaux de la reconnaissance du travail	20
6. Vers un travail émancipateur et une organisation du travail basée sur la coopération	23
Les communautés intentionnelles	27
1. Qu'est-ce qu'une communauté intentionnelle ?.....	28
2. Les CI et le travail	31
Conclusion du cadre conceptuel.....	35
CHAPITRE 3 – MÉTHODOLOGIE	38
Déterminer le terrain d'étude	38
Une approche qualitative.....	39
Collecte de données.....	41
1. Observation et participation	41
2. Entretiens semi-dirigés	41
3. Portrait général du collectif composant la CI étudiée.....	42
Analyse des données	44
1. Constitution des grilles d'analyses	44
2. Un positionnement interprétativiste	46
CHAPITRE 4 – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	49
Introduction du chapitre	49
Qu'est-ce que le travail ?.....	50
Partie 1 – Rapport au travail productif	52
1. Le travail salarié	53
2. Travail indépendant, individuel et collectif.....	74
Partie 2 - Rapport au travail reproductif.....	91
1. Les activités reproductives sont-elles du travail ?.....	91

2. Analyse de l'organisation collective des activités de travail reproductif	95
Conclusion du chapitre	109
1. Rapport au travail productif	110
2. Rapport au travail reproductif	113
CHAPITRE 5 – DISCUSSIONS	116
Des pratiques pour reconfigurer l'organisation du travail en faveur du « travail émancipateur »	116
La reconnaissance institutionnelle du travail reproductif pour les CI	118
Perspective critique et recherches futures	120
CONCLUSION	122
Limites de l'étude et recherches futures	127
ANNEXES	130
BIBLIOGRAPHIE	137

RÉSUMÉ

Cette recherche qualitative s'inscrit dans un corpus de recherches actuelles sur les communautés intentionnelles qui expérimentent quotidiennement des alternatives concrètes au modèle de développement et de vivre ensemble capitaliste, et les envisage sous le prisme des différentes formes du travail et de leurs modalités d'organisation. En ce sens, elle s'intéresse au rapport que les membres d'un collectif de néoruraux en France entretiennent avec le concept de travail et à la manière dont le travail y est organisé. À l'aide d'une méthode quasi-ethnographique d'observation participante sur une durée de 20 jours et d'entretiens individuels semi-dirigés, cette recherche met en lumière l'existence d'une critique de l'organisation capitaliste du travail, selon laquelle l'emploi salarié est hégémonique, à travers les discours et les pratiques des membres du collectif étudié. En effet, en ressortent les conditions et les limites de l'épanouissement des membres dans un contexte de travail salarié, indépendant et de subsistance. Ainsi, les résultats de la présente étude suggèrent la nécessité et la possibilité de mettre en œuvre des modèles d'organisation du travail alternatifs favorables à l'épanouissement personnel, professionnel et collectif, et plaident en faveur de la redéfinition du concept de travail afin d'y inclure les activités de subsistance, dites reproductives, dans l'optique de les valoriser et d'encourager l'émancipation collective du travail capitaliste salarié dont les modalités freinent l'épanouissement et l'autonomisation des individus tout en participant à la destruction de l'environnement.

Mots clés : *communautés intentionnelles ; collectif de néoruraux ; travail ; travail émancipateur ; organisation du travail ; reconnaissance du travail ; rapport au travail*

INTRODUCTION

Cette recherche s'inscrit dans un contexte capitaliste de surexploitation des ressources renouvelables et non renouvelables, de réchauffement climatique et d'inégalités croissantes. La responsabilité du modèle capitaliste dans ces enjeux de taille n'est plus à prouver et, pourtant, un changement systémique global semble être utopique. Toutefois, une multitude d'initiatives se développe partout dans le monde pour lutter contre cette hégémonie et proposer des modèles alternatifs. Parmi elles, en France, des communautés intentionnelles (CI) ou, autrement nommées, des collectifs de néoruraux, se multiplient et se démarquent par leurs expérimentations collectives de pratiques alternatives au modèle capitaliste, en faveur d'une transition sociale et écologique. Une communauté intentionnelle (CI) se réfère à un groupe de personnes qui choisissent délibérément de vivre ensemble, partageant des objectifs, des valeurs ou des intentions communes. Ces communautés sont caractérisées par le fait que leurs membres s'engagent consciemment dans des relations interpersonnelles et des activités partagées, créant ainsi un cadre de vie basé sur des choix intentionnels plutôt que sur des circonstances fortuites. Les membres d'une communauté intentionnelle travaillent ensemble pour réaliser des objectifs spécifiques ou partager une vision commune, ce qui peut inclure des aspects tels que le mode de vie, la gouvernance, la spiritualité, ou d'autres éléments significatifs de leur quotidien (Lallement, 2019).

En outre, selon le modèle capitaliste, le « travail » est majoritairement synonyme « d'emploi rémunéré » et se manifeste sous la forme du travail salarié et du travail indépendant (Gomez, 2016). Néanmoins, le travail, lorsqu'il est domestique ou bénévole (Gomez, 2016), n'est pas valorisé monétairement comme participant à la construction et au bon fonctionnement de la société. Cette définition réductrice porte en elle un certain nombre d'enjeux (discrimination, oppression, inégalités) qui témoignent également des limites de ce modèle aujourd'hui dominant.

C'est pourquoi cette recherche s'intéresse au travail au sein des CI en France et, plus particulièrement, du rapport que les membres de ces collectifs entretiennent avec les différentes formes du travail : salarié, indépendant, domestique et bénévole. Ainsi, nous avons identifié les problématiques suivantes : quel rapport les membres de CI en France entretiennent-ils avec le concept de travail ? Et avec les formes du travail productif (salarié et indépendant) et du travail

reproductif (domestique et bénévole) ? Quelles particularités cela engendre-t-il dans l'organisation collective des activités quotidiennes, productives et reproductives ?

Pour tenter de répondre à ces questions, il s'agira d'effectuer une étude terrain de 20 jours au sein d'une CI égalitaire en France, installée légalement en zone rurale, que l'on pourra ainsi qualifier de « collectif de néoruraux ». En mêlant observation participante et entretiens individuels semi-dirigés auprès des membres de cette communauté, nous tenterons de mettre en lumière leur conception du travail et la manière dont ils organisent leurs activités quotidiennes, productives et de subsistance. Il s'agira, dans un premier temps, d'identifier quelles activités relèvent du travail productif et reproductif et de mettre en lumière lesquelles sont considérées comme telles par les membres du collectif étudié. Dans un second temps, il s'agira d'identifier leur rapport au travail salarié, au travail indépendant à titre individuel et indépendant à titre collectif, qui constituent la catégorie « travail productif » et leur rapport au travail domestique et bénévole qui constituent la catégorie « travail de reproduction » ou « travail reproductif ».

L'objectif de la recherche est avant tout de participer à la littérature naissante sur les communautés intentionnelles en France, dont les termes « collectifs », « collectifs de néoruraux », « écovillages » et « écolieux » sont privilégiés, selon une approche par la sociologie du travail. Nous tenterons, d'une part, de mettre en lumière l'existence de modèles alternatifs d'organisation du travail, qui se développent localement et sur fond d'initiative citoyenne, en réaction aux enjeux contemporains du modèle capitaliste. La particularité de notre démarche réside dans l'inclusion de toutes les formes du travail quotidien, à savoir les activités productives et les activités reproductives. D'autre part, nous essaierons de comprendre ce qui pousse les individus à adopter des modalités organisationnelles en rupture avec celles du modèle capitaliste. Pour cela, nous tâcherons de mettre en lumière les conditions de leur épanouissement ou, à contrario, de leur aliénation, dans un contexte de travail. Avec les résultats de cette recherche et les discussions ensuite proposées, nous espérons inspirer le monde institutionnel au même titre que celui de la société civile et de la recherche : des modèles de « vivre et travailler ensemble » qui reposent sur la coopération et le bien-être individuel et collectif existent, sont en cours d'expérimentation et se développent partout en occident. Bien qu'imparfaits, ils constituent des initiatives de luttes pacifiques en faveur d'un changement social qui soit dans l'intérêt général. Cette recherche s'inscrit donc dans la volonté

d'apporter un éclairage sur la manière de définir et concevoir le travail pour encourager un changement de paradigme.

CHAPITRE 1 – REVUE DE LA LITTÉRATURE ET IDENTIFICATION DES PROBLÉMATIQUES

D'emblée, le concept de *travail* engendre de la confusion à plusieurs niveaux : au niveau institutionnel avec la question de l'inclusion de nouveaux bénéficiaires dans le code du travail afin de leur attribuer plus de droits et de protection (le travail domestique, du consommateur, des animaux, du sexe, ou encore, le travail gestationnel) ; au niveau social avec les questions de la reconnaissance du travail qui soulèvent divers enjeux (les inégalités de redistribution des richesses, les rapports de domination dans la division du travail, la dévalorisation et la discriminations liées au travail, la perte de sens au travail, par exemples) ; au niveau environnemental avec la question de « l'utilité du travail », lorsque sa finalité est de répondre à des besoins non-essentiels et qu'il nuit à d'autres individus et à la nature (surexploitation des ressources non-renouvelables et renouvelables) (Dujarier, 2021). En outre, ces confusions renvoient aux nombreuses critiques qui sont aujourd'hui formulées à l'encontre de l'organisation capitaliste du travail qui domine dans la société. En effet, cette organisation s'appuie sur des logiques marchandes qui se veulent fondamentalement inégalitaires, elle place l'emploi rémunéré comme unique moyen de subvenir aux besoins des individus, instaure des modalités strictes qui brident la liberté et la participation des travailleuses et travailleurs, et, pour finir, repose sur l'exploitation effrénée de tout type de ressources naturelles ou non-naturelles mettant en péril les conditions de toute vie sur terre.

Ainsi, dans un contexte d'inégalités croissantes et de crise environnementale mondiale, la responsabilité du modèle capitaliste dans les sociétés occidentales a été relevée par une quantité significative d'auteurs et, ce, dans de nombreux domaines (Cardoso et Roueff, 2021 ; Cukier, 2021 ; Dejours, 2022). Il apparaît alors nécessaire et urgent de prendre au sérieux la question de l'organisation du travail, tant d'un point de vue socioéconomique qu'environnemental. Pour cela, certains auteurs suggèrent la réappropriation du travail sous toutes ses formes, ce qui signifie la reconnaissance des activités « gratuites » comme étant du travail de reproduction (Gomez, 2016 ; Federici, 2019 ; Simonet, 2021). En, d'autres termes, pour redéfinir les configurations de l'organisation du travail qui sont, aujourd'hui, capitalistes, il est crucial d'élargir la définition réductrice du travail comme emploi rémunéré.

Parallèlement, l'augmentation du nombre de « communautés intentionnelles » en France, aussi connues sous les noms de « collectifs de néoruraux », « d'écovillages » ou encore « d'écolieux », reflète une intention de changer de paradigme par la collaboration, l'auto-organisation et l'expérimentation (Pruvost, 2017 ; Canabate, 2019 ; Lallement, 2019 ; Hautefort, 2021 ; Sallustio, 2021 ; Snikersproge, 2022). En effet, ce que nous appellerons « communautés intentionnelles » (CI) dans le cadre de ce travail, peut être défini comme l'auto-organisation d'acteurs qui repensent les rapports sociaux et dont le vivre-ensemble est motivé par des valeurs et une vision du monde communes (Lallement, 2019). Plus particulièrement, nous nous intéressons aux CI égalitaires, caractérisées par un fort désir d'égalité qui s'incarne dans des pratiques émancipatrices vis-à-vis du modèle capitaliste et des structures sociales de domination. En outre, les CI sont un terrain d'étude particulièrement intéressant dans le champ des théories organisationnelles et de l'innovation sociale puisqu'elles adoptent des modèles de gouvernance et de gestion qui leur permettent de mettre en place des moyens de lutte pacifiques et des alternatives concrètes face au modèle d'organisation capitaliste. En ce sens, la littérature existante sur les CI en France se concentre sur la manière dont sont organisés les individus, les modes de gouvernance qui sont mis en place, l'auto-gestion, la transformation des rapports sociaux, ou encore les raisons de leur existence (Pruvost, 2017 ; Canabate, 2019 ; Sallustio, 2021 ; Hautefort, 2021 ; Snikersproge, 2022).

Néanmoins, du point de vue de la sociologie du travail, le lien entre les théories du travail et les CI reste trop peu exploré. En effet, si le travail est aujourd'hui synonyme d'emploi contractuel rémunéré, il existe toutefois différentes formes de travail qui ont été théorisées dans la littérature sur le sujet (Gomez, 2016 ; Simonet, 2021 ; Dujarier, 2021). Le travail émancipateur, notamment, est un concept issu de la sociologie critique du travail qui suppose la remise en question de l'organisation capitaliste du travail. En ce sens, la littérature sur les CI de type égalitaires nous apprend que l'une des motivations à rejoindre de tels collectifs est l'émancipation du modèle capitaliste de l'organisation du travail dans lequel le salariat et les logiques de marché prédominent (Lallement, 2019 ; Sallustio, 2022). Ainsi, un lien intéressant se dessine entre les théories du travail émancipateur et les activités quotidiennes, productives et reproductives, des CI égalitaires.

Ces initiatives se placent alors à la fois comme des observatoires des tensions qui existent autour de la définition du travail et de son organisation, mais aussi comme des laboratoires d'alternatives selon une démarche pragmatique, c'est-à-dire d'expérience de vie réelle des individus. Ainsi, dans

le cadre de ce mémoire de recherche, nous nous intéresserons au rapport au travail au sein des communautés intentionnelles de types égalitaire en France et, plus particulièrement, à l'organisation du travail dans ces collectifs. En ce sens, il apparaît pertinent de soulever les questions suivantes : **quel rapport les membres de ce type de collectif entretiennent-ils avec le concept de travail ? Et avec les formes du travail productif (salarié et indépendant) et du travail reproductif (domestique et bénévole) ? Quelles particularités cela engendre-t-il dans l'organisation collective des activités quotidienne, productives et reproductives ?**

CHAPITRE 2 – CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, nous présentons le cadre conceptuel qui a guidé notre étude. Ce chapitre est divisé en deux afin de traiter, d'une part, de la question du « travail » et, d'autre part, des « communautés intentionnelles ». Ainsi, nous commencerons par explorer deux définitions du concept de « travail » ce qui nous permettra de comprendre la difficulté de définir le travail : une explication historique mais également sociologique. Puis, nous présenterons les différentes formes du travail et les mettrons en perspective avec les théories du « travail de reproduction » proposées par les féministes marxistes des années 1970. Ainsi nous mettrons l'accent sur l'invisibilisation de formes de travail productrices de richesse et les enjeux sociaux de la reconnaissance du travail. Le tout nous permettra de préciser les débats actuels autour du travail, de sa définition et de son organisation. Nous verrons également comment les modalités de l'organisation capitaliste du travail jouent en défaveur du « travail émancipateur ». En ce sens, nous pourrions clôturer cette première partie du chapitre en exposant ce « travail émancipateur » qui suggère, d'une part, la reconnaissance du « travail de reproduction » et, d'autre part, la transformation de l'organisation dominante du travail. Nous verrons ainsi que les principes de la coopération et les modalités qu'ils requièrent sont pertinents dans cette perspective. Cela nous permettra d'introduire les « communautés intentionnelles » comme des espaces propices à l'observation et à l'expérimentation de modèles alternatifs de concevoir et d'organiser le travail.

Ainsi, nous terminerons la présentation du cadre conceptuel de ce mémoire avec une partie sur les « communautés intentionnelles ». Cette partie comportera deux sous-parties : l'une pour présenter le concept et sa pratique et l'autre pour préciser les liens intéressants qui se dessinent entre les enjeux relatifs au travail et ces nouveaux « espaces de composition sociale » (Lallement, 2019).

En premier lieu, nous présenterons une définition des « communautés intentionnelles », de leurs objectifs et de leurs caractéristiques. Cela nous permettra de préciser le type de communauté intentionnelle qui nous intéresse dans le cadre de notre recherche. Puis, nous examinerons la littérature qui s'intéresse plus particulièrement au travail au sein de ces initiatives. En effet, cela nous permettra de dégager une vue d'ensemble des modalités organisationnelles qui y sont pratiquées et qui leur confèrent le statut d'organisation alternative.

Le travail

1. Qu'est-ce que le travail ?

Au premier abord transparente, la notion de travail devient vite opaque à celle ou celui qui cherche à en donner une définition. Le « travail », en tant que concept, peut s'analyser à la lumière de la psychologie, de la sociologie, de l'économie, de la philosophie, des théories organisationnelles, de la science politique, etc. En effet, tout le monde utilise le concept de travail, pourtant personne ne s'accorde sur ce qu'il désigne.

C'est le cas aussi bien dans le sens commun que dans la littérature scientifique. Ainsi, le Robert donne-t-il cinq sens différents à l'article travail et il existe 88 synonymes du mot travail dans la langue française (Dujarier, 2019). De même, dans le champ des sciences sociales, une sociologue, Dominique Méda, et un économiste, Pierre-Yves Gomez, conçoivent des définitions différentes du travail.

Dominique Méda (2010, p.30) considère le travail comme « une activité humaine consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante (travail indépendant) ou sous la direction d'un autre (travail salarié) en échange d'une contrepartie monétaire ». Pour sa part, Pierre-Yves Gomez (2016, p.16) en donne une autre définition, plus générale : « l'activité de l'être humain qui, confronté à des contraintes, produit selon un projet déterminé, quelque chose pouvant servir à d'autres ». Ainsi, selon Gomez (2016), le travail peut être rémunéré, non-rémunéré, salarié, indépendant ou bénévole. Il relève que c'est par le travail des individus, sous toutes ses formes, que les sociétés se construisent : le travail individuel, associé à celui de tant d'autres, « contribue à faire naître quelque chose dans l'histoire humaine » (Gomez, 2016, p.11).

En réalité, bien que différentes, ces deux définitions rassemblent les différents sens du concept de travail. Aujourd'hui, nous utilisons principalement trois perspectives du mot travail : le travail comme action, le travail comme produit, le travail comme emploi (Dujarier, 2019). Le travail comme « action » renvoie à l'idée commune d'un « processus de transformation ». Plus

précisément, il s'agit d'engager son intelligence, ses compétences, sa « maîtrise », dans le cadre d'un effort « soutenu » et souvent pénible, afin d'obtenir un résultat concret (Dujarier, 2019). Le travail comme « produit » désigne plutôt « le résultat de l'action accomplie, l'ouvrage, le produit fini » (Dujarier, 2019, p.826). En ce sens, le travail comme « produit » est visible et peut-être marchandé (en tant que produit matériel, que service ou même que production intellectuelle) (Dujarier, 2019). Enfin, le travail comme « emploi » représente le sens économique et juridique du mot « travail » comme étant « la marchandise échangé sur le marché du travail » (Dujarier, 2019). Le travail comme « emploi » résulte de la possibilité que les individus ont de vendre leur force de travail sur un « marché du travail » et désigne, en ce sens, « un temps et un lieu à part, une pratique sociale désencastrée du reste de l'existence » (Dujarier, 2019, p.827).

Finalement, aujourd'hui, le *travail* est un mot qui décrit à lui seul trois réalités concrètes très différentes : « faire quelque chose, produire quelque chose et avoir un emploi » (Dujarier, 2019, p.828). Ainsi, comme le souligne Dujarier, le travail est avant tout une construction sociale, valorisée moralement et socialement depuis le début du capitalisme.

2. Pourquoi est-il si difficile de définir le travail ?

La première explication est historique : à chaque strate temporelle correspond un sens du mot travail. En effet, trois périodes marquent la conceptualisation du travail : le travail comme « facteur de production » (XVIII^e siècle), le travail comme « essence de l'homme » (XIX^e siècle) et le travail comme « système de distribution des revenus, des droits et des protections » (XX^e et XXI^e siècles) (Méda, 2010). Méda (2010, p.23) affirme que « cet héritage non démêlé » explique que nous ne parvenions pas à nous accorder sur une définition simple du travail.

En effet, au XVIII^e siècle le travail représente « ce qui produit de la richesse » (Méda, 2010) et devient à la fois au centre de l'ordre social établi et source d'autonomie de la population : « le travail apparaît comme cette énergie, propriété de l'individu, qui permet de rendre différent, d'accommoder en quelque sorte le donné à l'état de nature et de le mettre sous la forme de l'usage pour autrui » (Méda, 2010, p.16).

Ainsi, entre les années 1800-1820, le travail évolue pour devenir une « liberté créatrice » qui permet aux individus de « transformer le monde, l'aménager, le domestiquer, le rendre habitable tout en y imprimant sa marque » (Méda, 2010, p.18). Dès lors, le travail devient « l'essence de l'homme » (Méda, 2010).

Enfin, au XXe siècle, les discours et les récits dominants portés par les organisations syndicales ou politiques majoritaires étaient centrés sur l'enjeu de la redistribution des richesses. Depuis la moitié du XXème siècle, avec l'essor du capitalisme par la mondialisation, « c'est l'emploi qui est devenu, dans nos sociétés, le principal moyen de s'assurer une place, une utilité, des droits et une protection » (Méda, 2010, p.4). Ainsi, comme l'avance Cukier (2021), « la thématique de la libération du travail » et « celle de l'action pour changer l'organisation du travail subordonné, ont été presque toujours reléguées dans un domaine secondaire de l'action politique et sociale » (Cukier, 2021, p.18).

La deuxième explication est sociologique : l'évolution du travail est également située en termes de luttes sociales.

En effet, lorsque la classe ouvrière se structure au XIXe siècle, c'est bien sous l'étendard du travail qu'elle se place : les rapports sociaux se structurent alors dans la tension entre travail, incarné par la classe laborieuse, et capital, incarné par les grands rentiers. Un siècle plus tard, celles et ceux que l'on a longtemps placé du côté du capital s'emparent de la « valeur travail ». Ainsi, du socialisme du XIXe siècle à la droite libérale du XXIe, le concept de travail a largement voyagé d'un extrême à l'autre du spectre politique et social. Selon notre position sur ce spectre, nous ne plaçons pas les mêmes idées, pratiques et imaginaires lorsque nous parlons de travail.

En outre, certaines formes du travail, autrefois totalement invisibilisées, ont fait et font encore l'objet de luttes et de revendications. On pense notamment aux féministes qui, dans les années 1970, ont entamé une lutte pour la reconnaissance du travail domestique, considéré comme producteur de richesse économique et entièrement assumé par les femmes sans rétribution (Dujardier, 2021). En effet, ce mouvement apparaît en réaction à l'instrumentalisation de la figure de « la femme au foyer » pour servir les intérêts du capitalisme et appelle à reconnaître le travail domestique comme étant un travail producteur de richesse nationale, essentiel à la croissance et au

maintien de l'économie (Meda, 2010 ; Simonet, 2021). Les féministes d'inspiration marxiste mettent, dès lors, en lumière l'existence d'un travail reproductif exclusivement assigné aux femmes. En d'autres termes, Maud Simonet (2021, p.14) souligne que « le capitalisme, pour se déployer, a eu besoin de construire des infrastructures pour ce travail reproductif – le foyer en est une –, et y a assigné les femmes ». Avec le développement du capitalisme dans toutes les sphères de la société, « la femme au foyer » apparaît alors comme une construction sociale pour assouvir, opprimer et dominer les femmes (Simonet, 2021). Ainsi, les féministes des années 1970 sont les précurseuses d'une remise en question du travail sous l'angle de la reconnaissance des formes du travail invisibilisées à des fins de domination : « elles ont montré combien la question des frontières du travail était un enjeu de lutte dans les rapports sociaux » (Simonet, 2021, p.13). Depuis, la question des formes invisibles du travail ne cesse de nourrir le débat sur la reconnaissance de « ce qui est du travail et ce qui n'en est pas » et pointe la difficulté de s'accorder sur une définition unique du travail.

Aujourd'hui, le travail reste au cœur de l'ordre social établi. Il donne une place aux individus dans la société tout en continuant d'être leur principal moyen de subvenir à leurs besoins (Méda, 2010). Cependant, cette conception contemporaine du travail semble être en incohérence avec le contexte économique de la fin du XXe et le début du XXIe siècle. En effet, le changement de siècle marque le début d'une période de transformation considérable de la manière de produire et de travailler : ubérisation, robotisation, fin du salariat, financiarisation, etc (Gomez, 2016). Dans ce contexte, le capitalisme évolue rapidement et entraîne l'accumulation des profits, l'exploitation du travail du « *care* », la dépendance impérialiste avec le développement des industries extractivistes, des réformes néolibérales du droit du travail et, enfin, le développement de nouvelles formes de travail éloignées du modèle salarial (Cukier, 2021). En ce sens, cette période marque également l'introduction de nouveaux débats autour de la question du travail, notamment liés aux inégalités économiques et sociales croissantes.

Comme le souligne Lallement (2019), 82% des richesses mondiales produites en 2016 ont profité aux 1% les plus riches et les 1% les plus riches possédaient 22% des avoirs en 2017, contre 17% en 2007 (Lallement, 2019). Par ailleurs, la crise des gilets jaunes en 2018 fut l'occasion de discuter des finalités du travail, de sa pénibilité et de sa rémunération. De même, la crise sanitaire de 2020 fut également l'occasion d'une réflexion intense sur ce qui constituait un travail essentiel ou non,

mais aussi sur le bonheur au travail et le sens du travail dans un temps où le distanciel fut la règle. Plus récemment, les réformes sur les retraites annoncées en 2021 et appliquées en 2023 ont entraîné une augmentation du temps de travail – passant d’un âge limite de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans – et une réduction des avantages relatifs aux « régimes spéciaux » (maternité par exemple). Ce fut à nouveau l’occasion de souligner la pénibilité du travail et de remettre en question le travail en tant que « système de protection sociale ». Toutefois, à défaut d’aboutir à une définition du travail, ces nombreux débats nous disent une chose avec certitude : loué ou blâmé, le travail reste un enjeu central dans notre société.

Nous avons donc vu que la configuration du travail dépend de configurations socio-historiques particulières. Ainsi, certains auteurs proposent une typologie des formes du travail afin d’en saisir la diversité et de mettre en avant des modèles de concevoir et d’organiser le travail en faveur de l’intérêt général. C’est le cas de Pierre-Yves Gomez (2016) qui, dans le cadre de ses écrits sur le travail émancipateur, identifie quatre formes du travail : le travail salarié, le travail indépendant, le travail domestique et le travail bénévole.

3. Les formes du travail

L’analyse du travail proposée par Gomez (2016) permet un alliage intéressant entre les théories économiques et les théories sociologiques du travail afin de comprendre les tenants et les aboutissants de sa nature émancipatrice. C’est pour cette raison que nous avons choisi de fonder une partie importante de notre cadre conceptuel sur ses travaux. De Gomez, nous retenons ainsi les différentes formes et types du travail, la définition du travail émancipateur et ses critères d’épanouissement dans un contexte de travail.

Gomez, d’emblée, distingue quatre formes de travail : le travail salarié, le travail indépendant, le travail domestique et le travail bénévole. Ces différentes formes du travail peuvent être définies des manières suivantes :

- Le travail salarié : activité organisée par une entité autre que la travailleuse ou le travailleur (entreprise ou administration). Ces derniers doivent se soumettre à cette organisation. Ainsi, la travailleuse ou le travailleur met à disposition l’usage de ses compétences « pour

répondre à une finalité » qu'elle ou il ne définit plus elle-même ou lui-même. En échange, elle ou il « reçoit la sécurité d'un revenu stable dans la durée » (Gomez, 2016, p.53).

- Le travail indépendant : représente le fait d'exercer « une activité économique en étant à son propre compte » : la travailleuse ou le travailleur est « autonome dans la gestion de son organisation, dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses prestations » (Code du travail numérique, 2023, p.1) (auto-entrepreneurs et intermittents, par exemples).
- Le travail domestique : représente « toutes activités domestiques pouvant être sous-traitées (nécessité matérielles des approvisionnements, réalisation des repas, entretien des lieux où on vit, ménage, bricolage, entretien du jardin ou potager, travaux administratifs pour s'inscrire dans la société, éducation des enfants, soin aux malades) » (Gomez, 2016, p.39)
- Le travail bénévole : représente les activités de service à autrui qui « nous intègre dans des communautés civiles » (Gomez, 2016, p.46), et qui n'induisent pas de rémunération (service au voisinage, implication dans des associations ou pour des collectivités)

A travers les notions de travail domestique et de travail bénévole, l'auteur met en lumière la part significative que ces activités occupent dans nos vies. Ainsi, il avance que « nos activités dans la vie réelle dépassent de beaucoup le seul travail salarié », pourtant aujourd'hui hégémonique tant dans l'organisation du travail que dans l'imaginaire collectif (Gomez, 2016, p.51). Ce formatage – ou conditionnement – auxquels les individus sont confrontés rendrait invisible, selon l'auteur, « une large part de notre « vivre ensemble » » et occulterait que « c'est dans les sphères du travail domestique et bénévole que s'effectuent les transformations les plus considérables pour notre avenir » (Gomez, 2016, p.51). En effet, le travail domestique et le travail bénévole sont deux formes du travail qui ne sont pas prises en compte dans l'économie classique alors qu'elles occupent une grande partie de notre temps et sont essentielles au maintien et à la réalisation des activités salariées et indépendantes et au maintien de l'ordre social capitaliste.

Ainsi, dans la lignée des théories féministes marxistes, Gomez relève aussi l'importance de voir « la vie ordinaire » comme du « travail reproductif » qui assure la création de valeur économique essentielle à la société ainsi que la nécessité de calculer cette valeur économique pour désobscurcir la vie active réelle dans la société (Gomez, 2016, p.42). D'une part le travail domestique est essentiel pour assurer des conditions de vie salubres, et, d'autre part, sans l'engagement bénévole des individus, beaucoup de services sociaux, politiques et culturels ne pourraient pas fonctionner.

4. Travail productif et travail reproductif

Les notions de travail productif et de travail reproductif introduites dans les théories féministes des années 1970 regroupent les quatre formes du travail présentées par Gomez dans une perspective de mise en lumière des rapports sociaux de domination qui se jouent dans la reconnaissance du travail.

Ainsi, le travail productif se définit, au sens strict, comme celui qui produit de la valeur et, au sens large, « comme celui qui s'échange contre du capital » (Darmangeat, 2017, p.4). Nous retrouvons alors le travail salarié et le travail indépendant dans la définition du travail productif, au sens strict comme au sens large dans l'imaginaire collectif dominant du XIXe siècle jusqu'à nos jours. En d'autres termes, le travail productif est aujourd'hui principalement synonyme d'emploi rémunéré.

Le travail reproductif, cependant, théorisé par les féministes marxistes dans les années 1970 et inspiré de la théorie de la reproduction sociale (Simonet, 2021), renvoie au « travail de production et de reproduction de la vie même, c'est-à-dire des êtres humains » (Commission d'intervention féministe du NPA, 2020). Maud Simonet ajoute que le travail reproductif « désigne tout ce qui permet de produire et reproduire la force de travail, c'est-à-dire tout ce qui doit être fait pour qu'un ouvrier puisse aller à l'usine » (Simonet, 2021, p.14). Plus précisément, « il assure la production des futures travailleuses et travailleurs par la procréation et l'éducation des enfants » ainsi que leur « reproduction [...] par le soin quotidien qui leur est apporté, tant en termes matériels (maison, nourriture, repos) qu'émotionnels (soins psychologiques, affection) » (Commission d'intervention féministe du NPA, 2020). Nous retrouvons alors le travail domestique et beaucoup du travail bénévole dans la définition du travail reproductif.

Selon Maud Simonet (2021), le travail reproductif représente « la base et l'envers du capitalisme, au sens où il est indispensable à son fonctionnement sans être jamais nommé comme tel » (p.21). Ainsi, l'intérêt d'intégrer les notions de travail productif et de travail reproductif dans l'analyse du travail est de mettre en lumière la répartition inégalitaire du travail au sein de la société et d'en identifier les raisons (Simonet, 2021). Au-delà des inégalités femmes-hommes, adopter une définition du travail qui « dépasse le cadre institutionnel de l'emploi rémunéré » permet de souligner « une division sexuée, de classe et de « race » du travail plus exacerbée » (Simonet, 2021,

p.18). En d'autres termes, en intégrant le travail « gratuit » dans l'analyse du travail, on rend visibles d'autres rapports sociaux que lorsqu'on se contente du seul travail rémunéré.

5. Enjeux sociaux de la reconnaissance du travail

Le travail occupe toujours une place centrale dans la société d'aujourd'hui : il confère une position sociale aux individus, il représente leur moyen de subsistance et il est largement présent dans les débats publics. Ainsi, plusieurs auteurs soulignent la violence infligée à celles et ceux qu'on empêche de travailler ou dont le travail n'est pas reconnu comme tel, et le caractère inégalitaire de l'organisation dominante du travail (Méda, 2010 ; Gomez, 2016 ; Sallustio, 2022). En effet, lorsque le travail des individus n'est pas reconnu comme tel et que l'accès à un emploi rémunéré n'est pas permis ou seulement difficilement, les individus se voient privés de leur rôle dans la construction de la société et relégués au rang de citoyennes ou citoyens « inutiles » (chômeurs, jeunes diplômés, migrants, personnes âgées). Le travail est le moteur du sentiment d'appartenance et du sentiment d'utilité, essentiel à l'intégration des individus au sein de communautés (Meda, 2010 ; Gomez, 2016). Autrement dit, « travailler » est indissociable d'un « vivre ensemble », et empêcher toute personne de travailler est un manquement à la justice sociale (Gomez, 2016, p.56).

En ce sens, lorsque le travail reproductif est invisibilisé – c'est-à-dire, qu'il n'est pas reconnu comme étant du travail – ce n'est pas seulement « un travail qu'on aurait oublié de payer, c'est un déni de travail » (Simonet, 2021, p.15). Comme le souligne la sociologue Maud Simonet (2021), « le processus d'invisibilisation de ce travail va de pair avec sa visibilité comme autre chose » (p.15). En effet, si le travail domestique et le travail bénévole ne sont pas reconnus comme tels dans les sphères économiques et sociales, c'est parce que ces activités ont été reléguées au rang « d'engagement », de « solidarité », de « nature » ou encore de « vocation ». En mettant l'accent sur la dimension émotionnelle que nous expérimentons toutes et tous au cours de nos vies, ce processus d'invisibilisation fonctionne et parvient à façonner l'imaginaire collectif : « La dévalorisation économique et monétaire se fait à travers une valorisation émotionnelle ou politique (« citoyenne ») » (Simonet, 2021, p.15). Ainsi, reconnaître une activité qui participe à la construction de la société comme relevant de « l'engagement » et non comme étant du « travail » revient à la dénier et à la dévaloriser (Simonet, 2021).

L'organisation capitaliste du travail présente des dysfonctionnements indéniables dont les différentes crises contemporaines sont les témoins (mouvement des gilets jaunes, crise sanitaire de la COVID-19, réformes sur les retraites, multiplication des grèves des services publics, etc.). Les individus ne semblent plus se retrouver dans la définition simpliste du travail comme emploi rémunéré, contrôlé et régulé selon des logiques exclusivement marchandes (Méda, 2010 ; Gomez, 2016). Comme le précise Dominique Méda (2010) : « avec l'avènement de la société salariale, le travail est devenu le fondement d'une nouvelle sécurité, rendant l'accès à l'emploi absolument nécessaire » (p.43-44).

L'hégémonie du travail rémunéré, salarié ou indépendant, présente divers enjeux. L'un d'entre eux, souligné à de nombreuses reprises dans la littérature, est la perte d'autonomie des individus (Gomez, 2016 ; Sallustio, 2022). En effet, depuis le milieu du XXe jusqu'à nos jours, nous avons vu que, dans l'imaginaire collectif, le seul travail qui existe est le travail productif (soit les activités qui sont organisées, régulées et rémunérées) (Méda, 2010 ; Gomez, 2016). En ce sens, Gomez (2016) affirme que le travail productif étant le seul à être valorisé économiquement, « il permet de financer les autres formes de travail réalisées gratuitement » (Gomez, 2016, p.59). En d'autres termes, les individus dépendent du revenu issu de leur emploi rémunéré pour accomplir les activités domestiques et bénévoles dites reproductives – donc essentielles. Le travail salarié et le travail indépendant se placent alors comme étant les seuls moyens de répondre aux besoins de subsistance des individus. De plus, l'organisation capitaliste du travail, outre sa seule reconnaissance pour le travail productif, s'inscrit dans un contexte de libération de marchés et de mondialisation. Dans ce contexte, la division du travail engendre la (sur)spécialisation des travailleuses et travailleurs, les dépossédant ainsi de « certains savoirs et savoir-faire liés à des besoins quotidiens » (Sallustio, 2022, p.76). Sallustio souligne alors la perte d'autonomie des individus et le caractère « incapacitant » du travail rémunéré tel qu'il est organisé dans la société.

En outre, cette dépendance à l'emploi rémunéré entraîne ce que Dejours (2022) appelle la « servitude volontaire ». Cette « servitude volontaire » témoigne d'autres enjeux qui gravitent autour de l'hégémonie du travail salarié dans l'organisation capitaliste du travail : celui de l'asservissement des individus et de la domination par le travail. En effet, dans un souci de subsistance, nous avons vu que l'emploi rémunéré est devenu nécessaire, ce qui a pour effet de pousser massivement les individus dans les bras du salariat. La force de travail ainsi salariée

s'inscrit dès lors dans un système d'asservissement, dont le patronat et l'actionnariat sont à la tête. Comme le souligne Dejours et al. (2021) : « toutes les formes d'organisation du travail pensées par le patronat sont indissociables d'une préoccupation de la domination » (p.28). En effet, dans un monde où le salariat est la forme privilégiée de l'organisation du travail avec une gouvernance hiérarchique verticale, les travailleuses et travailleurs sont tenus, sous contrat, de se soumettre aux exigences de l'entreprise qui les rémunère. Ainsi, les individus perdent le contrôle sur la manière de mettre en œuvre leurs compétences et ne définissent plus la finalité de leur travail (Gomez, 2016). La spécialisation devient de mise, les tâches se veulent répétitives, des horaires strictes sont fixés, chaque décision relative à l'entreprise, de la plus petite à la plus grande, échappe aux employés, les objectifs marchands prennent le dessus sur la qualité des relations interpersonnelles, et le tout selon un conformisme qui laisse peu de place à la comparaison de « ce qui pourrait être mieux ». La « servitude volontaire » théorisé par Dejours (2022) est, ainsi, loin d'être synonyme de bien-être individuel et collectif. Cependant, à défaut d'alternatives suffisamment puissantes pour remettre en question l'organisation capitaliste du travail, la domination du monde social par celles et ceux qui la contrôle (patronat et actionnaires) perdure (Dejours et al., 2021). Autrement dit, la reconnaissance d'autres formes du travail qui ne sont pas subordonnées aux dirigeants et actionnaires entrainerait de fait une perte de contrôle de la force de travail. En ce sens, la reconnaissance institutionnelle de diverses formes du travail est cruciale pour concrétiser la remise en question de l'organisation capitaliste du travail et pour mettre un point d'arrêt aux dynamiques sociales de domination qui se jouent à travers le travail.

Dans la perspective de faire face à ces enjeux, reconnaître le travail reproductif (domestique et bénévole) en le valorisant économiquement encouragerait la renaissance d'une économie de subsistance, dans laquelle l'action individuelle de chacune et de chacun se complèterait (Gomez, 2016), pour former une société plus inclusive, dénuée des rapports de domination (Simonet, 2021).

Pour finir, Dejours (2022) relève que, « si le travail peut être un levier puissant de l'aliénation, il peut aussi être un médiateur de l'émancipation » et que « cela dépend en fin de compte des modalités de l'organisation du travail » (p.66). Il s'agit alors de transformer les configurations de l'organisation du travail telle qu'elle domine aujourd'hui dans la société afin de les rendre plus inclusives, plus adaptées au bien-être individuel et collectif, tout en s'émancipant de la « servitude volontaire ». La reconnaissance des formes gratuites du travail, à savoir « le travail de

reproduction », se place alors comme un moyen propice à la justice sociale, à la liberté et à la construction d'une société dont l'objectif serait « la reproduction de la vie, le bonheur de la société même et non l'exploitation du travail » (Federici, 2019, p.25). En effet, selon cette perspective, il apparaît pertinent de regarder comment les acteurs sociaux luttent – que ce soit au travers de leurs pratiques ou dans leurs discours – pour apporter une définition du travail qui aille au-delà de la définition stricte et fermée de l'emploi rémunéré (Simonet, 2021). Définir ce qui est du travail et ce qui n'en est pas devrait être une affaire de démocratie, de justice sociale, d'intérêt général, et non un privilège des dominants.

6. *Vers un travail émancipateur et une organisation du travail basée sur la coopération*

Gomez (2016) s'intéresse donc à la nature émancipatrice du travail. En effet, selon son sens le plus pur, le travail est une condition fondamentale de la liberté. Busch et Schmidt (2019), ajoutent que « ce que nous voulons lorsque nous interagissons dans la sphère de l'économie, c'est réaliser notre « liberté sociale » » (p.41). Quelques soient les périodes et les sociétés, le travail a le potentiel de nous permettre d'agir sur un environnement qui nous contraint, de nous libérer de la dépendance aux autres, d'exprimer des talents et de donner du sens à nos actes. Dès lors que le travail permet cela, il peut être considéré comme « émancipateur » (Gomez, 2016). Toutefois, la condition de la travailleuse ou du travailleur peut être aliénante et empêcher cette liberté existentielle de porter son fruit. Ainsi, la travailleuse ou le travailleur doit pouvoir donner un sens à l'effort qu'elle ou il fournit et voir le fruit de son travail en ce qu'il a d'utile pour la société, le tout dans de bonnes conditions de travail (Gomez, 2016).

6.1 *Précisions sur les termes de la théorie du travail émancipateur*

Tout d'abord, afin d'apporter un éclairage sur la théorie du travail émancipateur, précisons certains termes. La « liberté sociale » est une notion selon laquelle « les individus savent que chacun ne peut réaliser ses propres objectifs que si d'autres individus poursuivent des objectifs « complémentaires » » (Busch et Schmidt, 2019, p.75). En outre, il faut distinguer les notions de « conditions de travail » et de « condition de la travailleuse ou du travailleur ». En effet, les conditions de travail renvoient aux « modalités matérielles selon lesquelles le travail est réalisé (temps, cadence, hygiène, sécurité) et qui dépendent de l'organisation du travail » (Gomez, 2016,

p.20), tandis que la condition de la travailleuse ou du travailleur renvoie à « la manière dont une communauté » leur permet ou non « d’avoir l’intelligence de leurs actes » (Gomez, 2016, p.21). Selon Gomez (2016), « avoir l’intelligence de son travail, c’est être capable de lui donner du sens » (p.26). Afin de donner du sens à son travail, ce dernier doit permettre un résultat positif, visible, pour soi et pour la société. Ainsi, selon cette perspective, la notion « d’utilité » renvoie à l’interdépendance car « est « utile » ce dont on peut jouir soi-même et qui est profitable à quelqu’un d’autre » (Gomez, 2016, p.28). En « produisant de l’utile », la travailleuse ou le travailleur peut ainsi répondre aux questions « à quoi ça sert ? » et à « à quoi je sers ? » (Gomez, 2016, p.28), ce qui donne du sens à son effort. Ainsi, afin de se rendre compte de l’utilité du service qui est rendu ou du produit qui est conçu, il apparaît nécessaire de rapprocher la consommatrice ou le consommateur de la productrice ou du producteur. En effet, si la consommatrice ou le consommateur est « déconnecté » des processus de fabrication d’un produit ou de réalisation d’un service, elle ou il ne peut se rendre compte du travail qui a été fourni et de son utilité. En ce sens, plus ces deux parties sont éloignées, plus elles s’ignorent mutuellement, et plus il sera difficile de donner du sens au travail. Autrement dit, la condition de la travailleuse ou du travailleur ne lui permet pas de trouver du sens dans son effort. Pour une condition de la travailleuse ou du travailleur propice au sens du travail, il s’agit alors de favoriser des productions locales et de les rendre accessibles aux individus qui habitent cette localité, en favorisant la transparence des processus du travail et le contact entre les individus producteurs et les individus consommateurs (Gomez, 2016).

6.2 Les critères d’épanouissement au travail contre l’organisation capitaliste du travail

En retraçant l’histoire des métamorphoses du travail dans son ouvrage, Gomez identifie quatre critères interdépendants et essentiels à l’épanouissement des individus dans un contexte de travail : le sens, la reconnaissance, l’utilité et l’autonomie. Ici, la notion d’épanouissement est liée au travail émancipateur car, selon Gomez (2016) et Dejours (2022), il en est le fruit. En outre, Gomez met l’accent sur la notion de sens et affirme que « toutes les études sur la souffrance au travail montrent que, quelle que soit la fonction du travailleur, elle s’enracine dans la perte de sens de ce qu’il fait » (Gomez, 2016, p.27). En ce sens, dans son ouvrage, l’auteur revient sur l’émergence des modalités de l’organisation du travail en régime capitaliste qui, selon lui, privent les individus

d'une liberté qui ne permet pas au travail d'être émancipateur : le contrat de travail, la mécanisation, l'émergence du management, la mondialisation et, enfin, la financiarisation.

Premièrement, le contrat de travail est une obligation légale du travail salarié qui engendre un lien de subordination en défaveur de l'autonomie des travailleuses et travailleurs. En effet, Gomez souligne que « plus le travail salarié se développe, plus la liberté du travailleur décline : il ne définit plus lui-même ni le contenu ni l'utilité de son travail » (2016, p.60). Deuxièmement, la mécanisation et l'émergence du management au XXe siècle pour organiser « rationnellement » le travail (c'est-à-dire, l'articuler au mieux avec les machines), renforcent la perte d'autonomie des individus : « le corps et le rythme du travailleur ont été placé sous contrôle » (Gomez, 2016, p.62). Gomez affirme que la perte d'autonomie liée aux liens de subordination engendre une perte de sens chez les travailleuses et travailleurs, qui ne peuvent plus mettre à profit leurs compétences comme ils le souhaitent. Ainsi, l'autonomie favorise un travail qui a du sens et est propice à l'épanouissement des individus en contexte de travail. Troisièmement, la mondialisation des marchés des années 1950 a impliqué une forte dilatation de la distance physique et temporelle entre la travailleuse ou le travailleur et l'utilisatrice ou l'utilisateur final. La travailleuse ou le travailleur effectue, dès lors, des tâches prescrites par des spécifications (normes internationales) pour un client qui lui est inconnu. Or, cette distance prive les individus de la reconnaissance de leur travail : il leur devient difficile de répondre aux questions « à quoi ça sert ? » et « à quoi je sers ? » (Gomez, 2016, p.28). En effet, pour répondre à ces questions, la reconnaissance par autrui de l'utilité du travail qui est fourni est essentielle : les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir voir le fruit de leurs efforts et cela est possible lorsqu'ils ont un contact direct avec les bénéficiaires de leur travail, lorsqu'ils peuvent être sûrs d'avoir un impact positif sur la société à travers la mise à profit de leurs compétences. Pouvoir répondre à ces questions permet de faire naître un sentiment d'utilité pour soi et pour autrui, essentiel pour donner du sens à nos actes (Gomez, 2016). Ainsi, Gomez souligne que les travailleuses et travailleurs ne voient plus l'utilité de leur travail et qu'ils n'ont plus accès à la reconnaissance de leur travail en régime capitaliste. Quatrièmement et pour finir, la financiarisation qui s'est développée dans les années 1970 « a subordonné les projets économiques des entreprises à leurs rendements financiers » (Gomez, 2016, p.66). Gomez relève que c'est ainsi que, dans les années 1990, s'effectue une redéfinition du travail par la mise en place de systèmes de gestion orientée par le résultat financier : « le sens du travail se résume à l'atteinte des objectifs

comptables » (Gomez, 2016, p.66). Le travail salarié devient hégémonique et les travailleuses et travailleurs se plient à ses exigences pour avoir accès à une rémunération dont ils dépendent pour vivre. Le travail perd, de facto, son potentiel émancipateur. La reconnaissance, l'utilité et l'autonomie dans un contexte de travail sont essentielles pour donner du sens au travail fournit et constituent, ainsi, les critères d'épanouissement des individus identifiés par Gomez (2016).

6.3 La coopération pour un travail émancipateur

Pour que le travail puisse être émancipateur, c'est-à-dire qu'il permette de dépasser les contraintes de l'environnement par l'expression des talents, le tout dans une démarche d'interdépendance qui donne du sens aux efforts fournis, il faut également que les conditions dans lesquelles il se réalise soient adéquates. En ce sens, il apparaît nécessaire de transformer l'organisation du travail telle qu'elle domine aujourd'hui dans la société.

Dans cette optique, la coopération semble se placer comme un outil de prédilection (Dejours, 2022). En effet, Dejours définit la coopération comme étant « la façon dont un collectif réussit à organiser les intelligences individuelles dans une œuvre commune » (Dejours, 2022, p.12). Dejours et collègues (2021) relèvent, en ce sens, que c'est en confrontant les expériences et les points de vue d'une diversité d'individus que se révèle le sens du travail collectif (Dejours et al., 2021, p.9). Dejours (2022) ajoute que « la coopération repose sur la capacité des membres d'une équipe de confronter les modes opératoires de chacun pour parvenir à des accords sur ce qui est efficace et inefficace, juste et injuste, équitable et inéquitable, acceptable et inacceptable » (p.13). Dans cette perspective, en favorisant la coopération au sein des entreprises mais également entre les entreprises, l'organisation dominante du travail s'en verrait transformée. C'est d'ailleurs ce qu'affirme Dejours (2022) à la lumière des études en clinique et en psychodynamique du travail sur les différentes dimensions de la coopération : « ce serait précisément en reprenant la main sur l'organisation du travail qu'il serait possible de donner consistance à un concept critique de travail » (p.18). En d'autres termes, nous pourrions sortir de la critique des impacts négatifs engendrés par l'organisation capitaliste du travail en expérimentant, « à partir du travail ordinaire des gens ordinaires », des pratiques alternatives, transformatrices, d'organisation du travail (Dejours, 2022). Les modes de gouvernance axés sur la gestion et la prise de décision

démocratique, comme les principes de la gouvernance partagée, sont des exemples concrets de pratiques alternatives en faveur de la coopération (Dejours, 2022).

En ce sens, Dejours (2022), suggère la construction « d'enclaves locales » qui puissent penser et expérimenter des organisations du travail alternatives à celle qui domine aujourd'hui et dans lesquelles des « espaces de délibération » puissent exister afin de « reconstruire des formes de coopération et de solidarité qui échappent au contrôle managérial » (Dejours, 2022, p.22).

C'est le cas des communautés intentionnelles (CI) dans lesquelles les membres cherchent un « travail libéré » (Sallustio, 2022), dont les fondements reposent sur un objectif commun, la coopération, une gouvernance démocratique et le bien-être des unes, des uns et des autres (Sallustio, 2022). En outre, la littérature sur le sujet révèle que les CI expérimentent des « économies de proximité » dans lesquelles « production » et « consommation » s'effectue à des échelles locales voir « ultra-locale ». Ces espaces sociaux constituent ainsi un terrain fertile pour l'expérimentation de modèles d'organisation du travail alternatifs au modèle capitaliste, dans lesquels le travail émancipateur, sans pour autant être considéré comme tel, peut se développer.

Les communautés intentionnelles

Dans son ouvrage *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques* (2019), Michel Lallement propose une typologie détaillée des communautés intentionnelles et décrit les moyens et outils qu'elles mobilisent afin d'atteindre leurs objectifs. Pour cela, son analyse repose sur une étude ethnographique d'environ un an au sein d'une communauté emblématique des Etats-Unis, *Twin Oaks*. C'est pour cette raison que nous avons décidé de baser une partie significative de notre cadre conceptuel sur ses recherches. Nous nous appuyons sur les travaux de Lallement pour identifier les traits distinctifs des CI égalitaires et la place que le travail, au sens large, occupe dans leur quotidien.

1. Qu'est-ce qu'une communauté intentionnelle ?

L'origine des communautés intentionnelles remonte aux communautés religieuses qui, au XIX^e siècle, ouvrent la voie aux communautés « politico-économiques ». Ces dernières reposent sur l'idée que l'industrialisation et l'urbanisation sont à la source des inégalités dans la société (pauvreté, maladie, dégradation de l'environnement, etc). Ainsi, elles apparaissent en opposition avec le modèle de développement dominant et visent à mettre sur pieds « des petites sociétés » alternatives, « socialistes et communistes », qui rejettent la concurrence et l'exploitation par la mise en place d'autres modèles d'organisation du travail et d'éducation (Lallement, 2019). En d'autres termes, elles s'opposent au modèle capitaliste naissant du XIX^e siècle. Dès lors, ces initiatives suscitent un intérêt grandissant dans le milieu littéraire qui, avec beaucoup d'imagination, s'empare du sujet. On pense notamment aux Phalanstères de Charles Fourier qui, sorties du format papier pour être mises en place par des industriels idéalistes comme Godin (1817-1888), se concrétisent et favorisent l'expérimentation de modes de vie alternatifs dans lesquels les rapports sociaux sont transformés sur la base de principes égalitaires (Gallois, 2019). Cependant, ce n'est que dans les années 1940 que le terme formel de « communauté intentionnelle » (CI) émerge aux Etats-Unis pour faire référence à ces nouveaux « espaces de composition sociale » (Lallement, 2019, p.211). Par ailleurs, les années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale ont été marquées par l'élan du mouvement coopératif, en Europe comme en Amérique du Nord (Artis et Demoustier, 2014), qui a rapidement été rattrapé par les dérives du capitalisme : industrialisation de l'agriculture au profit d'une agriculture intensive et au détriment de la paysannerie, privatisation et exploitation du « vivant » (terres, sources d'eau, biodiversité, etc), accélération de la mondialisation et des dépendances entre les pays, accentuation des inégalités dans toutes les sociétés occidentales, etc. Ainsi, la fin des années 1960 marquent un nouvel élan communautaire dont les collectifs qui le composent rejettent « une société jugée malsaine » (Lallement, 2019, p.39). C'est l'époque des mouvements hippies et des revendications féministes, qui placent la critique du modèle capitaliste au centre de leur lutte en dénonçant l'oppression, l'exploitation, les inégalités et les injustices qu'engendre ce système au profit d'une minorité d'individus. Dans les années 1980, le « désir d'égalité » porté par ces mouvements devient plus fort que jamais et, dans les années 1990, on assiste au « rayonnement mondial du phénomène communautaire » (Lallement, 2019) avec la multiplication d'initiatives originales – en termes de modes de vie, de production, de

consommation et de vivre ensemble – en opposition au modèle de développement capitaliste et, notamment, la création des premiers « écovillages » (Lallement, 2019, p.496). Mais qu'appelle-t-on concrètement des communautés intentionnelles ? Et comment les définir ?

Dans son ouvrage *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Michel Lallement (2019) définit les communautés intentionnelles (CI) comme étant « un groupe de personnes unies par une intention » ou « par un projet commun » et dont le programme, « qu'il soit économique, social ou spirituel, a toujours pour ambition d'expérimenter de nouvelles conditions de vie » (p.16). La Fondation for Intentional Community (FIC) – organisme américain à but non lucratif qui sert de référence dans le domaine des CI, notamment par la mise en réseau des initiatives dans le monde et la diffusion d'informations et de formations – ajoute qu'une CI doit être constituée d'au moins trois familles ou cinq adultes qui se rassemblent autour d'un projet de vie collectif dans des lieux partagés (Sky Blue, 2017). Plus spécifiquement, pour être qualifiées de CI, ces initiatives doivent répondre aux critères suivants :

Avoir un projet commun qui place le groupe en situation de rupture avec la société dans son ensemble ; une priorité donnée au bien collectif sur les choix individuels ; une proximité géographique (les personnes doivent vivre ensemble dans un espace circonscrit) ; des interactions personnelles entre les membres ; une économie de partage, totale ou partielle ; une existence concrète, au-delà des utopies de papier ; et une masse critique de communards dont on peut fixer le seuil minimal à cinq. (Lallement, 2019, p.59)

Les motivations des individus à rejoindre des CI sont diverses ; elles peuvent être d'ordres politique, spirituelle, ou répondre à une envie, celle de louer la vie rurale par exemple. Quelles que soient leurs caractéristiques, les CI partagent toutes une intention commune, celle de « bâtir un monde de coopération et de non-violence » (Lallement, 2019, p.59). Elles ont toutes pour vocation de modifier les rapports sociaux traditionnels et dominants que l'on retrouve dans la société *mainstream* et de mettre en œuvre un nouvel ordre social, alternatif à celui en place. Le terme de société *mainstream*, ou société *straight*, est employé par Michel Lallement dans son ouvrage et fait référence à la société « conventionnelle », c'est-à-dire la société qui existe à l'extérieur des CI. En outre, il distingue, entre autres, les communautés ouvertes sur le monde extérieur de celles repliées sur elles-mêmes et les collectifs qui s'installent en milieu rural des collectifs qui s'installent en milieu urbain. Lallement souligne, de plus, que « toutes façonnent le monde en pactisant avec le

monde » (Lallement, 2019, p.211) et sont motivées par un désir de transformation sociale, à petite ou grande échelle. Ici, le désir de transformation sociale renvoie à l'idée de renverser l'ordre social établi afin d'en instituer un nouveau, plus juste, plus égalitaire, plus respectueux de l'environnement, en faveur de l'intérêt général plutôt que d'intérêts particuliers des classes sociales aisées (Comby, 2019).

Toutefois, les CI ne sauraient être cantonnées à des caractéristiques généralisables, tant il existe une vaste diversité de choix en termes de taille, d'activités, de modes de gouvernance, de croyances et de mode de vie. Ainsi, la grande famille des CI se compose d'une large variété de réalités organisationnelles qu'il semble possible d'appréhender empiriquement (Lallement, 2019). Dans le cadre de ce mémoire de recherche, nous retiendrons les CI égalitaires, explicitement tournées vers la transformation sociale telle que définie plus haut et qui proposent une critique du modèle capitaliste à travers leurs pratiques quotidiennes. Il s'agit de CI ouvertes sur l'extérieur, installées en milieu rural et qui démontrent une forte volonté de création de lien social avec les localités qu'elles habitent. Les membres sont collectivement propriétaires des lieux qu'ils partagent et la gouvernance du collectif et de ses ressources se veut démocratique et horizontale. Ces CI ont la particularité de mettre l'accent sur des valeurs relatives à l'égalité, comme le respect, la solidarité et le partage. Plus précisément, elles misent sur la mutualisation des ressources financières, matérielles et humaines, dans un esprit de coopération et d'égalité, et utilisent des structures juridiques appropriées qui empêchent l'enrichissement personnel des membres sur le dos du collectif. Ainsi, elles prennent souvent la forme d'associations, d'organisations à but non lucratif (OBNL), de sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) ou de sociétés immobilières (SI).

En France, depuis le début des années 2000, les communautés intentionnelles égalitaires se multiplient sur l'ensemble du territoire. Elles portent les noms « d'écovillages », « d'écohameaux », « d'oasis » ou, encore, de « collectif de néo-ruraux ». En sociologie, ces utopies concrètes s'expliquent en partie par « la thèse de la frustration relative » selon laquelle « l'étincelle de la rupture sociale pourrait résulter d'un décalage entre les attentes placées dans un métier et la désillusion que provoque sa pratique » (Lallement, 2019, p.153). Dans son ouvrage, Lallement relève que la majorité des comunards qui créent ou qui s'installent dans des CI égalitaires le font « par conviction féministe, écologiste, libertaire... Ils n'espèrent aucun enrichissement personnel massif » (Lallement, 2019, p.427). Il s'agit, ainsi, d'initiatives citoyennes en réaction aux dégâts

sociaux et environnementaux engendrés par le modèle capitaliste dominant. Ces initiatives peuvent être définies comme étant des « configurations sociales » qui sont mises en œuvre « aux marges des mondes sociaux institués » (Lallement, 2019, p.21). Il s'agit « d'expérimentations réelles » et collectives dans lesquelles se développent des pratiques qu'il est possible d'observer empiriquement et « qui exigent des actions communes et coordonnées » (Lallement, 2019, p.21). Elles peuvent avoir pour ambition de « polliniser leur environnement » car il s'agit, finalement, « d'expérimentations morales qui, au nom du « bien vivre ensemble », portent avec elles des exigences axiologiques en rupture avec les valeurs dominantes dans le reste de la société » (Lallement, 2019, p.21).

2. Les CI et le travail

La question du travail occupe une place centrale dans les préoccupations de ces collectifs (Lallement, 2019 ; Boullier et al., 2020 ; Sallustio, 2022). Dans son ouvrage « *L'intelligence du travail* », Gomez (2016) partage d'ailleurs une réflexion pertinente sur la notion de « communauté » et la place qu'y occupe le travail :

[Une communauté] se constitue concrètement par les activités de ses membres, par leur manière de travailler ensemble et par les relations concrètes que leur travail produit. Des humains se relient les uns aux autres dans la fabrication de biens et de services qui leur sont utiles. Le travail de chacun élabore, jour après jour, une vie collective. (Gomez, 2016, p.15)

Dans cette perspective, les CI, de type égalitaire ou autre, se créent sur la base d'efforts volontairement partagés par leurs membres qui deviennent ainsi « en dette les uns envers les autres » et dont « la reconnaissance de chacun est à charge des autres » (Gomez, 2016, p.32). Il s'agit toutefois de modes de vie qui ne cloisonnent pas les temps de « travail » et « hors travail » : soit « [...] rien de ce qui est réalisé au quotidien n'est considéré comme du « travail » (on parle tout simplement « d'activités ») » (Sallustio, 2022, p.75) ; soit toutes les activités sont considérées comme étant du travail (Boullier et al., 2020 ; Sallustio, 2022). Quel que soit le cas de figure, les activités de tous les jours réalisées au sein de ces collectifs sont toutes valorisées selon leur « valeur d'usage » et non leur « valeur d'échange » (Sallustio, 2022), c'est-à-dire selon leur utilité au sens de Gomez (2016) et non de leur coût financier.

Par ailleurs, au-delà de n'être qu'une « simple activité », au sein de ces CI égalitaires, le travail se pense, s'organise et se vit comme « une pratique sociale entièrement tournée vers la mise en forme de la matière, des symboles, de soi, du collectif et du monde » (Lallement, 2019, p.22). La manière dont le travail est conçu et organisé par les membres d'une CI en dit long sur leur vision de ce qui constituerait une organisation du travail idéale, voire un monde idéal. En ce sens, dans une très grande majorité des cas, les individus qui s'installent dans une CI ont renoncé, temporairement ou définitivement, à leur ancien emploi, salarié ou indépendant (Hautefort, 2021). Sallustio (2022) ajoute que le choix de rejoindre un tel collectif reflète principalement « une critique sociale radicale à l'égard de l'organisation du travail salarial » (p.72). En effet, les pratiques de travail, même lorsqu'elles ne sont pas nommées comme telles, s'inscrivent dans une démarche d'autogestion et reflètent, en ce sens, un désir d'organiser le quotidien sur la base de principes anti-autoritaires et égalitaires (Boullier et al., 2020 ; Sallustio, 2022). La prise de décision se veut horizontale et démocratique, la propriété et les outils de production sont mis en commun et, enfin, les revenus issus des activités du collectif sont répartis de manière égale lorsqu'ils ne permettent pas seulement de financer les charges collectives (Sallustio, 2022). En outre, la polyvalence est privilégiée à la spécialisation afin, d'une part, d'encourager les élans de chacune et chacun et, d'autre part, favoriser le transfert et la montée en compétences des unes, des uns et des autres (Boullier et al., 2020). Les CI de type égalitaires reposent ainsi sur des principes de coopération et de collaboration, là où l'organisation capitaliste du travail repose sur une (sur)spécialisation des individus dans l'optique d'une division du travail qui soit subordonnée selon des principes de hiérarchie verticale (Lallement, 2019). En rejoignant ce type de collectif, les individus tendent à s'émanciper d'un système dont la forme dominante est contractuelle (le salariat) (Hautefort, 2021).

Le fait de rejoindre une CI égalitaire reflète également le besoin de s'émanciper des « subordinations temporelles » qui sont liées à l'organisation capitaliste du travail. Autrement dit, les membres de ces collectifs cherchent à expérimenter un rythme de vie et de travail équilibré, qui soit libéré des contraintes horaires quotidiennes induites par l'emploi rémunéré conventionnel (Sallustio, 2022). Ainsi, les CI égalitaires organisent souvent une part de leurs activités selon le principe du volontariat, afin de laisser la liberté à chacune et chacun de modérer son implication à sa guise (Boullier et al., 2020). En ce sens, rejoindre une telle CI traduit une recherche de bien-être que l'organisation capitaliste du travail ne permet pas.

Ainsi, certains auteurs soulignent le caractère émancipateur et libérateur du travail tel qu'il se pratique au sein de ces collectifs (Lallement, 2019 ; Boullier et al., 2020 ; Hautefort, 2021 ; Sallustio, 2022) : la possibilité de s'impliquer dans une multitude de tâches, la flexibilité des emplois du temps, la répartition égalitaire des rôles et la mise en place d'une hiérarchie horizontale selon laquelle la prise de décision est collective et démocratique, sont autant de facteurs qui, additionnés les uns aux autres, permettent la construction d'un modèle concret d'organisation du travail qui sorte du cadre « traditionnel » des pratiques dominantes dans la société *mainstream* (Lallement, 2019).

Cependant, ces initiatives qui s'attèlent à montrer qu'un autre système de « vivre et travailler ensemble » est possible, n'évoluent pas totalement à l'extérieur du système capitaliste dominant. Comme le souligne Laurianne Hautefort (2021), par souci de nécessité ou de confort, il arrive que « l'ancien travail de la ville [soit] parfois conservé à mi-temps » et que le collectif ne se suffise pas de ses fonds propres et doive développer une ou plusieurs activités économiques, « très majoritairement agricole et/ou artisanale, commercialisée en circuit court » (Hautefort, 2021, p.11). En ce sens, les CI ne sont jamais pleinement émancipées et/ou indépendantes de la société *mainstream* : elles développent des activités marchandes, ont des placements financiers, utilisent les soins médicaux et sociaux, etc. (Lallement, 2019). Le risque d'épuisement du capital de départ et les réalités économiques soulèvent la nécessité de générer des fonds pour payer les frais collectifs en tout genre (approvisionnement, électricité, chauffage, par exemple). Il arrive alors que certains membres travaillent à l'extérieur de la CI tandis que d'autres travaillent exclusivement dans et pour la CI. Si, toutefois, tous les membres d'une CI souhaitent s'extraire du salariat et, plus largement, de l'organisation capitaliste du travail, il apparaît alors nécessaire de développer une ou plusieurs activités marchandes. Michel Lallement (2019) souligne, toutefois, que « la connexion avec le marché n'oblige pas à l'adoption d'un unique modèle d'organisation du travail » (p.359). En d'autres termes, face à l'inévitable besoin de viabilité économique, les CI égalitaires expérimentent plein de manière de réinventer l'économie (troc, gratuité, partage, mutualisation, etc.) et d'organiser le travail (horizontalité, autogestion, polyvalence, etc.) qui sortent complètement des logiques marchandes capitalistes au profit de logiques de solidarité et de coopération (Lallement, 2019 ; Boullier et al., 2020).

Pour conclure, nous pouvons avancer que les CI égalitaires sont des espaces locaux dans lesquels les membres, adhérentes et adhérents, se positionnent en faveur d'une transformation sociale à travers une conception, une organisation et une pratique du travail qui se veulent émancipatrices. Michel Lallement (2019) souligne, ainsi, l'attractivité du travail communautaire lorsque celui-ci « participe directement à un projet d'émancipation collective » (Lallement, 2019, p.391). Les activités quotidiennes, économiques et domestiques, ne sont pas organisées ni perçues comme étant des activités de travail forcé. Il s'agit réellement de pratiques émancipatrices vis-à-vis de l'organisation capitaliste du travail qui domine dans la société *mainstream* (Lallement, 2019). En effet, les modèles de « vivre et travailler ensemble » qui y sont expérimentés représentent des voies créatives et concrètes vers une société plus libre, plus juste et plus égalitaire (Lallement, 2019). En ce sens, comme l'ont démontré Boullier et al. (2020) au travers de trois études de cas, les modèles d'organisation du travail en faveur de cette émancipation sont multiples et riches d'enseignements. Ils constituent en effet des propositions originales en faveur de la construction d'un ou de plusieurs modèles alternatifs au modèle capitaliste. Pruvost (2013), ajoute que ces collectifs ont la particularité de convertir le travail en « art de vivre et en action collective » (p.54). Les CI égalitaires donnent, en effet, de la visibilité et de la valeur au travail domestique dit de subsistance, ou encore « travail reproductif », ainsi qu'au travail artistique. Ainsi, à travers leurs expérimentations concrètes de vie et de travail collectif qu'il est possible d'étudier empiriquement, ces CI contribuent à redéfinir le travail (Sallustio, 2022).

Enfin, les CI égalitaires d'aujourd'hui sont des actrices du changement et peuvent prétendre s'inscrire dans les mouvements postcapitalistes désireux de voir naître une société communautaire. Comme le souligne Michel Lallement à la fin de son ouvrage « *Un désir d'égalité - Vivre et travailler dans des communautés Utopiques* » (2019) : « l'accumulation des petites exceptions alternatives pourrait finir par bousculer l'ordre social dominant » (p.534). En ce sens, la question du travail au sein de ces initiatives, centrale dans leur fonctionnement, est de plus en plus étudiée dans la littérature sur le sujet (Pruvost, 2013 ; Lallement, 2019 ; Rozencwajg, 2021 ; Sallustio, 2022).

Conclusion du cadre conceptuel

Depuis le XIXe siècle, les sociétés occidentales ont fait évoluer la signification du travail pour la réduire au seul travail salarié. Par ailleurs, « la liberté d'établir le sens du travail salarié a été confisquée aux salariés mais aussi à ceux qui les dirigent » (Gomez, 2016, p.66). Le travail est, en ce sens, déterminé par les pressions de l'environnement : progrès technique, attentes du consommateur, marchés globaux etc. Les travailleuses et travailleurs ne reconnaissent plus l'utilité de ce qu'elles et ils font et leur pouvoir d'agir semble limité au cadre prescrit de l'organisation capitaliste du travail (Gomez, 2016 ; Dejours et al., 2021).

Parallèlement, la place de l'emploi salarié comme unique moyen de subsistance témoigne d'une perte d'autonomie des individus qui ne voient que cette voie là pour subvenir à leurs besoins (Gomez, 2016 ; Sallustio, 2022). Cette dépendance au salariat s'inscrit, selon, Dejours et al. (2021), dans une volonté du patronat et des grands actionnaires de « dominer le monde social » par le contrôle de l'organisation du travail. Ainsi, la « servitude volontaire » (Dejours, 2022) est le fruit de l'hégémonie du travail salarié dans une société qui tend à invisibiliser toutes les autres formes de travail.

Toutefois, les activités domestiques et bénévoles sont toujours très présentes dans le quotidien d'une part significative d'individus et participent activement à la production de richesse au travers, justement, de la « reproduction de la force de travail » (Simonet, 2021). Ces activités, bien qu'essentielles au fonctionnement de la grande machine économique et à la subsistance des travailleuses et travailleurs, ne sont pas reconnues comme étant du travail, ni par les institutions du travail, ni dans l'imaginaire collectif. Ce manque de reconnaissance se traduit par une dévalorisation du travail de reproduction et de toutes celles et ceux qui l'effectuent. Il s'agit d'un « déni de travail » (Simonet, 2021), dont la violence est à la fois économique (travail gratuit) et sociale (déni d'utilité dans la société) (Gomez, 2016).

Ainsi, l'analyse du travail gratuit – dit de reproduction – dans l'analyse du travail permet de mettre en lumière les rapports sociaux de domination et de questionner le lien entre ces activités et les institutions (Simonet, 2021 ; Dujarier, 2021).

Par ailleurs, à défaut de parvenir à un accord sur une définition du travail, des auteurs comme Pierre-Yves Gomez (2016) se sont attelés à présenter une typologie des différentes formes que peut prendre le travail. Ce faisant, Gomez (2016), relève que le travail, dans sa forme la plus pure, est émancipateur : il permet de s'émanciper des contraintes de la nature environnante et de la nature humaine qui a des besoins vitaux. En effet, c'est par le travail que les femmes et les hommes se nourrissent, se vêtissent, se logent, se chauffent, créent des routes qui les relient les unes et les uns aux autres, etc. Toutefois l'auteur souligne que le travail ne peut être émancipateur que s'il est reconnu comme tel et organisé de sorte à permettre à sa nature émancipatrice de s'exprimer. Plus précisément, la travailleuse ou le travailleur doit pouvoir mettre à profit ses compétences afin de dépasser les contraintes de son environnement, le tout selon une logique d'interdépendance avec les autres travailleuses et travailleurs, et doit pouvoir voir le fruit de son effort afin que ce dernier ait du sens (Gomez, 2016).

Ainsi, un rapide coup d'œil aux récentes crises du travail permet de souligner l'incapacité de l'organisation capitaliste du travail à favoriser un travail qui soit émancipateur. En effet, dans la forme salariale, à travers le contrat de travail et une hiérarchie verticale, les individus cèdent leurs compétences pour des finalités qu'ils ne définissent plus et se soumettent à une organisation sur laquelle ils n'ont aucun contrôle ; tandis que la travailleuse ou le travailleur indépendant doit se plier aux règles formelles et informelles du marché et faire face à une concurrence impitoyable (Gomez, 2016). En outre, les travailleuses et travailleurs sont déconnectés des fruits de leur travail : dans l'organisation capitaliste du travail, producteurs et consommateurs ne se croisent pas et sont très éloignés les uns des autres.

Face à ces enjeux de justice sociale et dans une optique d'émancipation, il apparaît alors crucial d'encourager une réappropriation du travail à travers la reconnaissance de diverses formes de travail et l'expérimentation de modèles d'organisation alternatifs au modèle capitaliste. Une transformation des configurations de l'organisation capitaliste du travail qui empêche l'existence des conditions du travail émancipateur est nécessaire. Dejours et al. (2021), soutenus par Gomez (2016), Boullier et al. (2021) et Sallustio (2022), suggèrent de favoriser la coopération avec la mise en place d'espaces de délibération, au travers d'initiatives collectives situées localement et adeptes des principes de la gouvernance horizontale démocratique, et dans lesquels les individus peuvent être polyvalents et avoir le contrôle sur leurs emplois du temps. Les communautés intentionnelles

appartiennent à ce type d'espace et d'initiative qui propose une recomposition de la réalité du travail dans un objectif d'émancipation.

Les communautés intentionnelles sont, ainsi, à la fois des observatoires des débats sur la définition du travail et des laboratoires d'expérimentation de modèles alternatifs de l'organiser. Elles cherchent à être des lieux où l'on réinvente de nouveaux rapports en dehors du capitalisme et le travail, sous toutes ses formes, même lorsqu'il n'est pas nommé comme tel, y occupe une place centrale. En effet, nous avons vu qu'il y remplit des fonctions dites « traditionnelles » de subsistance et qu'il permet la création de liens sociaux particuliers à travers des interactions quotidiennes (ou presque) entre les membres (Lallement, 2019). Le travail reproductif – domestique et bénévole – constitue donc une part importante des activités de ces collectifs. Pourtant, leurs membres ne peuvent totalement s'extraire des institutions dominantes de la société : en particulier le travail productif, salarié ou indépendant. Ainsi, ces individus participent aux deux « mondes » et c'est pourquoi nous pouvons observer chez eux toutes les tensions qui existent dans le rapport au travail.

A travers la réalisation de ce mémoire de recherche, nous tentons de participer aux débats en cours sur la redéfinition du travail et de mettre en lumière des modèles alternatifs de l'organiser en faveur d'un travail qui soit émancipateur au sens de Gomez (2016). Pour cela, nous étudierons le rapport au travail des membres d'une communauté intentionnelle égalitaire que nous pouvons également qualifier de « collectif de néoruraux » (Sallustio, 2022). Nous retiendrons alors deux types de travail : le travail productif et reproductif, qui se composent des quatre formes du travail proposées par Gomez (2016) : le travail salarié, indépendant, domestique et bénévole, ainsi que les quatre critères d'épanouissement individuel dans un contexte de travail : le sens, la reconnaissance, l'utilité et l'autonomie. La mobilisation de ces concepts pour répondre aux problématiques soulevées dans le cadre de ce mémoire va conduire à l'examen des avantages et des inconvénients des formes du travail retenues, selon les membres d'une CI égalitaire en France. Nous pourrons alors identifier les aspects positifs et négatifs qui découlent de l'organisation collective en vigueur au sein de cette CI. Ainsi, cette étude permettra à la fois d'apporter des éclairages sur la manière dont les membres perçoivent leurs activités quotidiennes, productives et reproductives, ainsi que les modalités organisationnelles qui sont adoptées en faveur de l'atteinte de leurs divers objectifs.

CHAPITRE 3 – MÉTHODOLOGIE

Comme nous le rappelle Michel Lallement dans son ouvrage *Un désir d'égalité, Vivre et travailler dans des communautés utopiques* (2019), l'étude des communautés intentionnelles relève d'un mélange entre la philosophie politique et la sociologie du travail et des modes de vie. Selon lui, l'enjeu est en effet de « prendre au sérieux la volonté de ces acteurs du changement social qui ne se résignent ni au réalisme auquel leur enjoignent d'adhérer les discours dominants, ni à l'impuissance à laquelle les condamnent parfois ceux qui, pourtant, prennent formellement le parti des dominés. » (Lallement, 2019, p.19). Pour cela, dans le cadre de ce travail, il conviendra d'utiliser une approche sociologique et de réaliser une étude qualitative de type itérative et inductive auprès d'une communauté intentionnelle en France, avec une collecte et une analyse des données inspirées de la méthode ethnographique.

Déterminer le terrain d'étude

Tout d'abord, pour choisir la communauté intentionnelle (CI) étudiée dans le cadre de ce travail, une recherche a été effectuée sur le site du Global Ecovillage Network (GEN) qui est une plateforme internet qui recense les expériences de CI dans le monde. Le GEN a été choisi pour le niveau de reconnaissance institutionnelle dont il bénéficie. En effet, le GEN bénéficie d'une grande reconnaissance internationale en tant qu'institution de recensement des écovillages. Par ailleurs, la plateforme du GEN permet d'avoir accès aux informations de contact et de localisation ainsi qu'à la description de la vocation des CI et de leurs modalités d'accueil en vigueur. Les CI ainsi identifiées devaient répondre aux critères suivants : avoir comme objectif d'expérimenter des modèles et des pratiques alternatives au modèle capitaliste ; être basées sur l'égalité, la démocratie, la transition sociale et écologique ou sur tous ces aspects réunis ; avoir un minimum de 5 membres permanents ; être situées en France ; être une CI ouverte sur l'extérieur ; avoir développé ou être en train de développer un modèle économique pour le projet. Ainsi, sur la base de ces critères et de la description des différentes CI recensées sur la plateforme du GEN, dix CI en France ont tout d'abord été retenues puis contactées par courriel. Cette première approche par courriel consistait à présenter le cadre de la recherche et les problématiques envisagées afin de sonder, d'une part, l'intérêt des CI pour la recherche et, d'autre part, leur capacité à accueillir l'étudiante chercheuse

pendant la durée totale de l'étude terrain. Six d'entre elles ont répondu positivement à la sollicitation pour l'étude. Après avoir échangé en visio-conférence avec chacune d'entre elles, une seule a fini par être sélectionnée en tant que terrain d'étude. Ce choix a été motivé par la capacité de la CI à accueillir l'étudiante chercheuse dans de bonnes conditions, par la pertinence de sa taille et de ses pratiques, et enfin, de façon très pragmatique, par sa localisation géographique en proximité du lieu de résidence de l'étudiante chercheuse. La CI retenue est un collectif de 30 adultes et 15 enfants qui expérimentent un mode de vie et de travail alternatif au modèle capitaliste, orienté vers la transition sociale et écologique et avec une grande volonté d'ouverture sur l'extérieur. En outre, le collectif développe des activités économiques et se compose de membres permanents, de membres non-permanents et de bénévoles.

Une approche qualitative

L'étude du rapport que les membres d'une CI entretiennent avec le travail selon les différentes formes qu'il peut prendre relève de la compréhension de leur perception individuelle et collective qu'ils ont de leurs activités de travail. Pour cela, il est nécessaire de relever les discours sur le travail et d'observer les pratiques de travail et d'organisation du travail en vigueur au sein d'une CI spécifique. Ainsi, la recherche nécessite une étude qualitative sur le terrain dont les résultats ne seront pas généralisables sans des recherches empiriques complémentaires.

En ce sens, « le travail de recherche empirique est une condition indispensable à la connaissance des utopies concrètes, comme il l'est d'ailleurs pour tout autre domaine ressortissant des sciences sociales » (Lallement, 2019, p.21). Ainsi, les outils que proposent l'analyse sociologique sont propices à l'étude qualitative des CI, considérées par Michel Lallement comme étant des « utopies concrètes ».

La méthode employée dans le cadre de cette recherche pour collecter et analyser les données se rapproche d'une méthode ethnographique. En effet, la méthode ethnographique est propice à l'étude descriptive et analytique des pratiques d'un groupe d'individus spécifique (Diop Sall, 2018). Comme le souligne Diop Sall (2018), « la méthode ethnographique est une méthode [...] dont l'objet est l'étude descriptive et analytique, sur le terrain, des mœurs et des coutumes de

populations déterminées » (p.141). Elle permet de saisir la complexité de phénomènes qui échappent à la quantification, tels que le rapport des individus aux choses et, plus largement, au monde (Diop Sall, 2018). La chercheuse ou le chercheur employant la méthode ethnographique se rend sur le terrain, au sein de l'environnement naturel des individus qu'il ou elle souhaite étudier, afin de les observer dans leurs actions et de scruter leurs comportements. Ainsi, les comportements observés sont naturels, reflétant étroitement la réalité. De plus, la méthode ethnographique permet une certaine flexibilité qui facilite la discussion entre la chercheuse ou le chercheur et les individus étudiés, ce qui favorise la possibilité de découvrir de nouveaux éléments (Diop Sall, 2018). Dans le cadre de notre étude, il fut pertinent de mobiliser les techniques d'observation participante et d'entretiens individuels semi-dirigés issus de la méthode ethnographique. En effet, l'observation participante vise davantage à une compréhension, impliquant une empathie permettant de voir les choses de l'intérieur, plutôt que de se limiter à une explication basée sur une analyse causale externe des comportements subtils des acteurs au sein d'organisations ou de situations complexes (Diop Sall, 2018). Par ailleurs, la chercheuse ou le chercheur peut dissimuler ses intentions de recherche (c'est-à-dire cacher son statut de chercheuse ou chercheur aux individus observés) ou, au contraire, déclarer son rôle de recherche et expliquer sa présence. Toutefois, dans le cadre d'une observation participante « déclarée », contrairement à l'observation « dissimulée », la chercheuse ou le chercheur peut compléter ses observations par des entretiens (Diop Sall, 2018). La présente recherche repose donc sur une approche d'observation participante « déclarée ». Ainsi, il s'est agi d'une immersion de 20 jours au sein du collectif sélectionné au préalable, durant laquelle l'étudiante chercheuse a adopté une posture de bénévole-chercheuse afin d'être intégrée au mieux à la vie et aux pratiques quotidiennes du collectif. La durée de 20 jours a été déterminée afin de permettre à l'étudiante chercheuse une phase d'intégration confortable estimée à 3 jours et une présence sur le terrain suffisamment longue pour collecter les données nécessaires pour la recherche.

En complément à l'immersion et à l'observation participante, la collecte a également reposé sur des entretiens individuels semi-dirigés et une analyse documentaire sur la base des documents fournis par la CI étudiée. Les entretiens individuels semi-dirigés permettent d'approfondir et/ou de recouper les observations (Diop Sall, 2018).

Collecte de données

1. Observation et participation

Pour collecter les données, l'étudiante chercheuse a utilisé une grille d'observation sur le modèle de la grille de Spradley (voire annexe 1) qui a été remplie chaque jour de l'étude en fonction de ses observations. En complément, l'étudiante chercheuse a tenu un journal de bord quotidien afin de retranscrire le contenu de ses journées au sein du collectif et ses observations. Selon Diop Sall (2018), « le journal de bord permet de constituer la mémoire vive de l'étude de terrain et de retrouver lors de l'analyse des données, l'atmosphère du site et de l'évènement » (p.147). En outre, l'étudiante chercheuse a continué de noter ses impressions dans le journal de bord pendant quatre jours après son départ du collectif étudié. Cela lui a permis de relever des observations relatives aux habitudes et aux sentiments qui peuvent subvenir chez les individus qui expérimentent les routines quotidiennes du collectif étudié.

2. Entretiens semi-dirigés

Des entretiens individuels semi-dirigés d'une durée d'une heure ont été réalisés auprès de quatre membres permanents du collectif étudié qui ont été sélectionnés sur la base, d'une part, de leur disponibilité et, d'autre part, de leur situation professionnelle passée et présente. Ces entretiens ont été orientés autour d'un guide d'entretien préparé par l'étudiante chercheuse au préalable (voir annexe 2). Chacun des quatre participants aux entretiens semi-dirigés s'est vu administrer le même guide d'entretien. Ce dernier a été construit autour d'une question générale, à savoir : « *Aujourd'hui, il y a beaucoup de débats sur la question du travail, que ce soit en France ou au niveau international. Mais, lorsque je vous parle de travail, quelles sont les premières pensées qui vous viennent spontanément ?* », puis de 12 questions supplémentaires pour orienter ou réorienter les discussions vers le sujet de l'étude. Une posture pragmatique a toutefois été adoptée afin de favoriser la fluidité et la pertinence des échanges.

Les personnes interviewées ont été sélectionnées selon leur statut de membre permanent et leur présence depuis la fondation physique du projet, c'est-à-dire leur présence depuis l'achat et

l'installation sur le terrain collectif. Ainsi, ils prennent tous les quatre part au travail reproductif du collectif et il a été pertinent de recueillir les discours et témoignages de ces membres ayant le même temps d'expérience concrète de vie et de travail dans le projet collectif. De plus, ces 4 participants représentent les 3 formes du travail productif étudiées dans cette recherche, à savoir le travail salarié, le travail indépendant à titre individuel et le travail indépendant à titre collectif : la participante 1 était salariée au moment de l'étude, la participante 2 était anciennement cheffe d'entreprise puis travailleuse indépendante à son compte, le participant 3 était un ancien salarié qui a développé une activité économique au sein du collectif et, enfin, la participante 4 était anciennement salariée et travailleuse indépendante et était en train de développer une activité économique au sein du projet collectif au moment de l'étude. La participante 1 était en voie de quitter définitivement le collectif au moment de l'étude. Enfin, la sélection des participantes et participants aux entretiens individuels s'est faite sur la base des disponibilités des membres du collectif pour accorder une heure de leur temps à cette activité. A des fins de retranscriptions, les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un enregistrement audio. Les enregistrements audios ont été détruits après retranscription des entretiens.

3. *Portrait général du collectif composant la CI étudiée*

Le collectif étudié était composé de 30 adultes et 10 enfants au moment de l'étude. Parmi ces 30 membres, 29 étaient des membres dits permanents et une était une membre non-permanente. En plus de ces 30 membres, deux membres temporaires ont participé à l'étude : une salariée du collectif et un bénévole.

Les membres permanents représentent les individus qui logent sur les lieux du collectif, qui s'impliquent quotidiennement dans le projet et qui sont concernés par la gouvernance partagée en vigueur. Loger sur les lieux signifie ici posséder son logement sur la propriété collective. Être concerné par la gouvernance partagée signifie prendre part aux diverses décisions relatives au collectif.

Les membres non-permanents représentent les individus qui s'impliquent quotidiennement dans le projet, qui sont concernés par la gouvernance partagée en vigueur mais qui ne logent pas sur les lieux.

Les membres temporaires représentent les employés, bénévoles et visiteurs qui ne logent pas sur les lieux collectifs, qui ne s'impliquent pas quotidiennement dans le projet, qui ne sont pas concernés par la gouvernance partagée en vigueur mais qui viennent une fois ou de temps en temps.

Un total de 42 individus (30 membres permanents, 2 temporaires et 10 enfants) ont pris part à l'étude à l'occasion de l'observation participante. Dans l'analyse et les résultats, chacun s'est vu attribuer un numéro : les participantes et participants 1 à 4 correspondent aux membres qui ont été interviewés, les participantes et participants 5 à 14 correspondent aux membres qui ont été observés dans le cadre de l'analyse du rapport au travail salarié et au travail indépendant. Au-delà de ces 14 participantes et participants, les personnes seront nommées « membres » car leur identification n'est pas pertinente. Enfin, l'échantillon de 14 participantes et participants est composé de 8 femmes et 6 hommes et peut être réparti selon les formes du travail auxquels chacun était rattaché : P1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 13 et 14 étaient concernés par le salariat, P2, 4, 10, 11 et 12 étaient concernés par le travail indépendant à titre individuel et P3 et 4 étaient particulièrement concernés par le travail indépendant à titre collectif.

Le collectif développe des activités économiques enregistrées sous les statuts juridiques de Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) et d'association. Les membres permanents ont collectivement acheté le terrain et les diverses charges financières sont collectivement assumées. Toutefois, le collectif adoptant le principe de co-responsabilité au sein de ses valeurs, la participation financière des membres se veut variable et inégale. En effet, la co-responsabilité sous-entend que chaque membre peut participer financièrement à hauteur de ce qui lui est possible. En théorie, il n'y a donc aucune attente ni obligation financière particulière entre les membres du collectif. Ainsi, certaines et certains pourront apporter une plus grande participation financière que d'autres, même si la viabilité économique du projet collectif dépend de la responsabilité de chacune et chacun.

Analyse des données

Les données collectées ont été analysées selon une démarche itérative et inductive. En effet, le cadre d'analyse a été construit progressivement à partir des discours des membres du collectif afin d'obtenir des résultats allant du particulier au général, tout en permettant des mises en perspective avec le cadre conceptuel de la recherche. Ainsi, le cadre d'analyse a été construit sur la base des réalités vécues relevées à l'occasion des entretiens individuels semi-dirigés et de l'observation participante ainsi qu'à l'aide d'éléments issus de la littérature et dont la pertinence a pu être vérifiée au cours de la collecte de données. Cette démarche a permis d'éviter un rapport hiérarchique entre l'étudiante chercheuse et les membres du collectif étudié ainsi qu'une flexibilité dans l'analyse, dont le cadre a pu être guidé à la fois par la collecte de données et par la littérature existante sur le sujet. À noter que la notion de biais subjectifs, propre à une approche positiviste de la recherche (Boukaira et Daamouch, 2021), a volontairement été écartée par l'étudiante chercheuse dans l'optique de rendre compte d'une expérience de recherche réaliste, c'est-à-dire dépendante de son regard. En effet, bien qu'une attention particulière ait été portée à l'adoption d'une posture pragmatiste, la création de relations interpersonnelles entre l'étudiante chercheuse et les personnes étudiées, ainsi que certains ressentis subjectifs, sont ici considérés comme des facteurs enrichissants les résultats de l'étude en ce qu'ils participent à leur interprétation. Ainsi, à la fin de ce chapitre, un paragraphe sera consacré à la posture interprétativiste adoptée dans le cadre de cette recherche.

1. Constitution des grilles d'analyses

Tout d'abord, une première grille d'analyse a été construite afin de classer les données collectées durant les entretiens et l'observation participante (voir annexe 3) selon les deux objectifs de recherche suivants : identifier les formes du travail et les discours associés ; identifier les modalités organisationnelles relatives à chaque forme du travail.

Dans le cadre du premier objectif « identifier les formes du travail et les discours associés », la grille d'analyse a été conçue selon les quatre formes du travail et deux types identifiés dans le cadre conceptuel. L'analyse a permis de relever les discours et les observations relatifs au travail productif (travail salarié, travail indépendant à titre individuel et travail indépendant à titre

collectif) et au travail reproductif (travail domestique et travail bénévole). En outre, les discours et les observations sur le concept général de travail ont également pu être relevés.

Dans le cadre du second objectif « identifier les modalités organisationnelles relatives à chaque forme du travail », la grille a permis de relever les discours et observations relatifs à la gouvernance (prise de décisions, répartition des tâches, gestion de conflits), aux lieux et espaces de travail et d'organisation du travail et à la communication interne.

Pour ce faire, les quatre entretiens individuels semi-dirigés ont tout d'abord été entièrement retranscrits à l'aide du logiciel *Cockatoo*. Ensuite, à l'aide d'un code couleur, chaque élément de la grille d'analyse a été extrait des entretiens individuels, du journal de bord et de la grille d'observation afin d'être classé dans la catégorie à laquelle il appartient (travail productif, travail reproductif et modalités organisationnelles). Par exemple, le code couleur du travail productif étant le vert, chaque citation des entretiens et du journal de bord faisant référence au travail productif (salarié ou indépendant) a été surlignée en vert puis extraite dans la grille d'analyse. Cette extraction minutieuse dans cette première grille d'analyse a notamment permis d'identifier les activités de travail productif et de travail reproductif.

Puis, dans un second temps, les discours et observations relatifs au travail productif ont été analysés à l'aide d'une seconde grille d'analyse leur étant exclusivement dédiée, dans laquelle les discours et observations sur le travail salarié ont été séparés de ceux sur le travail indépendant afin d'analyser ces formes du travail productif séparément (voir annexe 4). L'analyse du rapport au travail productif (salarié et indépendant) s'est faite à la lumière des critères d'épanouissement au travail relevés dans l'ouvrage de Gomez (2016) (le sens, l'utilité, la reconnaissance et l'autonomie), auxquels ont été ajoutés des éléments jugés significatifs et dont la pertinence a été vérifiée à l'aide de la première grille d'analyse, à savoir : la mise à profit des compétences, le rapport à l'argent, les expériences négatives et les expériences positives de travail productif, salarié ou indépendant. Ainsi, tous les discours et observations relatifs à ces éléments ont été relevés et classés dans un tableau (voir annexe 4) afin de faciliter l'analyse du rapport au travail salarié et au travail indépendant. Cela a permis de mettre en lumière les avantages et les inconvénients de ces formes du travail, perçus par les participantes et les participants. En outre, cela a également permis de mettre en lumière le rapport entretenu par ces dernières et derniers avec l'organisation dominante

du travail dans la société en France, selon la polarité « positif » ou « négatif », et d'en comprendre partiellement les raisons.

Par ailleurs, les discours et observations relatifs au travail reproductif ont été classés par activités identifiées dans un tableau (voir annexe 5). Dans un premier temps, cela a permis de déterminer lesquelles de ces activités sont perçues par les participantes et participants comme étant du travail et lesquelles ne le sont pas. De plus, cette classification des discours et observations par activités facilite l'extraction des avantages et des inconvénients de l'organisation en collectif des activités de travail reproductif perçus par les participantes et participants et d'en comprendre partiellement les raisons. Ainsi, les modalités organisationnelles en vigueur au sein du collectif pour favoriser une organisation efficace des activités de travail reproductif ont pu être mises en lumière ainsi que leurs dysfonctionnements.

Enfin, l'analyse du rapport qu'entretiennent les participants avec le concept général de travail a pris en compte la présence d'une autre recherche en psychodynamique du travail au moment de l'étude. En effet, dans le cadre de cette recherche parallèle, un groupe de 12 individus membres du collectif a participé à des entretiens collectifs semi-dirigés qui les ont poussés à réfléchir à certaines questions relatives au travail. Ainsi, dans le cadre de la méthodologie d'analyse des données de la présente étude, la possibilité que les réponses des participantes et participants aux entretiens individuels semi-dirigés et les discours relevés à l'occasion de l'observation participante aient pu être conditionnés au préalable par la présence de cette recherche en psychodynamique du travail, a été prise en compte. En outre, l'approche et les objectifs de cette recherche parallèle étaient très différents de ceux sur lesquels repose la présente recherche¹.

2. *Un positionnement interprétativiste*

¹ Trois entretiens collectifs d'une durée d'environ 2h et espacés d'environ deux semaines chacun ont été réalisés par deux chercheurs. Il n'y a pas eu d'observation participante. En résumé, l'objectif de cette recherche était de comprendre la place de l'éco-anxiété dans le rapport au travail entretenu par des membres de collectifs dits « alternatifs », selon une approche en psychodynamique du travail.

Comme le soulignent Boukaira et Daamouch (2021), un positionnement positiviste « est loin d'être adapté et pertinent pour une recherche dans le domaine des sciences sociales » (p.8). En effet, dans le cadre d'une étude qualitative, un tel positionnement supposerait l'atteinte d'une objectivité pure de la part de la chercheuse ou du chercheur dans la récolte et dans l'analyse des données collectées. Toutefois, au cours de la récolte des données sur le terrain, il est rapidement apparu peu probable qu'une telle objectivité soit possible. C'est pourquoi l'intersubjectivité entre l'étudiante chercheuse et les participantes et participants à l'étude, certains ressentis personnels, ainsi que les représentations subjectives du monde de l'étudiante chercheuse ont été pris en compte dans la récolte et l'analyse des données. Ainsi, la présente recherche adopte un positionnement interprétativiste qui suppose que « l'information produite est une interprétation et description d'une situation donnée à travers les expériences du chercheur et les représentations du monde » (Boukaira et Daamouch, 2021, p.9).

En effet, dans un premier temps, il apparaît important de souligner que ce travail de recherche s'inscrit dans les intérêts personnels de l'étudiante chercheuse qui s'intéresse de près aux initiatives de vie et de travail en collectif, alternatives au modèle capitaliste dominant, hors cadre académique. L'étudiante chercheuse était ainsi, de fait, prédisposée à porter un regard à la fois favorable et critique sur l'initiative étudiée dans la présente recherche. Par ailleurs, au cours du séjour sur le terrain, des relations amicales se sont tissées entre l'étudiante chercheuse et certains membres du collectif étudié. À titre personnel mais également pour enrichir l'analyse des données collectées, l'étudiante chercheuse a ainsi pu bénéficier de relations de confiance privilégiées. En effet, certaines de ses observations ont pu être éclairées à la lumière des confidences qui lui ont été faites et grâce à une meilleure connaissance interpersonnelle des membres qui composent le collectif. Toutefois, de manière réaliste, ces relations privilégiées auront également représenté un enjeu pour la rétribution des résultats de l'étude et les conclusions qui en sont issues. En effet, les résultats de l'étude témoignent avant tout de l'analyse scientifique d'une réalité qui tend à être objectivée par la mobilisation d'outils méthodologiques tels que la grille de Spradley ou les entretiens individuels. En ce sens, les conclusions issues de la recherche ne sont pas forcément en faveur de l'organisation collective du groupe étudié et peuvent remettre en question certains choix et comportements individuels et collectifs des participantes et participants. Pour rester dans son rôle de recherche et

mener à bien ce travail de mémoire, l'étudiante chercheuse a ainsi pris le risque de mettre en péril ces nouvelles relations amicales.

Toutefois, une prise de contact quotidienne avec une personne extérieure à la recherche a été effectuée dans le but d'aider à la prise de recul, afin d'avoir une réflexion sur les éléments subjectifs qui ont rythmés les journées sur le terrain. Aussi, l'étudiante chercheuse a quotidiennement échangé avec sa directrice de mémoire. Leurs discussions et rencontres au cours de la collecte de données et celles qui ont suivi ont été vectrices de validation afin d'intégrer, de manière pragmatique, le regard de l'étudiante chercheuse sur son terrain d'étude dans l'analyse des données et la rétribution des résultats.

CHAPITRE 4 – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Introduction du chapitre

Les données collectées nous ont permis d'apporter des éléments de réponses aux questions suivantes : Quel rapport les membres du collectif étudié entretiennent-ils avec le concept de travail ? Comment considèrent-ils leurs activités productives et reproductives ? Quelles sont les modalités de l'organisation du travail appliquées en conséquence au sein du collectif ? A quelles attentes répondent-elles, quels sont leurs avantages et leurs désavantages ?

L'analyse des données collectées durant l'étude a permis de mettre en lumière le rapport que les membres du collectif entretiennent avec le concept de « travail », tel que défini dans le cadre conceptuel. Elle a ainsi permis de distinguer les activités de travail productif au sein du collectif, à savoir les activités économiques (salarisées et indépendantes), et les activités de travail reproductif, à savoir les activités de subsistances, domestiques et bénévoles. L'analyse des discours et des observations relatifs à ces formes du travail a permis de comprendre le rapport que les membres entretiennent avec ces deux formes du travail au sein du projet collectif.

Ce chapitre présentera donc, en premier lieu, comment les membres du collectif conçoivent dans leurs propres mots ce qu'est pour eux le travail. Ensuite, le chapitre se déploiera en deux parties : une première sur le travail productif, une deuxième sur le travail reproductif.

La première partie mettra en lumière les éléments qui poussent les participantes et participants à conserver une activité salariée et/ou une activité indépendante et, dans le cas inverse, ce qui les a poussés à y renoncer. Elle présentera le rapport que les participantes et participants entretiennent avec le travail salarié et le travail indépendant d'une manière générale et, de manière plus spécifique, ce qu'ils et elles pensent de la manière dont ces formes du travail sont organisées dans la société.

La deuxième partie mettra en lumière la reconnaissance ou la non-reconnaissance des activités de travail reproductif par les participantes et participants comme étant du travail. Des dynamiques individuelles et de groupe seront mises en perspective avec des outils organisationnels en vigueur au sein de la CI afin de rendre compte du rapport que les participantes et participants entretiennent avec l'organisation du travail reproductif au sein de

la CI. Ainsi, cette partie présentera des éléments issus des entretiens et des observations qui traduisent la pertinence de l'organisation collective des tâches au sein de la CI étudiée mais également les enjeux qui peuvent en découler.

Qu'est-ce que le travail ?

Avant de présenter les résultats de l'analyse en lien avec le travail productif et reproductif, nous rapportons ici la façon dont les participantes et participants parlent et conçoivent le travail et le rapport qu'ils semblent entretenir avec le concept de travail de manière générale.

D'emblée, il a quand même été observé que la question du travail semblait importante pour l'ensemble du collectif étudié, tant individuellement que collectivement. En effet, par exemple, lors de l'entretien auquel elle a pris part, la participante 1 (P1) a affirmé que « *ça fait partie des questions à se poser quand on monte un collectif de toute façon, qu'est-ce que c'est le travail et comment on a envie de l'organiser chacun* ». En outre, elle a soulevé l'importance de reconnaître le « travail de subsistance » comme étant une source de production de richesse pour la société, afin « *d'arrêter de le considérer comme quelque chose de gratuit [...] et de le valoriser autant que le reste, voire plus, parce que c'est ça qui sert à vivre* ». La participante 4 (P4) a également fait la déclaration suivante lors de l'entretien auquel elle a participé : « *[...] comme beaucoup de personnes, on se pose plein de questions sur l'environnement, sur le sens du travail. [...] il faut être résilient, trouver des solutions quoi. On peut pas rester comme ça.* ». Cependant, il a été observé que le mot « travail » pour désigner les activités du collectif est très souvent (voire tout le temps) évité :

Pendant la réunion plénière, nous n'avons pas parlé de « travail ». Nous avons parlé de « mise en œuvre » et « d'activités économiques ». Les termes « œuvrer » et « être en action » sont souvent utilisés et le mot « travail » est principalement employé pour désigner les activités extérieures individuelles (salarisées et/ou indépendantes). Les termes « boulot » et « activité salariée » sont aussi prononcés. (JDB, J9²).

Il n'en reste pas moins qu'une confusion relative au concept même de « travail » est ressortie entre les membres du collectif. Certaines et certains se questionnent sur ce qui est du travail et ce qui n'en est pas et le collectif peine à s'accorder sur une définition commune du travail. Par

² Journal De Bord, Jour 9

exemple, au dix-neuvième jour de présence dans la communauté, il a été noté que « *pour [l'un des membres], la définition de ce qui est et qui n'est pas du travail est très confuse. Il ne sait identifier les moments où il travaille et les moments où il ne travaille pas et il a l'impression de passer son temps à travailler* » (JDB, J19). Un autre participant considère aussi le travail comme étant « *un concept complètement artificiel* » (P3) et ne parvient pas non plus à déterminer les moments pendant lesquels il travaille : « *Est-ce que je suis en train de travailler quand je suis en train de nettoyer chez moi ? Est-ce que je suis en train de travailler quand je suis en train de nettoyer la grange, le lieu commun ? La limite, pour moi... enfin, pourquoi on devrait faire une limite en fait ?* ». En ce sens, P2 a également relevé une frontière poreuse entre travail et non-travail :

[...] si je prends l'exemple d'un film, je regarde pas passivement un film, je ne suis pas là à gober un truc. J'ai tout de suite une réflexion sur qu'est-ce qu'a voulu faire le metteur en scène, qu'est-ce que ça raconte, comment ils émettent ça... donc ça c'est être au travail pour moi, c'est tout le temps. Le travail il se situe à tous les niveaux, qu'il soit intellectuel, manuel... (P2)

Ainsi, elle a déclaré : « *Alors des fois je dis « j'ai jamais travaillé » ou alors « je travaille tout le temps ».* » (P2).

Par ailleurs, il a été observé que, dans l'imaginaire du collectif, le concept de « travail » était souvent lié à l'effort et à la contrainte mais également à l'utile et au nécessaire. En effet, d'une part, l'effort et la contrainte sont des caractéristiques qui sont revenues plusieurs fois dans les discours sur le travail et les observations relevées pendant l'étude. P3, notamment, considère le concept de travail comme étant « *néfaste* » et a relevé « *un côté péjoratif de labeur, d'obligation* » (P3). Selon lui, le travail serait un ensemble d'actions « *un peu pénibles* ». En ce sens, lors de l'entretien, il a suggéré une opposition entre travail et plaisir : « *Mais même quand je suis en train de me balader pour regarder la biodiversité qu'il y a, est-ce que je suis en train de faire une analyse des lieux ou est-ce que je suis juste en train de prendre du plaisir à regarder ce qu'il y a autour de nous ?* ». Ici, le participant a assimilé le fait d'analyser quelque chose au travail et l'a opposé au fait de « *prendre du plaisir* ». P1 a également considéré le travail comme étant un « *effort contraint pour faire quelque chose* », effort qui peut être « *rémunéré pour compensation parce que cette chose n'est vraiment pas acceptable à faire* » (P1). Enfin, il a été relevé dans le journal de bord que l'une des rares fois où les activités de travail reproductif avaient été considérées comme étant du travail, a été la fois où l'un des membres a parlé de « *travail* » pour « *soulever qu'il trouvait beaucoup de tâches contraignantes, ce qui lui enlève*

du plaisir » (JDB, J16). Ainsi, la dimension péjorative liée à l'effort et à la contrainte est très présente dans le rapport que les membres entretiennent avec le concept général de « travail ».

D'autre part, il a été relevé une vision plus utilitariste du concept de travail. En effet, les membres sont tout le temps dans l'action pour réaliser des tâches utiles ou nécessaires, qu'elles soient rémunératrices ou non, ce qui donne le sentiment que le travail n'est pas toujours qu'un effort contraint et contraignant mais parfois une action naturelle qui s'inscrit dans une dynamique de vie en collectivité. En ce sens, P2 a déclaré à propos de ce qu'elle considère être du travail : « *C'est comment j'utilise mon temps quoi.* », avant d'ajouter : « *Travailler, c'est malaxer. C'est pétrir la pâte. C'est créer. [...] J'arrive pas, bien que sachant l'étymologie, j'arrive pas à l'associer à la douleur. Je l'associe à l'intérêt, à agir pour quelque chose qui me mobilise. C'est plutôt ça.* ». En outre, selon P3, « *l'envie d'être utile* » serait un moteur pour travailler. Il a déclaré en ce sens : « *Je crois que je ne me pose même pas la question de « est-ce que j'ai vraiment envie d'aller nourrir les poules ce matin ? », j'ai envie d'être là, c'est sûr* », ce à quoi il a ajouté : « *[...] c'est l'envie d'être utile, franchement. Moi, ma ressource, c'est ça, c'est d'être utile* » (P3). Ainsi, pour ces participants, au-delà d'être contraignant, le travail permet de réaliser des actions utiles qui donnent du sens aux actions ainsi réalisées.

Partie 1 – Rapport au travail productif

Dans cette partie, il s'agira de présenter le rapport que les participantes et participants, membres du collectif étudié, entretiennent avec le travail productif. Pour rappel, le « travail productif » est une notion qui désigne, aujourd'hui, l'emploi rémunéré financièrement. Le travail productif se compose du travail salarié et du travail indépendant, tous deux synonyme de rémunération.

Ainsi, dans un premier temps, l'analyse va faire ressortir le rapport des participantes et participants avec le travail salarié puis avec l'organisation du travail salarié qui domine dans la société. Nous présenterons les éléments qui justifient le maintien d'une activité salariée mis en perspective avec les expériences des participantes et participants. Cela nous permettra de mettre en exergue les nuances qui existent face à une analyse qui se voudrait trop simpliste des « avantages » *versus* des « inconvénients ».

Dans un second temps, le rapport avec le travail indépendant à titre individuel et avec le travail indépendant à titre collectif sera analysé. Là aussi, l'analyse sera présentée sous l'angle des

éléments de justification et des nuances qui leur sont inhérentes. Ainsi, cette première partie se conclura par l'analyse des activités économiques développées par le collectif (travail indépendant collectif). Cela nous permettra d'exposer les raisons qui poussent les membres à développer un modèle économique à travers ces activités, d'identifier les tensions leur étant relatives et de comprendre le rôle du collectif et de l'organisation choisie dans la manière de les réaliser.

1. Le travail salarié

Dans cette partie, il s'agira de relever les expériences salariées qui ont été identifiées lors de la collecte de données et d'analyser les discours relatifs à ces expériences. L'objectif est de comprendre le rapport que les participants observés et questionnés entretiennent avec le salariat et la manière dont celui-ci est organisé dans la société. Pour cela, nous nous sommes posé les questions suivantes : pourquoi se tourner vers ou décider de maintenir une activité salariée (quels avantages ?) ? Pourquoi, dans le cas inverse, avoir quitté le salariat (quels inconvénients ?) ? Ainsi, quels sont les critères importants, selon les participantes et participants pour un salariat propice à l'épanouissement des individus ?

1.1 Les activités salariées

Dans la mesure où la CI étudiée n'est pas une CI entièrement autosuffisante, plusieurs de ses membres poursuivent des activités de travail salarié. Plus spécifiquement, 10 des personnes participantes à notre étude (P1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 13) étaient concernées par le travail salarié. De celles-ci, certaines et certains exerçaient toujours leur activité au moment de l'étude sur le terrain tandis que d'autres y avaient renoncé pour des raisons qui seront mises en lumière dans cette partie. Parmi les participantes et participants qui exerçaient une activité salariée au moment de l'étude, 3 étaient à mi-temps (P7, 8 et 13), une à 80% (P1 - 32h/semaine) et 3 à temps plein (P5, 6 et 9). Sur les 10 participantes et participants concernés par le salariat, 2 n'étaient pas des habitants permanents du collectif au moment de l'étude (P13 et 14) et, enfin, seulement une (P13) était salariée active du collectif et pour une durée déterminée (CDD). Les huit autres étaient des membres permanents du collectif et exerçaient, au moment de l'étude ou avant de rejoindre le collectif, une activité salariée pour des structures extérieures au collectif.

Les personnes concernées par les activités salariées exerçaient ces activités dans les domaines suivants : sous-traitance administrative, production et commercialisation de produits phytosanitaires, recherche en neurosciences, géomatique, psychologie en établissement scolaire, intervention psychologique au sein d'une association, crèche (garderie petite enfance), consultation et audit pour des entreprises de certification, aéronautique et, enfin, gestion de la bibliothèque partagée du collectif (voir Tableau 4.1, Identification des domaines d'activité et situation des membres participants).

Tableau 4.1 - *Identification des domaines d'activité et situations des membres participants*

Participant / participant	Domaine d'activité	Rythme	Télétravail	Statut
P5	Sous-traitance administrative	Temps plein	1 jour / semaine	Actif
P9	Production et commercialisation de produits phytosanitaires	Temps plein	0 jour	Actif
P6	Recherche en neurosciences	Temps plein	3 à 4 jours / semaine	Actif
P1	Géomatique	80%	2 à 5 jours / semaine	Actif
P7	Psychologie en établissement scolaire	Mi-temps	0 jour	Actif
P8	Intervention psychologique au sein d'une association	Mi-temps	0 jour	Actif
P4	Crèche (garderie petite enfance)	Temps plein	0 jour	Inactif

P3	Consultation et audit pour des entreprises de certification	Temps plein	Inconnu	Inactif
P14	Aéronautique	Temps plein	Inconnu	Inactif
P13	Gestion de la bibliothèque partagée du collectif	Mi-temps	0 jour	Actif

1.2 Le rapport au travail salarié

Nous présenterons ici les principaux aspects qui ont été discutés et qui traduisent les effets positifs du travail salarié. Ces effets positifs sont nuancés et rendent compte des raisons qui poussent les participantes et les participants à maintenir ou à renoncer à leur activité salariée.

Sécurité financière

Dans un premier temps, l'analyse a révélé un rapport au salariat appuyé par la recherche d'une sécurité financière, individuelle et collective, et la recherche d'indépendance et/ou d'émancipation. En effet, 7 des 10 participantes et participants ont explicitement fait mention de leur rémunération comme étant l'une des raisons principales les ayant poussés à réaliser une activité salariée et à la conserver. Ici, la rémunération répond à différents besoins : elle peut répondre à un ou plusieurs besoins vitaux (se loger, se nourrir), une nécessité immédiate (rembourser des dettes, payer des charges) ; elle peut permettre une contribution financière au projet collectif ; elle peut être une source d'indépendance et/ou d'émancipation.

En ce qui concerne le premier cas de figure, c'est-à-dire le besoin et la nécessité, P1 a déclaré : « *il y en a qui reprennent [un travail salarié] parce qu'ils n'ont plus de sous* ». En outre, lors de la phase d'observation participante, P9, en poste au moment de l'étude, a déclaré s'être tourné vers le salariat par nécessité et avoir besoin d'une source de revenus immédiate. Ainsi, dans ce cas précis, le salariat apparaît comme une solution temporaire pour répondre à un besoin

financier immédiat que le collectif ne permet pas de combler. En outre, 4 autres des 7 participantes et participants ayant fait mention de leur salaire, ont insisté sur l'importance d'avoir un revenu « *en cas de besoin* » (P4), autrement dit par insécurité financière. Par exemple, P5 a affirmé que, tant que le collectif ne pourra dégager un revenu suffisant pour les habitants qui s'y impliquent, il ne se voit pas quitter son emploi. La stabilité financière permise par le travail salarié semble, ainsi, également permettre de faire face à l'insécurité financière induite par le projet collectif. De plus, à la question « *qu'attendez-vous de votre travail salarié ?* », P1 a répondu, sans hésitation : « *un salaire* », avant d'ajouter « *ce qu'apporte le travail salarié comme sécurité financière c'est quand même intéressant* ». P3 et 4 ont également relevé que la perte de la rémunération qui allait avec leur ancienne situation de salariés avait été un frein au moment de quitter le salariat. En ce sens, ils affirment avoir ressenti un inconfort, voire une insécurité, liés à la perte de leur salaire et à la réduction de leurs revenus. P3 a ainsi déclaré :

La plus grosse décision, de façon très triviale [...] c'est de lâcher 5000 euros pour 500 euros. Quand tu as 5000 euros tous les mois et que tu ne sais pas trop ce que c'est une fin de mois tendue, là quand même... je me suis dit « bon, est-ce que je ne suis pas en train de faire une connerie ? » (P3)

Cet inconfort du fait d'un changement de situation financière n'a cependant pas été suffisant pour le dissuader de quitter son emploi salarié. Toutefois, P4 a plusieurs fois déclaré avoir des problèmes de sommeil à cause de l'insécurité financière engendrée par l'arrêt de son activité salariale et l'incapacité du collectif, pour le moment, à générer un revenu de base pour ses membres (JDB, J10). En entretien, cette même participante a déclaré : « *Si demain ça se passait mal, je serais contente d'avoir un travail qui me permet de subvenir aux besoins de ma famille quoi* ». Ainsi, P4 semble valoriser la stabilité permise par une activité salariée à travers la rémunération, cette dernière lui assurant une sécurité financière dans un contexte où la CI ne parvient pas à soutenir l'entièreté des besoins du collectif.

En ce qui concerne la contribution financière au collectif, l'observation participante a montré que le salaire des membres du collectif en activité au moment de l'étude représente une source de revenus conséquente à destination du collectif, selon le principe de co-responsabilité. En effet, en principe, les membres salariés investissent moins de temps dans le projet collectif que celles et ceux n'ayant pas d'activités rémunératrices externes au projet. Pour compenser les inégalités d'implication du fait de l'activité salariée – qui prend du temps aux membres

concernés – les membres salariés peuvent apporter une plus grande contribution financière au collectif que les autres membres, impliqués à temps plein dans le projet. Le travail salarié exercé par certains membres du collectif permet ainsi de financer une partie des charges collectives, telles que, entre autres, les courses et les dépenses en énergies. Les autres participations financières issues de pensions ou d’allocations seraient, à elles seules, insuffisantes pour assurer la viabilité et la survie financière du collectif. En outre, les activités économiques développées par le collectif ne sont pas encore en mesure de couvrir toutes les charges collectives. La participation plus conséquente de ces travailleuses et travailleurs salariés représente ainsi un moyen de sécuriser financièrement le projet et, en d’autres termes, de faire face à l’insécurité financière au niveau collectif. C’est le cas, entre autres, des participants 5 et 6 qui exercent une activité salariée à temps plein à l’extérieur du projet collectif. La rémunération qu’ils perçoivent leur permet de donner au collectif, tous les mois, une somme plus importante que la plupart des membres permanents, essentielles pour pouvoir payer toutes les charges collectives mensuelles. Toutefois, l’observation participante a révélé que P5 et 6 ont tendance à surcompenser le temps qu’ils accordent à leur emploi : d’une part à travers leur contribution financière plus élevée que la moyenne et d’autre part à travers une implication intense dans le projet sur leur temps libre.

Enfin, en ce qui concerne le salaire comme moyen de s’émanciper ou d’être indépendant, 2 des 7 participantes et participants ayant fait mention de leur salaire pour justifier le choix d’une activité salariée, considèrent le salaire comme étant une source d’émancipation et une condition à l’indépendance. Il est pertinent ici de noter qu’il s’agit exclusivement de participantes, à savoir P4 et 7. Ces dernières jugent important, si ce n’est crucial, de ne pas dépendre de la seule source de revenu de leur compagnon pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille. En effet, au sujet de ce que signifie l’émancipation dans ce cas, P4 a déclaré : « *[L’émancipation] c’est de pouvoir ne pas dépendre de son mari, de pouvoir avoir une autonomie financière, de pouvoir être sur un pied d’égalité on va dire* ». En outre, il y a la notion de « capacité », et même de « capabilité », qui revient dans l’idée d’émancipation divulguée dans leurs discours sur le travail salarié. Plus précisément, l’analyse des données a révélé que l’idée de « *pouvoir être sur un pied d’égalité* » (P4) renvoie à la capacité d’être employée et à la capacité de pouvoir subvenir à ses propres besoins et ceux de leur famille. En effet, lors de l’entretien numéro 4, la participante 4 a utilisé l’exemple de sa mère pour préciser ce qu’elle entendait par « *émancipation par le travail* » et le lien entre rémunération et capacité :

Ma mère, elle a dû reprendre un travail, elle était mère au foyer quoi, comme beaucoup de femmes dans les années 70. [...] Et moi j'ai cette fierté qu'elle ait pu subvenir à nos besoins, à la famille, elle a pu nous payer des études à moi et mes sœurs. Donc c'est là où je vois l'émancipation par le travail. (P4)

En outre, au 16^{ème} jour de l'observation participante, une conversation avec la participante 7 a confirmé le lien étroit entre travail salarié et émancipation en tant que femme :

[P7] dit aimer son métier mais qu'elle le conserve surtout pour une question d'indépendance. Elle a relevé que c'était important pour elle d'avoir un travail salarié et qu'elle le fait avant tout par insécurités dont elle se dit consciente. Pas seulement des insécurités financières, a-t-elle précisé, mais également liées à sa capacité de pouvoir effectuer un emploi en tant que femme, qui lui permette de subvenir à ses besoins et ceux de sa famille. (JDB, J16)

En ce sens, elle ne dissocie pas la notion de travail – et, à travers elle, la notion de rémunération – de celle d'indépendance en tant que femme. Au sujet de P7, P4 a d'ailleurs déclaré en entretien :

Elle, elle a repris le travail pas pour une question de coût, d'argent, parce que les revenus de [son compagnon] suffisent en fait. Mais parce qu'elle a besoin de se prouver qu'elle est capable, donc il y a quand même, voilà. C'est là pour moi l'émancipation, c'est de... voilà on est autant capable [que les hommes] » (P4)

Le travail salarié, à travers la mise en pratique de compétences et la rémunération, est ainsi considéré par ces deux participantes comme étant un outil d'épanouissement personnel, permettant de s'affirmer comme étant des femmes capables et indépendantes. En cela, ces deux participantes considèrent la rémunération comme étant un vecteur d'indépendance.

Plaisir et passion

Si la sécurité financière est un apport du salariat qui explique en partie le rapport que les participantes et participants ont avec le travail salarié – à savoir un rapport financier lié à des insécurités de subsistance, d'égalité (participation en co-responsabilité) et de genre (s'émanciper par le travail salarié) – il n'est cependant pas le seul facteur à prendre en compte. En effet, l'analyse des données recueillies a mis en lumière que 5 des 10 participantes et participants concernés par le salariat exercent ou exerçaient une activité salariée par plaisir ou par plaisir (P1, 4, 6, 8 et 13).

Tout d'abord, P4, 6 et 8 ont relevé que mettre à profit leurs compétences pour des causes qui leur tenaient à cœur représentait une motivation suffisante à la réalisation et au maintien d'une activité salariée. En effet, au moment de l'étude, P8 venait tout juste d'accepter une offre d'emploi à temps partiel alors qu'elle n'était ni en recherche, ni dans le besoin (financier). Au huitième jour de l'étude, il est noté dans le journal de bord : « [P8] a repris un travail salarié par enthousiasme pour le poste qu'on lui proposait, et non par nécessité ». A noter que cette participante est psychologue dans une association pour femmes qui ont subis ou subissent toujours des violences et que le salaire de cette dernière est insuffisant pour couvrir les frais de son foyer. Cependant, le collectif, à travers le principe de co-responsabilité cité plus haut, permet à sa famille (composée de trois membres) de ne pas dépendre exclusivement de ce revenu extérieur. En outre, il s'agit d'un emploi ayant une utilité sociale, ce qui semble prévaloir sur l'envie d'un revenu plus élevé : « [P8], qui est à mi-temps, est très mal payée mais effectue un travail qui la passionne » (JDB, J10). P4 a également déclaré, en faisant explicitement référence à elle-même et à P8 que « c'est ok d'être mal payée si on fait quelque chose qu'on aime », ce à quoi elle a ajouté : « C'est vraiment ce que je recherchais, moi, faire un métier qui me plaît. [...] La notion de plaisir elle est forte pour moi. ». A noter que P4 a quitté son activité salariée avant de rejoindre le collectif.

De plus, P6 a affirmé plusieurs fois, durant l'étude, qu'il était passionné par son emploi salarié. Le participant 6 est chercheur en neurosciences à temps plein, avec une possibilité de télétravailler 4 jours sur une semaine de 5 jours. Lors de l'observation participante, il a déclaré « lier l'utile à l'agréable » en exerçant une fonction qui lui permet d'étudier des sujets d'actualité au sein du collectif, comme la question du Burn-out. En effet, au 20^{ème} jour de l'observation participante, il est noté dans le journal de bord :

Nous parlons de son métier de scientifique, de ses intérêts de recherche et de l'équilibre qu'il souhaite trouver entre les besoins [du collectif] et ses projets de recherche. Il se dit passionné de neurosciences et se dirige vers l'étude des burnout. D'actualité, aussi dans [le collectif], selon lui. (JDB, J20)

Ainsi, P6 entretient un rapport avec le travail salarié dans lequel le plaisir et l'utilité sont des facteurs importants.

Pour finir, P13 qui, au moment de l'étude, venait s'occuper du projet de bibliothèque partagée du collectif deux fois par semaine, était salariée du collectif depuis quelques mois car elle suivait un programme de réinsertion dans l'emploi. Avant de devenir salariée du collectif, cette

participante en était bénévole. Au 21^{ème} et dernier jour de l'observation participante, il est noté dans le journal de bord : « [P13] dit prendre beaucoup de plaisir à s'occuper de ce projet de bibliothèque. ». Ainsi, concernant cette participante, la notion de plaisir est également présente dans son rapport au travail salarié, du moins celui qu'elle effectue au sein du collectif.

Ainsi, selon l'analyse des données collectées, P1, 4, 6, 8 et 13 ont un rapport au travail salarié lié au plaisir, à la passion et à l'utilité, au-delà du simple aspect financier.

Flexibilité

Au rapport financier et au rapport passionné que les participants entretiennent avec le travail salarié et qui les motivent à choisir cette voie plutôt qu'une autre, s'ajoute la dimension de la flexibilité. En effet, 3 des 10 participantes et participants concernés par le salariat et étant toujours en poste au moment de l'étude ont affirmé apprécier la flexibilité, en termes d'horaires, de liberté et de marge de manœuvre, permise par leur emploi (P1, 5 et 6). Cette flexibilité se traduit en jours de télétravail et en autonomie dans la réalisation de leurs fonctions respectives. Dans le cas de P5 et 6, il semblerait que le télétravail soit un critère attractif pour le maintien de leur activité salariée à temps plein. En effet, P5 peut effectuer un jour de télétravail par semaine et le P6 peut en effectuer 4. Lors de la phase d'observation participante, il a été relevé que P5 et 6 profitent de ces jours de télétravail pour être très présents dans le quotidien du collectif et auprès de leurs familles. P6, par exemple, peut passer plus de temps à s'occuper de ses deux enfants qui reçoivent l'instruction en famille (IEF), c'est-à-dire « l'école à la maison ». P5, quant à lui, s'occupe, entre autres, de la comptabilité du collectif. Ainsi, cette flexibilité favorise leur implication dans les différentes tâches induites par le projet collectif ainsi que leur sociabilisation avec les autres membres. En ce sens, ces deux participants semblent valoriser la flexibilité, en termes d'horaire, permise par leur emploi.

Dans le cas de P1, c'est plutôt le fait de pouvoir être autonome et d'avoir très peu de supervision dans la réalisation de ses fonctions qui lui permet d'apprécier sa position de salariée. En effet, à la question « *qu'attendez-vous de votre travail salarié ?* », P1 a placé en seconde position : « *La liberté dans ce que je fais* », ce à quoi elle a ajouté : « *Vraiment, c'est quelque chose pour moi qui est hyper important [...]. On me donne les outils à faire et puis je fais l'outil et on m'embête pas sur comment il est fait ou en combien de temps* ». A noter que cette participante peut également effectuer du télétravail et n'est pas à temps plein mais à 80% (32h/semaine).

Pour rappel, elle était en voie de quitter définitivement le collectif au moment de l'étude. Par ailleurs, lors de l'entretien semi-dirigé auquel elle a pris part, la participante a déclaré percevoir son travail salarié comme étant une échappatoire, ce dernier représentant moins une charge mentale que la vie au sein du collectif : « *J'ai pas de téléphone de boulot par exemple. Parce que c'est souple en fait. Il y a une espèce de confiance, si le travail est fait ou même s'il n'est pas fait... que je l'explique juste. [...] Alors que [le collectif], pour moi, c'est beaucoup plus stressant.* ». En ce sens, la participante apprécie la flexibilité permise par son emploi en ce qu'elle lui permet de « déconnecter », là où elle n'a aucun moyen de « déconnecter » du collectif. Par ailleurs, elle a déclaré : « *le fait d'avoir mon boulot à côté pour pouvoir avoir un espace un peu connu et stable, ça aide. En fait, moi, ça m'a aidée.* » (P1). En effet, l'observation participante a montré que les membres du collectif sont amenés à se croiser plusieurs fois par jour et que la transmission d'informations collectives via des plateformes de communication est très fréquente, rendant la « déconnexion » quasiment impossible. De plus, elle ressent une certaine incompatibilité entre son emploi salarié et son implication dans les tâches quotidiennes induites par la vie en collectif. Elle évalue, en effet, environ 20 heures par semaine le temps qu'elle consacre à ces dernières et ressent le manque de « temps pour soi » comme une contrainte : « *J'ai quand même besoin de me garder du temps et de l'énergie et j'ai du mal à le faire ici [dans le collectif].* ». Bien que son travail salarié lui prenne plus de temps, il remplit les conditions suffisantes à l'épanouissement de la participante qui le préfère ainsi à son expérience au sein du collectif. Enfin, P1 semble percevoir son travail salarié comme un moyen plus concret que le collectif pour faire changer les choses selon ses convictions :

Du fait d'avoir plus de temps en partant [du collectif], je vais encore plus m'impliquer dans les questions syndicales et déléguées du personnel. Et on peut proposer des choses, en fait. L'un des camarades délégués syndicaux avec lequel on va essayer de faire des trucs, il est pour la semaine de quatre jours, augmenter à fond le congé paternité. Il y a des marges de manœuvre. (P1)

Ainsi, elle valorise les marges de manœuvre permises par son emploi salarié. Finalement, d'une manière générale au moment de l'étude, son travail salarié, la manière dont il est organisé et géré, le cadre clair et précis qu'il représente dans sa vie, semble lui apporter une plus grande satisfaction au quotidien que le projet collectif.

1.3 Inconvénients du travail salarié

Si les résultats présentés ci-dessus semblent traduire un rapport positif au travail salarié, l'analyse des données récoltées révèle également un certain nombre d'inconvénients, représentatifs d'un rapport plus péjoratif au travail salarié. En effet, 5 des 10 participantes et participants concernés par le salariat portent un regard critique sur le salariat, qu'il s'agisse de leur propre activité salariée, présente ou passée, ou de l'organisation du travail salarié qui domine dans la société (P1, 3, 4, 9 et 14). Parmi elles et eux, 2 étaient toujours en activité au moment de l'étude (P1 et 9) et 3 avaient quitté leur activité salariée avant de rejoindre le collectif (P4, 3 et 14), dont un qui n'est pas un membre permanent du collectif (P14) mais qui a le statut de bénévole. À ces 6 participantes et participants s'ajoute P2, non concernée par le salariat en tant que salariée mais qui, à l'occasion d'un entretien semi-dirigé, a pu faire part de son opinion relative au travail salarié.

La contrainte

Tout d'abord, P1 et 3 ont pointé le phénomène de spécialisation, propre à l'organisation capitaliste du travail. En effet, la société selon le modèle capitaliste dominant pousse les individus vers le salariat et, dans le salariat, les entreprises tendent vers des logiques de spécialisation. En d'autres termes, le salariat vient souvent avec une volonté de spécialisation. La spécialisation renvoie ainsi à l'idée de développer ses compétences dans un seul domaine, un seul travail, ou une seule activité.

Dans le cas de P3, c'est l'institution de l'école, à travers l'intermédiaire de la conseillère d'orientation, qui l'a poussé à se spécialiser dans une formation jugée plus adéquate à son profil. En effet, au moment de faire un choix de filière pour déterminer son orientation professionnelle, P3 avait un intérêt particulier pour des métiers agricoles. Cependant, à ce propos, il a déclaré lors de l'entretien :

Quand j'étais petit, en troisième, je voulais être maître-chien ou agriculteur. [...] La conseillère d'orientation m'a répondu « t'as quand même plus de capacités de faire ça, on va quand même t'orienter vers un métier qui a plus d'avenir quand même... Quand même hein, parce que ce serait quand même dommage ». Donc j'ai écouté sagement et je suis devenu ingénieur et j'étais cadre parisien, voilà. (P3)

En d'autres termes, P3 s'est vu orienté vers une activité salariée – socialement valorisée car assimilée à la notion de « capacités » – plutôt qu'une activité indépendante dans le secteur agricole. En outre, la fonction d'ingénieur représente une sécurité plus importante que celle d'agriculteur en ce qu'elle permet un salaire fixe. Toutefois, après avoir multiplié les expériences de salariat pendant 15 ans, P3 a quitté sa situation pour retourner vers son domaine de prédilection : l'agriculture. D'après ce participant, le principe de polyvalence est « *quand même vachement plus séduisant que de faire tous les jours la même chose, répétitive* » et permettrait selon lui d'éviter « *un travail aliénant* » (P3), comme cela peut-être le cas du fait d'une spécialisation trop stricte. En ce sens, il oppose la spécialisation à l'échelle individuelle à l'épanouissement personnel.

En outre, P1 a relevé l'intérêt de la polyvalence en faveur de l'autonomisation des individus : « *[En France], on n'est pas du tout autonome. [...] On se rend vulnérable à n'importe quel changement alors qu'on pourrait apprendre à faire plein de trucs et puis voilà, multi-tâches quoi.* », a-t-elle déclaré par rapport au phénomène de spécialisation, ce à quoi elle a ajouté : « *[...] On ne peut pas vraiment subvenir à nos besoins en fait. On est obligé de faire venir la nourriture de loin. [...] On assèche ce qui est autour du coup et ça nous rend plus vulnérables* ». En ce sens, P1 oppose la spécialisation à l'échelle collective à la résilience et à l'autonomie.

Ainsi, P1 et 3 s'accordent sur l'idée que la société française, à travers son organisation dominante du travail, confine les individus dans une spécialité en dissonance avec l'épanouissement personnel et, plus largement, en dissonance avec des objectifs d'autonomie collective. La spécialisation en soi, lorsqu'elle est choisie, ne semble pas leur poser problème. Ce qui semble poser problème, c'est l'inévitable spécialisation qui empêche celles et ceux qui le souhaitent d'être « *multi-tâches* » (P1). P1 a déclaré, en ce sens : « *Alors c'est bien de se spécialiser mais je pense qu'on peut ne pas le mettre comme modèle majoritaire. On peut dire « si t'as envie de te spécialiser dans un truc vas-y » mais pourquoi tout le monde se spécialiserait dans un truc ?* ». La possibilité d'être polyvalent se place ainsi comme un critère essentiel à l'épanouissement de P1 et 3, car cela permet d'être autonome et d'éviter l'aliénation au travail.

De plus, outre la remise en cause du phénomène de spécialisation, le salariat semble se placer comme étant une nécessité pour générer des revenus et subvenir à ses besoins. En ce sens, au moment de l'étude, le participant 9 avait récemment repris une activité salariée dans une

entreprise dont la mission est « *très éloignée des valeurs et convictions qu'il défend* » (JDB, J20). En effet, ce participant travaille pour une entreprise qui produit et commercialise des produits phytosanitaires, ce qui va à l'encontre de ses convictions écologiques. Par exemple, lors de l'observation participante, au 20^{ème} jour, il racontait la manière dont il prenait des précautions lorsqu'il s'adressait à ses collègues et, surtout, à ses supérieurs hiérarchiques, « *pour ne pas avoir l'air trop écolo* » (JDB, J20). En outre, au moment de l'étude, le participant rencontrait des difficultés financières pressantes que le collectif ne pouvait pas apaiser. L'observation participante a révélé que le participant était dans l'urgence de trouver une source de revenu et que, mettre à profit ses compétences dans le premier emploi salarié qui se présentait, s'est avéré être la solution la plus efficace. Le participant ne pouvait pas se permettre d'attendre une offre d'emploi plus cohérente avec ses convictions et ne pouvait pas risquer de lancer sa propre entreprise dans ce contexte financier difficile qu'était le sien. En d'autres termes, le salariat s'est imposé comme étant la seule solution pour subvenir à ses besoins et ceux de sa famille. Au moment de l'étude, P9 entretenait ainsi un rapport avec le travail salarié comme étant une contrainte et dans lequel la nécessité de la rémunération prévaut sur l'appétence et les convictions.

L'organisation du travail en contexte de travail salarié

Au-delà des critiques relatives à la spécialisation et à la nécessité qui poussent les individus dans les bras du salariat, 4 des 10 participantes et participants ayant exercé une activité salariée semblent entretenir un rapport conflictuel avec le principe de hiérarchie, fortement présent au sein de l'organisation dominante du travail salarié (P1, 3, 4 et 14).

Dans le cas de P1 et 4, des expériences particulièrement négatives de salariat les ont poussé à remettre en question le modèle dominant sous l'angle de la hiérarchie. En effet, elles ont toutes les deux vécu une situation de « burn-out » dans le cadre d'un emploi salarié, c'est-à-dire « un état de fatigue intense et de grande détresse causé par le stress au travail » selon le dictionnaire en ligne Le Robert (<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/burn-out>).

Pour P1, cette situation a été engendrée par des objectifs trop exigeants, fixés par sa hiérarchie, du stress constant et une sous-estimation de l'importance de son travail : « *Il y avait à la fois des objectifs pas forcément tenables, une dévalorisation de notre travail. [...] On vendait notre travail moins cher que ce qu'il coûtait vraiment. Et donc c'est pas très valorisant.* » (P1). Elle

explique que cette dévalorisation était liée aux prix des prestations vendues par son entreprise, jugés trop bas car fixés en fonction d'un « marché » (celui de la fibre optique) et non en fonction du véritable coût du travail. Ainsi, la rémunération des employés, dont la sienne, était plus élevée que le prix de vente des prestations, ce qui pouvait pousser les publics extérieurs à dévaloriser le métier. Lors de l'entretien, elle a affirmé avoir subi des réflexions injustes et dévalorisantes : « *On [la hiérarchie] nous disait qu'on coûtait trop cher, mais c'est juste qu'ils [la hiérarchie] ne vendaient pas notre travail assez cher.* » (P1). De plus, elle a affirmé : « *c'était un milieu stressant et au fur et à mesure le stress était tellement important qu'on perdait tout le sens de ce qu'on faisait* » (P1). En ce sens, le discours de cette participante relatif à son expérience de burn-out révèle que le travail salarié, à travers son fonctionnement hiérarchique orienté vers la recherche de profit et son inscription sur des marchés concurrentiels, peut engendrer un stress et une perte de sens qui, par effet d'accumulation, sont propices au burn-out. Dans le cas de cette participante, cette situation s'est traduite par un changement d'emploi et une meilleure connaissance de ses besoins en tant que salariée. En ce sens, au sujet de son adhésion au collectif, elle a déclaré : « *C'était le but, de pouvoir retrouver du contrôle et du sens à ce que je faisais.* ». En effet, comme discuté plus haut, la flexibilité et la confiance que sa hiérarchie lui accorde dorénavant sont des facteurs importants, si ce n'est essentiels, à son épanouissement au sein de ses fonctions. Elle a ainsi ajouté : « *J'ai changé de travail et maintenant je suis dans une boîte qui fait des énergies renouvelables. Donc toujours salariée, et la boîte est beaucoup plus cool et [...] il y a une meilleure ambiance* ». Nous pouvons donc en déduire que P1 a finalement mis en cause l'ancienne entreprise pour laquelle elle travaillait plutôt que le modèle salarial en lui-même.

Dans le cas de P4, c'est également le fonctionnement trop hiérarchique, en termes de fixation des objectifs et de valorisation du travail, qui a engendré un stress et une perte de sens propice à sa situation de burn-out. En effet, avant de faire un burn-out, la participante venait récemment de se réorienter professionnellement vers le secteur de la petite enfance et commençait son premier emploi salarié dans une crèche. Elle a qualifié ce premier emploi comme ayant été « *l'horreur totale* » du fait d'une hiérarchie « *maltraitante* » (P4). En effet, elle a décrit cette situation en des termes forts, qui révèlent un rapport conflictuel avec le principe de hiérarchie pyramidale, très présent dans l'organisation capitaliste du travail. Dans ce premier emploi en tant qu'éducatrice de jeunes enfants au sein d'une crèche associative, les objectifs fixés par sa hiérarchie étaient visiblement déconnectés de la réalité terrain de l'équipe qui travaillait directement avec les enfants : « *j'ai bien vu qu'il y avait des dysfonctionnements qui étaient dus*

à ce que la directrice demandait » (P4). En ce sens, la participante a relevé « une véritable division entre l'équipe et la hiérarchie » et « un déchirement, pas de dialogue entre la hiérarchie [présidente de l'association] et la directrice ». Selon elle, « il y a eu vraiment toutes les perversions de la hiérarchie pyramidale ». En effet, les objectifs exigés par le haut de la pyramide (présidence de l'association) n'étaient pas en cohérence avec les enjeux relatifs à la petite enfance et la directrice les imposait tout de même à l'équipe. Les conséquences de ces incohérences ont été le non-respect des « besoins primaires des jeunes enfants », notamment en termes de sommeil, et « une équipe en souffrance et très divisée » (P4) : « L'équipe est stressée. Elles sont pas bien, bin elles peuvent pas être bien avec les enfants. Il y avait vraiment beaucoup trop d'enfants dans des espaces trop petits et en plus, il fallait pas qu'ils dorment. ». Selon la participante, cela s'explique en partie par le fait que le secteur de la petite enfance « a été ouvert au marché en 2005 ». En ce sens, elle a ajouté :

En fait c'est la marchandisation de la petite enfance qui a eu lieu, avec des enjeux vraiment déconnectés : taux de remplissage de crèche... tout ce qui avait été mis en place pendant des années s'est dégradé. [...] Enfin, c'est de la déshumanisation, quoi. Moins de personnel, moins de personnes diplômées. Donc ça se dégrade et ça ne va pas en s'arrangeant parce qu'il y a eu encore des nouveaux décrets avec encore moins de taux d'encadrement de personnes diplômées. (P4)

En outre, la dévalorisation des métiers de la petite enfance à travers ces réformes témoigne, selon elle, d'un « mépris » de la part du sommet de la pyramide hiérarchique du secteur, à savoir les membres du gouvernement qui discutent et votent les lois. En effet, elle a déclaré : « Parce qu'il y a un mépris. [...] Je sais plus quel ministre avait dit, c'était par rapport à l'éducation nationale, il disait : « faut pas avoir fait bac + 5 pour changer des couches » [rires]. Ça réduit bien. ». Par ailleurs, cette expérience négative du salariat s'est traduite en un arrêt de travail de plusieurs mois, pendant lequel la participante est venue à la conclusion qu'il s'agissait du « bon métier », mais pas de la bonne manière de l'organiser et de le gérer. Elle s'est donc dirigée vers une crèche dans laquelle les conditions de travail étaient meilleures, selon elle, et l'équipe solide : « c'était des bonnes conditions de travail, un très bon projet pédagogique qui avait des valeurs qui se rapprochaient des miennes, qui me faisaient sens et tout. » (P4).

P3 a également quitté son emploi salarié à la suite de plusieurs expériences de salariat qui l'ont poussé à remettre en question le fonctionnement de l'organisation dominante du travail salarié en France. En effet, après 15 ans d'activité salariée dans la ville de Paris et après avoir occupé plusieurs postes prestigieux dans différentes entreprises, incluant des responsabilités et de très

bons salaires, il a finalement renoncé au salariat pour lancer une activité à son compte. Ces expériences en tant que salarié l'ont poussé vers un cheminement personnel, pendant lequel la perte de sens a été graduelle jusqu'à ce qu'elle devienne insupportable et le pousse à changer drastiquement de cap. Pour lui, l'une des raisons de cette perte de sens est fondamentalement liée au manque de « concret » dans ses fonctions salariées, ce qui a engendré cette perte de sens, là où le participant définit la notion de « concret » comme étant le fait « d'œuvrer par mon action à changer les choses » (P3). Le fonctionnement hiérarchique en contexte de salariat a semblé être un frein à la recherche de concret du participant : « *L'organisation est très hiérarchique. De toute façon, tu es responsable, mais tu as toujours un responsable au-dessus de toi. [...] quand je vois que j'ai plus mon mot à dire, là c'était le trop-plein* ». Par ailleurs, les objectifs de maximisation des profits relatifs aux entreprises capitalistes ont entraîné, selon le participant, « *des situations complètement aberrantes* » dans lesquelles son avis n'était pas pris en compte. En effet, les objectifs d'amélioration fixés par les actionnaires – sous-entendu augmenter le chiffre d'affaires annuel – ne prenaient pas en compte la qualité de vie au travail ni la qualité du service rendu aux clients : « *soit on augmente les prix aux clients, soit on baisse nos coûts. [...] Si on ne trouve pas de source d'optimisation, ça veut dire qu'on va réduire nos coûts, donc on va prendre des moins bons produits, on va baisser les salaires, on va mettre le système en tension. C'est ce schéma-là qui est à remettre en question.* ». En ce sens, à la question « *qu'attendez-vous d'un travail salarié ?* », il a répondu : « *J'ai toujours eu cette attention d'aller vers du plus concret* », soit d'œuvrer par son action à changer les choses. Il s'est alors rendu compte que, dans le modèle de salariat proposé par l'organisation dominante du travail, il n'était « *qu'un pion* » (P3) et a déclaré, en ce sens :

Je me rendais bien compte que c'est pas en changeant d'entreprise que ça allait changer le fond. [...] Puisque je suis qu'un pion, et même avec des gros postes à hautes responsabilités – hautes responsabilités sur le papier, mais dans les faits vraiment pas du tout – [...] là est apparu la nécessité de créer mon entreprise, pour être mon propre patron. (P3)

En ce sens, P3 s'est libéré d'une hiérarchie jugée trop contraignante, pas suffisamment à l'écoute, qui manquait de considération pour les employés et, enfin, qui exigeait l'atteinte d'objectifs qui lui paraissaient insensés. En outre, ce ne sont pas seulement les entreprises dans lesquelles il a travaillé qu'il remet en question, mais le modèle capitaliste selon lequel elles sont gérées. En ce sens, P1 a également relevé la perte d'autonomie des individus à travers le manque de pouvoir décisionnel engendré par le modèle d'organisation du travail salarié dominant :

C'est pas les gens qui décident en général. C'est des entreprises. Souvent les entreprises sont capitalistes et donc ils [les salariés] subissent et travaillent en plus pour des gens qu'ils connaissent pas forcément et donc ils n'ont pas de marge de manœuvre vraiment sur le fond et la forme de leur travail. (P1)

En d'autres termes, à travers le salariat, les travailleuses et travailleurs ne peuvent plus décider de la manière dont leur travail est organisé et les objectifs que ce dernier est sensé remplir. Selon P1, dans le modèle capitaliste dominant, le salariat engendre un transfert de ce pouvoir de décision aux employeurs et, plus généralement, aux actionnaires des entreprises.

Enfin, pour finir, P14, bénévole au sein du collectif pour quelques jours au moment de l'observation participante, a également quitté son premier emploi salarié à cause de désaccords trop profonds avec sa hiérarchie. En effet, lors d'un échange avec ce dernier pendant la phase d'observation participante, il a affirmé « *avoir quitté son travail d'ingénieur dans l'aéronautique car celui-ci n'avait plus de sens, notamment car sa hiérarchie n'avait pas du tout été attentive aux enjeux environnementaux, même en interne* » (JDB, J17). Ce dernier a relevé que la situation climatique était une urgence négligée par ses supérieurs et qu'il ne se voyait plus travailler pour une entreprise si peu consciente de son impact environnemental. En effet, au-delà du manque de moyens mis dans une transition que le participant jugeait nécessaire, sa hiérarchie lui refusait toute initiative en interne : « *refus de mettre en place une meilleure gestion des déchets, refus de calculer l'empreinte écologique des salariés, refus d'organiser des événements d'entreprise autour de la responsabilité environnementale, etc* » (JDB, J17). Après avoir quitté cette entreprise, le participant, en quête de sens, s'est tourné vers une plus petite structure qui œuvrait dans l'optimisation énergétique. Cependant, à ses yeux, le manque de moyens financiers lié à la petite taille de cette entreprise ne permettait pas de « *mettre en place une organisation suffisamment efficace pour faire concurrence aux plus grosses entreprises* » (JDB, J17). En d'autres termes, il s'est rapidement rendu compte que « *cette PME n'avait pas, ou seulement que très peu, d'impact positif concret sur l'environnement* » (JDB, J17). Ainsi, le participant a exprimé être en recherche d'un nouvel emploi salarié dans une grosse structure, car, selon lui, ce sont « *les grosses structures qui ont plus de moyens pour faire avancer les choses* » (JDB, J17). Il souhaiterait, en ce sens, un emploi salarié dans lequel il pourrait avoir la liberté d'agir favorablement face à l'urgence climatique, avec une hiérarchie conciliante qui lui accorde les moyens financiers et matériels nécessaires pour se faire.

Les résultats montrent que les participantes et participants ayant quitté leur emploi salarié – à savoir P3, 4 et 14 et P1 même si elle a repris une activité salariée après – l’ont fait en réaction à une perte de sens. Dans leur cas, la perte de sens a été engendrée par une organisation du travail jugée malsaine à travers des rapports hiérarchiques oppressants (P1), un impact nul ou insuffisant de leurs actions dans le cadre de leurs fonctions (P3 et 14), la dévalorisation et le manque de reconnaissance pour leur travail (P1 et 4) et, enfin, à travers une prise de conscience des enjeux sociaux et environnementaux actuels qui ne sont pas en cohérence avec l’organisation dominante du travail salarié (P1, 3, 4 et 14). En d’autres termes, les sentiments de contrainte, de manque d’utilité et de manque d’intégrité constituent les moteurs de la perte de sens, favorisés par un modèle d’organisation du travail salarié considéré comme destructeur (P1 et 14) et déshumanisant (P3 et 4).

1.4 La perception du collectif du travail salarié

Pour terminer l’analyse du rapport que les membres du collectif entretiennent avec le travail salarié, certaines réflexions sur la compatibilité entre le projet de CI et le fait d’avoir un travail salarié à l’extérieur ont été relevées. En effet, deux des participantes aux entretiens individuels semi-dirigés (P1 et 2) ont relevé le manque de cohérence entre le fait d’exercer une activité salariée à l’extérieur du projet collectif et le fait de s’impliquer dans un tel projet. En outre, plusieurs observations ont confirmé que le fait d’exercer une activité salariée à l’extérieur du projet pouvait susciter des tensions au sein du groupe. De plus, il est intéressant de se pencher plus précisément sur le cas particulier de P13 et de ses conditions de travail. En effet, cette dernière étant salariée du collectif, l’analyse des discours associés à ses conditions de travail et les observations relevées à ce sujet sont pertinentes pour comprendre la perception du collectif du travail salarié.

Tout d’abord, en ce qui concerne l’incompatibilité entre le fait d’exercer une activité salariée à l’extérieur du collectif et le fait de s’impliquer dans un tel projet, P1 a déclaré : « *Moi, pendant un moment, le fait de travailler à l’extérieur, il y avait une petite musique qui tournait selon laquelle c’était pas bien du tout.* ». En ce sens, elle suppose que certains membres du collectif, sans lui en parler directement, considéraient son implication dans une activité salariée comme étant incohérente avec le projet. Par ailleurs, elle a relevé qu’il s’agissait d’un sujet qui n’était pas abordé collectivement au sein du collectif : « *C’était ok à un moment de travailler à l’extérieur, puis d’un coup ça l’est plus et puis en fait on n’en parle pas.* », ce à quoi elle a ajouté

qu'il n'y avait jamais eu de discussions collectives sur les raisons qui poussaient certains membres à conserver un travail salarié à l'extérieur du projet (P1). En outre, selon elle, le manque de cohérence dans l'idée de conserver un travail salarié réside dans le temps que celui-ci prend. Le salariat serait ainsi mal vu car « *c'est pas ça le projet, on a quand même envie de monter une économie pour le lieu et donc si tout le monde travaille à l'extérieur ça avance moins vite* » (P1). Ainsi, le discours de P1 semble traduire un rapport au travail salarié comme étant chronophage, preneur d'un temps précieux pour le développement et l'atteinte des objectifs du projet collectif.

P2, qui n'est pas directement concernée par le salariat mais qui a pu s'exprimer sur le sujet à l'occasion d'un entretien semi-dirigé, a affirmé que « *le sujet de venir ici c'est quand même de dire « on veut expérimenter autre chose* » ». Selon elle, il n'est donc pas « *totalemment cohérent de dire « je veux expérimenter un autre fonctionnement tout en gardant l'autre fonctionnement à moitié* » ». Par « *l'autre fonctionnement* », elle fait référence au modèle d'organisation du travail dominant en contexte de salariat et aux conséquences sociales et environnementales que ce dernier entraîne (P2). Elle place, ainsi, le projet collectif comme étant une alternative au travail salarié. En effet, elle considère que « *chercher un boulot pour gagner de l'argent* » - soit le fait d'exercer un travail salarié – « *relève de l'endormissement, de l'inconscience, d'une prise de position* », sous-entendu en faveur d'un « *modèle économique qui n'est quand même pas très sain* » (P2). En ce sens, en faisant référence aux activités salariées extérieures au projet collectif, elle a déclaré : « *[...] il faut vraiment que ce que je fais à l'extérieur, en dehors [du projet collectif], soit hyper important. Que j'y fasse quelque chose qui soit vraiment en lien avec le sens [du projet collectif].* ». Ainsi, il ne fait pas sens de conserver une activité salariée en parallèle du développement du projet car cela serait totalement incohérent avec la vocation du projet.

Toutefois, cet avis ne semble pas être partagé par toutes et tous au sein du collectif. En effet, lors d'une réunion, il a été relevé dans le journal de bord « *un malaise chez certaines et certains ayant une activité salariée à l'extérieur* » (JDB, J10). Ce malaise a été relevé alors qu'il était question du nouvel emploi salarié de P8 qui, pour rappel, au moment de l'étude, venait de reprendre une activité à temps partiel en tant que psychologue dans une association. En effet, l'un des membres du collectif a demandé des précisions sur les raisons l'ayant poussé à reprendre une activité salariée « *en expliquant qu'il était très important pour lui de les entendre, sans quoi il était facile de « supposer* » » (JDB, J10), sous-entendu supposer que la participante

en question n'était pas en phase avec la vocation du projet de CI. Après que cette dernière lui ait expliqué qu'elle avait une réelle appétence pour ce poste et qu'elle n'était pas motivée par le salaire qui, de toute manière, était très bas, le membre a semblé se détendre. La réaction de ce membre laisse croire qu'il partage l'avis de P2 sur la question du travail salarié : dans le cadre du projet collectif, un emploi salarié extérieur au projet est acceptable s'il répond à un besoin de sens et non à un besoin de rémunération. En outre, P2, également présente, a réagi à l'information que P8 venait de partager au sujet de son salaire : selon P2, l'emploi salarié de P8 témoignerait de l'exploitation des individus inhérente à l'organisation dominante du travail salarié dans la société. Selon le journal de bord, elle a même affirmé « *qu'on est contre* », considérant ainsi que le reste du collectif était aligné avec son opinion. Toutefois, P4 est intervenue, affirmant son désaccord et exprimant que, selon elle, « *c'est ok d'être mal payée si on fait quelque chose qu'on aime* ». Bien que de nombreux membres présents ne se soient pas exprimés à l'occasion de ces interactions, elles n'en sont pas moins révélatrices du fait que le groupe ne partage pas le même point de vue sur les rapports entre le travail salarié et les objectifs axiologiques du projet collectif. En d'autres termes, certaines et certains perçoivent le projet collectif comme étant une alternative au salariat, car ce dernier ferait parti des problèmes de société que le projet aurait pour vocation de dénoncer en se positionnant contre. D'autres, en revanche, semblent percevoir le salariat comme étant un moyen de se rendre utile socialement et de réaliser une activité qui a du sens, qui est plaisante. Il est noté dans le journal de bord que « *ce débat n'amène cependant aucune tension* ».

Enfin, pour comprendre la perception collective du travail salarié portée par les membres du collectif, il est pertinent de s'intéresser au cas de P13, salariée du collectif au moment de l'étude. En effet, cette participante était initialement l'une des première bénévoles dans le projet collectif et en est devenue salariée « *dans le cadre d'un programme de réinsertion professionnelle pour lequel le collectif a reçu un financement* » (JDB, J12). L'analyse des données collectées relatives au travail salarié a démontré que les membres du collectif entretenaient un rapport assez péjoratif avec le travail salarié. Il semble donc légitime de se demander « pourquoi » le collectif aurait-il donc un ou une salariée ? La mise en perspective d'échanges avec P13 lors de l'observation participante et des résultats présentés plus haut permet de mettre en lumière quelques éléments de réponse. En effet, les résultats présentés tout au long de cette partie indiquent que les participantes et participants accordent une importance particulière au plaisir, au sens, au sentiment d'utilité, à la liberté et à la flexibilité dans une fonction salariée. Par ailleurs, les résultats montrent que ces conditions n'ont pas, ou difficilement, été réunies dans

le cadre d'emplois salariés s'inscrivant dans l'organisation dominante du travail en France : « *Finally c'était pas le problème de l'entreprise. C'est le modèle, qui à chaque fois est répété de la même manière.* » (P3). Dans cette perspective, après avoir déclaré que « *ouais, le salariat pour moi, il est vraiment pas adapté à l'épanouissement de la personne* », P3 était revenu sur ses propos, affirmant pouvoir « *défendre complètement l'inverse* ». En ce sens, il a déclaré : « *J'espère que si j'avais un salarié dans mon entreprise agricole ou même dans [le collectif], ce salarié il serait respecté, il aurait la place, on lui laisserait prendre des initiatives, etc.* ». Selon le journal de bord, lors d'une conversation ayant eu lieu le 12^{ème} jour de l'étude sur le terrain, P13, alors salariée du collectif, a déclaré prendre beaucoup de plaisir dans les fonctions qui lui ont été attribuées. Au moment de l'étude, elle était chargée d'organiser la bibliothèque partagée en devenant du collectif et elle a affirmé avoir un réel intérêt pour les métiers de libraire et de bibliothécaire (JDB, J12). Elle a déclaré « *trouver beaucoup de sens* » à son implication au sein du projet collectif, pour lequel elle était initialement bénévole. En outre, elle a relevé « *se rendre utile et se sentir utile* », le projet de bibliothèque partagée avançant de façon significative grâce à son travail. Toujours selon le journal de bord, au 12^{ème} jour de l'étude, P13 a relevé être reconnaissante de la confiance que lui accordait le collectif, c'est-à-dire de la liberté que ce dernier lui permettait dans l'exercice de ses fonctions. En outre, elle valorisait la flexibilité permise par cet emploi à temps partiel qui lui permettait un bon équilibre entre sa vie personnelle et son activité professionnelle : il n'y avait pas d'horaires de travail fixes, elle pouvait gérer son temps et sa présence sur le projet collectif. En ce sens, il est inscrit dans le journal de bord : « *[P13] semble valoriser la flexibilité en termes horaires que lui laisse le collectif car cela lui permet de s'occuper de son père en parallèle* ». Ainsi, nous pouvons en conclure que toutes les conditions jugées propices à l'épanouissement de l'individu dans un travail salarié, par les membres du collectif, participantes et participants à l'étude, sont réunies : le plaisir, le sens, le sentiment d'utilité, la liberté et la flexibilité. En d'autres termes, les membres du collectif, à travers l'emploi de la participante 13, mettent en application un modèle de salariat qui correspond à leurs attentes et envies relatives à une organisation du travail propice à l'épanouissement. Ce modèle se veut alternatif à ce qu'elles et ils ont pu expérimenter dans l'organisation capitaliste du travail. Ainsi, cette analyse révèle un rapport collectif conflictuel vis-à-vis de l'organisation dominante du travail salarié, mais un rapport collectif optimiste vis-à-vis du salariat.

1.5 Conclusion du rapport au salariat et à l'organisation du salariat dominante

D'une manière générale, les résultats en matière de rapport au travail salarié, obtenus après l'analyse des données récoltées auprès de 10 participantes et participants concernés par le salariat, révèlent différentes perceptions du salariat et opinions sur la manière dont il est majoritairement organisé dans la société. En effet, concernant les avantages que représentent le salariat pour les participantes et participants, 7 sur 10 accordent une importance particulière à la rémunération – par nécessité, par sécurité et/ou par recherche d'émancipation –, 5 sur 10 ont relevé l'importance du plaisir à occuper une certaine fonction salariée et 3 sur 10 placent la liberté en termes de non-supervision du travail effectué et la flexibilité en termes d'horaire comme étant des conditions attrayantes du travail salarié. Par ailleurs, l'analyse des discours des participantes et participants a également permis de relever d'autres critères favorables à l'épanouissement des individus, qui complètent ainsi les conditions propices à un travail salarié « positif ». En effet, 2 des 10 participantes et participants dénoncent un système de spécialisation trop contraignant, porté par l'organisation dominante du travail. En ce sens, elles et ils placent la polyvalence et l'autonomie comme deux critères essentiels à l'épanouissement des individus au sein d'une fonction salariée. De plus, 4 sur 10 perçoivent le fonctionnement trop hiérarchique de l'organisation dominante du travail comme étant un frein à la mise en œuvre de leurs compétences, de leurs aspirations et de leur épanouissement au travail. En effet, elles et ils relèvent ainsi l'importance de la reconnaissance, de la confiance et du sentiment d'utilité dans le cadre d'une fonction salariée. Enfin, nous avons relevé que la question du sens était centrale dans le discours des 10 participantes et participants, celles et ceux qui exerçaient une activité salariée au moment de l'étude la conservant car celle-ci a du sens et les autres ayant quitté leurs anciens emplois car ceux-ci n'en avaient plus.

Pour conclure, les participantes et participants ne se positionnent pas contre le principe de salariat, si tant est que l'activité salariée ait du sens, qu'elle favorise le sentiment d'être utile aux autres et à la société, qu'elle soit plaisante – exercer sa passion, avoir une bonne entente avec ses collègues –, qu'elle ne soit pas contrainte par une hiérarchie abusive et oppressante – liberté – qu'elle soit reconnue et valorisée à sa juste valeur, qu'elle favorise l'autonomie en ne confinant pas les individus à des tâches monotones. Cependant, les participantes et participants ont démontré un rapport très critique quant à l'organisation du travail salarié dominante puisqu'elle ne permet pas, selon elles et eux, de réunir les conditions propices à l'épanouissement des individus, citées ci-dessus. En ce sens, à travers ses objectifs axiologiques

et l'embauche d'une employée salariée, le projet collectif semble se positionner contre l'organisation dominante du salariat en France, plutôt que contre le salariat en lui-même.

2. Travail indépendant, individuel et collectif

Dans cette partie, il s'agira de compléter la présentation des résultats en termes d'analyse du rapport au travail productif qu'entretiennent les membres du collectif. En effet, il s'agira d'identifier les activités de travail indépendant au niveau individuel et au niveau collectif et de présenter l'analyse des discours et modalités organisationnelles relatifs. Plus précisément, le travail indépendant individuel concerne les activités économiques individuelles, propres à certains individus du collectif qui travaillent à leur compte (et qui apportent une rémunération individuelle) et le travail indépendant collectif concerne les activités économiques du collectif, dont la rémunération est à destination du collectif.

2.1 *Travail indépendant au niveau individuel*

L'analyse des discours des 5 participantes et participants ainsi que des observations a permis de mettre en lumière les éléments du travail indépendant à titre individuel qui les poussent vers cette forme du travail. En effet, 4 des 5 membres concernés par cette forme du travail ont relevé les conditions avantageuses suivantes : une grande liberté sur la manière d'organiser et de réaliser le travail, la possibilité de mettre à profit ses compétences, un plaisir dans la réalisation de l'activité choisie et, enfin, un rythme de travail adapté. Il s'agit de P2, 4, 10 et 11. Toutefois, l'analyse a révélé que le travail indépendant comporte également des désavantages : les exigences de rentabilité peuvent engendrer une lourde charge de travail pour les personnes concernées (moins de temps avec le collectif et la famille, du stress et de la fatigue), l'inscription de certaines activités indépendantes sur des marchés concurrentiels peut engendrer une perte de sens et, enfin, il semblerait que le travail indépendant ne soit pas accessible à toutes et tous en termes de compétences requises.

Les éléments qui sont présentés dans cette partie témoignent d'un rapport plutôt positif avec le travail indépendant à titre individuel mais révèlent également des nuances importantes : certains aspects du travail indépendant à titre individuel peuvent rendre sa réalisation contraignante voire impossible.

Les activités de travail indépendant au niveau individuel identifiées sont les suivantes : production de spiruline, thérapie sociale et consultation pour les collectivités, design graphique et développement web, nettoyage et décoration d'intérieur (voir Tableau 4.2, Identification des activités de travail indépendant à titre individuel et situation des membres participants). Ainsi, l'analyse du rapport au travail indépendant individuel concerne 5 membres du collectif qui travaillaient ou avaient déjà travaillé à leur compte au moment de l'étude. Parmi ces 5 participantes et participants, seulement une n'est pas une habitante permanente du collectif (P10), c'est-à-dire qu'elle ne loge pas sur le terrain collectif. Cependant, son exploitation de spiruline est intégrée au terrain du collectif, c'est-à-dire que ses activités d'exploitation sont réalisées sur le terrain du collectif. Elle est donc concernée par la gouvernance partagée en vigueur au sein du projet et elle est quotidiennement présente et impliquée dans la vie du collectif au même titre que les membres dits permanents.

Tableau 4.2 – *Identification des activités de travail indépendant à titre individuel et situations des membres participants*

Participant(e) / Participants	Activité de travail indépendant	Statut
P10	Production de spiruline	Actif
P11	Thérapie sociale et consultation pour les collectivités	Actif
P12	Design graphique et développement web	Actif
P2	Nettoyage	Inactif
P4	Décoration d'intérieur	Inactif

Parmi les activités indépendantes individuelles qui concernent les 5 participantes et participants cités ci-dessus, il y a deux cas de figures : le cas où l'individu réalise son activité seul et qui n'implique pas directement de principe de hiérarchie et le cas où l'individu crée une entreprise avec des salariés et qui implique une hiérarchie dont il est au sommet. Dans le cadre de l'étude, seulement P2, ancienne cheffe d'entreprise, répond à ce dernier cas de figure.

Analyse du rapport au travail indépendant individuel

Tout d'abord, à l'occasion des entretiens individuels semi-dirigés auxquels elles ont pris part, P2 et 4 ont mentionné l'importance qu'elles accordent à la liberté permise par le travail indépendant. En effet, pour P2, le travail indépendant lui permet d'avoir du contrôle sur sa manière d'agir. En ce sens, elle a déclaré : « *je dis toujours ma vie est une vie d'indépendante. Je veux pas dire en tant que rebelle, mais en tant que capable d'être acteur autant que possible de ce que je veux vivre* ». En d'autres termes, l'indépendance c'est de pouvoir être libre de faire ses choix. Dans le cadre du travail, le besoin de liberté de cette participante s'est traduit en entrepreneuriat puisqu'elle a créé plusieurs entreprises avec des salariés dont elle a été gérante et, enfin, son entreprise de consultation en « *thérapie de la relation* ». En outre, P4 a également déclaré apprécier la liberté permise par le travail indépendant. En effet, avant de devenir salariée dans le secteur de la petite enfance, elle a été décoratrice à son compte. En comparaison à sa situation de salariée, elle a placé le travail indépendant comme étant favorable à une plus grande liberté (P4). En ce sens, elle a déclaré de manière visiblement enthousiaste : « *[...] Il n'y avait pas la relation employeur-employé, c'est vrai que ça change quand même, c'était plus de liberté* ». P2 et 4 n'exerçaient plus d'activités de travail indépendant au moment de l'étude mais l'analyse de leur discours permet d'avancer qu'elles perçoivent la liberté comme étant un atout du travail indépendant, surtout en comparaison du travail salarié et de la hiérarchie qui le caractérise souvent.

Par ailleurs, les observations concernant P10, toujours active dans son travail indépendant au moment de l'étude, ont permis de confirmer cet atout de liberté. En effet, au huitième jour de l'étude, il a été relevé dans le journal de bord que « *son objectif avec la ferme de spiruline était de pouvoir être libre* ». P10 s'est lancée dans la culture de spiruline dans le cadre d'une réorientation professionnelle et était, ainsi, précédemment salariée d'une entreprise. En ce sens, elle a favorisé l'entrepreneuriat avec l'idée de « *pouvoir être libre* » (P10), c'est-à-dire de pouvoir fixer ses propres objectifs et, plus généralement, de pouvoir gérer son travail en termes de rythme et d'organisation. Selon cette optique de liberté, « *son activité de culture de Spiruline est indépendante [du collectif]* », c'est-à-dire que son activité n'est pas soumise à la gouvernance partagée en vigueur au sein du collectif et qu'elle peut disposer des revenus générés comme elle le souhaite (JDB, J8). Ainsi, P10 est libre de toute forme de hiérarchie. En outre, il a été observé que son rythme de travail était volontairement « *calme et tranquille* » (JDB, J8). En effet, au huitième jour de l'étude elle a déclaré ne pas vouloir « *se prendre la*

tête » et que cela représentait également « *un avantage* » au fait d'avoir sa propre activité (JDB, J8). Ainsi, son activité indépendante lui permet également la liberté de choisir son rythme et, « *aujourd'hui, elle est ravie d'avoir son exploitation de spiruline* » (JDB, J21).

Le rythme de travail a également été identifié comme étant un facteur important aux yeux de P2, ancienne cheffe d'entreprise, et permet de mieux comprendre son rapport au travail indépendant. En effet, il a été noté que cette dernière valorise le dynamisme dans ses activités et, notamment, ses activités rémunératrices en tant qu'entrepreneure. En ce sens, au cours de l'entretien auquel elle a participé, elle a déclaré : « *Jusqu'à présent j'ai observé que j'avais des cycles en gros de cinq ans. Au bout de cinq ans ça m'ennuie. Une fois que c'est créé, après la routine* ». Ainsi, elle perçoit le travail indépendant, à travers la création de projet, comme étant une activité dans laquelle on ne s'ennuie pas, qui se veut stimulante et qui permet d'éviter la routine. A contrario, il semble difficile de trouver un travail salarié qui réponde à ces critères.

Enfin, le fait de prendre du plaisir à réaliser son activité indépendante est également un élément relevé par 4 des 5 participantes et participants concernés par le travail indépendant au niveau individuel. La dimension « plaisir » peut se traduire à travers divers aspects : le transfert de compétences, le défi de monter son entreprise, la mise en œuvre de ses compétences et, à nouveau, la liberté.

D'une part, il a été observé aux jours 8 et 21 de l'étude que P10 prenait beaucoup de plaisir à expliquer son activité de culture de spiruline à celles et ceux qui s'y intéressaient. En ce sens, au vingt et unième jour de l'étude, il a été noté dans le journal de bord : « *C'est la première récolte de l'année et elle est très enthousiaste à l'idée que [quelqu'un y assiste]. Elle est contente d'expliquer ce qu'elle fait et ce qu'elle sait de la culture de spiruline* ». P10 valorise le transfert de connaissances et de savoir-faire car, selon elle, « *faire ce qu'elle aime et, en plus, le transmettre, donne du sens à son activité* » (JDB, J21).

Par ailleurs, la création d'entreprises indépendantes représente un défi que P2 semblait prendre plaisir à relever. En effet, à ce sujet, elle a déclaré en entretien : « *Quand je crée une entreprise, c'est un défi. Quand je la fais tourner c'est aussi un défi d'y arriver* », ce à quoi elle a ajouté : « *une fois que je le fais [créer une entreprise], après je prends plaisir à la construire* ». En effet, la notion de « challenge », c'est-à-dire de « défi », est perçue de manière positive par P2

puisqu'elle l'assimile au plaisir : « *C'est plus un challenge, ça me challenge et ça me fait plaisir quoi* » (P2).

En outre, il a été observé chez P11 que le fait de pouvoir mettre à profit ses compétences spécifiques dans le cadre d'une activité indépendante représentait un facteur de « plaisir ». En ce sens, au quinzième jour de l'étude, il a été relevé dans le journal de bord qu'elle « *aime ce qu'elle fait car elle peut mettre à profit ses compétences dites « humaines »* ».

Pour finir, à l'occasion du quatrième entretien semi-dirigé, P4 a exprimé avoir pris plus de plaisir dans le cadre de son activité indépendante que lorsqu'elle était salariée dans le secteur de la petite enfance. En effet, elle a explicitement fait le lien entre le fait de prendre du plaisir et d'être « *sa propre patronne* » : « *Et j'ai connu travailler en indépendant pendant deux ans, et là j'allais travailler, j'allais jouer en fait. [Rires] J'avais pas du tout l'impression d'aller au travail* » (P4).

Toutefois, l'analyse a révélé que le travail indépendant à titre individuel comporte des enjeux qui rendent son exercice contraignant, voire impossible. Par exemple, le besoin d'avoir des revenus a été identifié comme justifiant, en partie, le choix de se tourner vers une activité indépendante. En effet, P2 a déclaré en ce sens : « *Quand je créais des entreprises c'était pour avoir de l'argent. Il y a eu des entreprises que j'ai créées c'était pas du tout pour le plaisir* ». Cependant, les exigences de rentabilité inhérentes au travail indépendant dans un contexte économique capitaliste peuvent engendrer une lourde charge de travail. En effet, dans le cas des participantes et participants concernés par le travail indépendant au niveau individuel, il a été observé que la rentabilité de leurs activités dépendait en grande partie de leur investissement personnel notamment en termes de temps. Dans le cas de P12, graphiste et développeur de sites internet au moment de l'étude, il a été observé que cet investissement personnel se traduit effectivement en temps consacré à son activité. En d'autres termes, il a été observé que ce participant consacrait beaucoup de temps à son activité de travail indépendant, au détriment du temps passé avec le collectif ou sa famille. A plusieurs reprises, il a été observé que ce participant pouvait travailler jusqu'à tard le soir. Au neuvième jour, notamment, il a été noté que le participant s'est attelé à son activité à partir de 23h et qu'il s'est arrêté environ à 2h30 du matin (JDB, J9). En outre, sur toute la période de l'étude, c'est-à-dire 20 jours, il a été relevé plusieurs fois que P12 travaillait également en journée, privant le reste du collectif de sa présence en renfort sur certaines activités. Toutefois, il s'agirait d'une « *situation temporaire* ».

car il a des clients en ce moment » et que ce ne serait pas toujours le cas (JDB, J10). De plus, au jour 10 de l'étude, sa compagne a exprimé que le revenu permis par l'activité de P12 était le bienvenu dans cette famille de 4, pour pouvoir partir sereinement en vacances par exemple (JDB, J10). Ainsi, l'exigence de dégager un revenu de son activité indépendante représente une limite à la liberté promise par le travail indépendant à titre individuel, le participant ne pouvant disposer de son temps comme il le souhaiterait lorsqu'il est en période d'activité.

Par ailleurs, cette exigence de rentabilité qui repose sur l'entrepreneur ou l'entrepreneure peut également pousser ce dernier ou cette dernière à cesser son activité. En effet, lors de l'entretien semi-dirigé auquel elle a pris part, P2, ancienne cheffe d'entreprises, a déclaré : *« il y a eu des périodes où la chose entreprise devenait persécutante [...] et qu'il faut continuer et chercher des sous et là ça devient chiant, donc là j'arrête. »*. En ce sens, elle blâme les institutions étatiques de l'organisation du travail, celles responsable de la fiscalité des entreprises, pour ne pas laisser suffisamment de marge aux entreprises en difficulté : *« Par exemple, quand j'ai une entreprise où ça tourne pas bien et où je me retrouve accablée par les URSSAF [...] Si la sangsue elle devient plus grosse que l'animal qu'elle suce, il meurt. Donc la structure créée meurt. Parce que le système a pompé, pompé, pompé »* (P2). Elle dénonce ainsi la fiscalité excessive appliquée aux petites structures. En outre, le fait que de nombreuses activités de travail indépendant s'inscrivent sur des marchés concurrentiels représente également une limite considérable dans la recherche de cette rentabilité. En effet, pour être compétitives sur leur marché, il est coutume pour les entreprises capitalistes de réduire leurs coûts au détriment de la qualité (qualité des conditions de travail ou qualités des produits/services vendus). Ayant connu ce cas-là, P2 a déclaré en entretien :

On est dans un marché où les entreprises qui, pour se tirer la bourre au niveau des prix et gagner de plus en plus d'argent, exploitent les salariés en leur demandant toujours plus. [...] C'est pour ça que j'ai vendu, ça m'a dégoûté, parce que, enfin moi je peux pas tenir un cap comme ça. [...] C'est vrai qu'à un moment donné le prix pour faire plus de marge sur le dos des salariés, moi je peux pas le tenir. (P2)

Ainsi, dans le cas de la création d'entreprises ayant des salariés, P2 dénonce les dérives de l'organisation capitaliste du travail et, notamment, les excès liés aux logiques capitalistes néolibérales qui engendrent compétition et exploitation.

Pour finir, il a été relevé que le travail indépendant à titre individuel n'est pas accessible à toutes et à tous. En effet, P3, après avoir quitté son emploi salarié pour se lancer dans une activité indépendante avec le collectif, a déclaré lors de l'entretien semi-dirigé :

Mais là je me rends compte aujourd'hui que devenir son propre patron, c'est pas non plus donné à tout le monde. [...] C'est mettre son énergie, c'est tracter, c'est impulser, c'est mettre vraiment une énergie pour que ça avance. Là où on a été habitué en tant que salarié à attendre qu'on nous dise quoi faire en fait. (P3)

Ainsi, selon lui, le travail indépendant demande des compétences spécifiques pour permettre la réussite de l'activité lancée. Il s'agirait de « *savoir prendre des initiatives* » (P3). En ce sens, la P2 a ajouté : « *je crois que chez toute personne qui a cette capacité à organiser, elle va pouvoir dire aux autres on fait comme ça, comme ça, comme ça.* »

2.2 Travail indépendant collectif

Le travail indépendant au niveau collectif représente les activités économiques du collectif, c'est-à-dire celles qui leur génèrent des revenus. Le collectif est organisé sous la forme de trois structures juridiques : une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) et deux associations. À travers ces structures, le collectif peut développer des projets à vocation économique tels que des formations, de l'accueil (hébergement), de la vente de produits, de l'animation etc. Ainsi, en principe, les membres peuvent développer une activité individuelle selon leurs aspirations en étant inscrits sous l'un des statuts juridiques du collectif. Les activités de travail indépendant au niveau collectif qui ont été identifiées et qui étaient d'actualité au moment de l'étude sont les suivantes : une ferme pédagogique, de l'élevage de coq gaulois et de poules gauloises, une ressourcerie, des séjours immersifs au sein du collectif, des formations (construction d'éoliennes), des animations en partenariat avec des institutions locales, un comité scientifique et, enfin, de la vente de produits transformés (fromage, miel, pain). Par ailleurs, certaines activités n'apportent pas de rémunérations directes au collectif mais favorisent sa visibilité et sont ainsi considérées comme étant des activités de travail indépendant au niveau collectif (la rédaction de l'infolettre, par exemple).

Afin de comprendre le rapport que les individus du collectif entretiennent avec ces activités économiques et, plus particulièrement, avec le travail indépendant au niveau collectif, nous nous sommes posé les questions suivantes : Pourquoi avoir développé ces activités

économiques ? Comment sont perçues les modalités de l'organisation du travail indépendant en collectif ?

Pourquoi développer des activités économiques ?

L'analyse des données a révélé que le collectif développe des activités économiques pour deux raisons. Dans un premier temps, le besoin de générer des revenus pour pouvoir financer une partie des charges collectives se place comme la raison principale expliquant le développement d'activités économiques. Dans un second temps, les motivations axiologiques du projet collectif en termes de transition écologique et sociale témoignent de l'envie du collectif de soustraire ses membres du monde du salariat, tel qu'organisé dans la société actuelle, autant que possible, tout en leur permettant de réaliser des projets auxquels ils aspirent.

Tout d'abord, le développement d'activités économiques se place comme étant une nécessité car le collectif n'est pas autosuffisant, c'est-à-dire qu'il ne peut pas subvenir par lui-même aux besoins de ses membres (financièrement et matériellement). Il a été observé que le collectif ne produisait pas les moyens de subsistance requis pour permettre son autosuffisance, alimentaire et énergétique notamment. Ainsi, il a besoin de faire appel à des services extérieurs et de s'approvisionner auprès de commerçants. En outre, les activités économiques développées par le collectif ne sont pas suffisantes pour couvrir toutes les charges collectives, mensuelles et annuelles. Les revenus, qu'ils proviennent des activités qui y sont développées ou des activités extérieures des membres (salariat et travail indépendant individuel), sont essentiels au fonctionnement et à la pérennité du projet collectif. La viabilité économique du collectif représente ainsi un véritable enjeu pour la survie de ce dernier qui doit rembourser des dettes, payer des charges et acheter des produits alimentaires et de première nécessité, financer des travaux pour la sécurité et le confort de toutes et tous, et qui souhaiterait, à terme, pouvoir verser un revenu de base à ses habitants. En ce sens, P2 a déclaré en entretien : « *La seule chose, c'est qu'il faut qu'on arrive à trouver un petit équilibre financier parce qu'on n'est pas hors du monde quand même. On n'est pas autonome...* ». En outre, il a été observé que cette exigence de viabilité poussait le collectif à développer de multiples activités, elles-mêmes exigeantes en temps et en énergie. En ce sens, P3 a déclaré : « *Alors, si on le fait pas, ça sera pas viable, et du coup, il y aura pas de demain. Donc tout début d'entreprise, c'est su, c'est redit, c'est là où il y a le besoin de plus d'activité et avec la lassitude on sera amené aussi à en faire moins* ». La nécessité de développer une viabilité économique pour permettre la survie et la durabilité du

collectif explique ainsi la création de différentes activités de travail indépendant au niveau collectif.

Par ailleurs, les motivations axiologiques du projet collectif apportent également une explication au développement de multiples activités économiques. En effet, si la nécessité de se dégager un revenu était la seule préoccupation du collectif, les membres se concentreraient sur le développement des activités les plus lucratives. Or, il a été observé que ce n'était pas le cas : les membres tentent de trouver un équilibre favorable entre la viabilité et le respect des élans de chacun et chacune. En effet, il a été relevé que les activités d'animations organisées par le collectif étaient parmi les plus rentables. Toutefois, P4 a déclaré : « *oui, si on est 30 à s'investir complètement dans l'animation, voilà, c'est bon, on va être tout de suite viable. Mais moi, non, j'ai pas envie d'aller dans un truc dans lequel j'ai pas d'élan quoi, c'est ça aussi qu'il faut mesurer* » (P4). L'un des objectifs du projet collectif est en effet d'expérimenter un modèle alternatif à certaines logiques présentes dans la société, notamment, l'omniprésence des logiques marchandes. En ce sens, P4 a affirmé : « *J'ai pas à retrouver [dans le projet collectif] le schéma de l'ancien monde, où on le fait parce qu'il faut gagner des sous, non. Pour moi, on est venu dans ce projet pour mettre nos tripes et ce qu'on aime faire.* », ce à quoi elle a ajouté : « *il faut prendre soin de ça, ne pas casser les élans* ». Lors de l'entretien auquel il a pris part, P3 est allé dans le sens de cette affirmation et a ainsi déclaré : « *c'est l'essence même du projet que de mettre la place de l'individu et de collaborer ensemble et de savoir qu'est-ce que j'ai à apporter au collectif* », avant d'ajouter : « *Et là, ça touche aussi encore entre l'envie et la nécessité* ». Ainsi, en principe, le projet collectif se veut attentif aux exigences de viabilité économique inhérentes à sa survie, tout en adoptant une position favorable aux envies de chacune et chacun en termes d'activités. Le respect des élans de chacune et chacun témoignent ainsi des motivations axiologiques du projet collectif.

D'autre part, les motivations axiologiques du projet collectif poussent les membres à développer des activités économiques qui soient alignées avec les valeurs défendues. P1 a affirmé, en ce sens : « *on a quand même envie de monter une économie pour le lieu* ». Plus précisément, il a été observé que les activités développées au sein du collectif et la manière dont elles sont organisées témoignent d'une critique de l'organisation du travail dominante dans la société, à savoir l'organisation capitaliste. Il a été observé à de multiples reprises que cette critique est fortement présente dans les discours et pratiques du collectif. P2, notamment, a déclaré : « *Je voudrais arrêter de contribuer à ce qui est mortifère [l'organisation capitaliste]*

comme ça [à travers le projet collectif], mais je ne suis pas sûre d'y arriver. Mais c'est vraiment l'intention, c'est ça quoi ».

En outre, en expérimentant des pratiques de gestion peu conventionnelles dans le cadre de ses activités économiques, le collectif se positionne en faveur d'un modèle alternatif au modèle capitaliste dominant. Par exemple, il a été observé que la gouvernance partagée en vigueur dans le collectif s'appliquait aux activités économiques. Comme l'ont souligné les membres du collectif au moment de l'étude, le principe de hiérarchie verticale est ainsi remplacé par les principes de l'holocratie, c'est-à-dire par un système de prise de décision qui implique tous les membres et qui repose sur l'intelligence collective du groupe (voir annexe 6 – La gouvernance partagée du projet collectif). De manière synthétique, l'holocratie désigne un fonctionnement dans lequel « le pouvoir de gouvernance » est donné « à l'organisation elle-même plutôt qu'aux egos de ses membres » (<https://www.colibris-lemouvement.org/passer-a-laction/creer-son-projet/instaurer-une-gouvernance-ecologique-avec-lholocratie>). En ce sens, contrairement aux entreprises capitalistes traditionnelles, les activités économiques du collectif s'inscrivent dans une structure autogérée, en cohérence avec les principes de l'holocratie, et dont le statut juridique de SCIC empêche catégoriquement les membres de s'enrichir sur le projet collectif à titre individuel. En outre, tel que relevé dans l'analyse sur le travail salarié, le modèle capitaliste de l'organisation du travail repose sur une forte spécialisation des individus, à travers, notamment, des formations professionnelles ou universitaires spécifiques. Or, dans le cadre des activités économiques du collectif, il a été observé que l'attribution des rôles ne repose pas exclusivement sur les qualifications des membres. En d'autres termes, tous les membres peuvent développer les compétences qu'ils souhaitent en s'impliquant dans une activité pour laquelle ils ne possèdent à priori aucune expertise. Par exemple, au sujet d'une habitante du collectif qui s'est impliquée dans l'activité de sauvegarde du coq et des poules Gauloises, P3 a déclaré : « *Même si elle n'y connaissait rien [...]. N'empêche que maintenant elle sait reconnaître, elle connaît les besoins des animaux en quantité en nourriture, elle sait reconnaître un animal malade, elle sait prendre soin des animaux. Pour moi, elle est éleveuse, elle a les compétences d'une éleveuse* ». Toutefois, il a été observé que les membres peuvent également mettre à profit les compétences spécifiques qu'ils ont déjà et développer une activité dans laquelle ils sont experts. C'est le cas du projet de « ressourcerie », porté par P4 et inscrit sous le statut de la SCIC du collectif. Elle a affirmé, en ce sens : « *les compétences que j'ai apportées c'étaient mes compétences ultérieures de décoratrice. Je voulais vraiment mettre ça à contribution et j'ai eu très vite le projet de la ressourcerie* ». C'est également le cas pour les

formations de fabrication d'une éolienne, en préparation au moment de l'étude et guidée par un membre expert dans le domaine, et qui ont vocation d'être commercialisées par le collectif (JDB, J19).

On constate ainsi que dans le collectif, d'autres logiques se juxtaposent aux logiques marchandes, dominantes dans la société. Des logiques de coopération et d'égalité prennent le pas, favorables à la viabilité économique du projet mais aussi à l'enthousiasme des membres portant une attention particulière au respect des aspirations individuelles. P3 le résume bien, s'exprimant au sujet de son adhésion au collectif :

Je me suis dit « bah là ça va donner du sens là », montrer que oui on peut encore à notre époque être rentable, avoir des petites structures qui n'ont pas beaucoup de charges, qui respectent les humains, qui respectent les animaux, qui font des bonnes choses pour le plaisir, pour le bien-être humain et environnemental, là ça donnait vraiment du sens. (P3)

Analyse du rapport au travail indépendant collectif au sein de la CI

L'étude a permis de mettre en lumière certains aspects de l'organisation collective des activités économiques qui semblent favorables à leur réalisation mais qui peuvent également représenter des enjeux. En effet, tout d'abord, l'analyse a montré que l'organisation en collectif était favorable à la prise d'initiatives et, notamment, à l'entrepreneuriat. Ensuite, l'analyse a révélé l'intérêt d'une organisation en collectif pour répartir les charges et, plus particulièrement, la charge mentale que peut représenter le besoin de viabilité économique. Enfin, la densité des membres du collectif favorise la pérennité du projet et permet aux membres une certaine polyvalence au sein des activités économiques. En d'autres termes, le nombre de membres impliqués dans le collectif permet de développer leurs compétences et la durabilité du projet.

Toutefois, l'organisation en collectif représente également des enjeux. En effet, il a été observé que les charges financières collectives étaient relativement élevées ce qui engendre la nécessité pour le collectif de développer sa viabilité économique au détriment des aspirations individuelles. En outre, l'analyse a révélé une confusion entre les espaces « professionnels » et les espaces « personnels » au sein du collectif, ces derniers se confondant quotidiennement.

Dans un premier temps, il a été observé que le collectif pouvait être perçu comme étant un véritable moteur entrepreneurial. En effet, plusieurs projets individuels ont été portés par le

collectif et font aujourd'hui partie intégrante de son organisation collective. C'est le cas, par exemples, du projet de la ressourcerie et du projet de sauvegarde du coq Gaulois et de la poule Gauloise. En effet, la ressourcerie est un projet porté par la participante 4 et représente une source de revenus en devenir. A ce sujet, P4 a affirmé : « *Elle est née même hors sol en fait [la ressourcerie] [...], j'ai dit « mais oui en fait j'aimerais trop faire ça »* ». Cependant, avant de rejoindre le collectif, cette participante n'envisageait pas de lancer cette activité seule. A la question « *l'auriez-vous fait sans le collectif ?* » posée lors de l'entretien semi-dirigé, P4 a répondu :

Alors certainement pas si j'étais toute seule, jamais de la vie, je pense que toute seule je ne me serais même pas lancée dans ce projet d'auto... enfin... Je n'aurais jamais pensé que j'aurais pu être à l'initiative d'un projet, de créer quelque chose... Non, c'est grâce vraiment au soutien du groupe, d'être pas seule en fait. Jamais, sans ça, je ne me serais lancée dans une aventure pareille. (P4)

C'est donc le fait d'être plusieurs à soutenir le projet de ressourcerie qui l'a motivé. Par ailleurs, c'est le participant 3 qui s'est proposé pour porter l'activité de sauvegarde du coq et de la poule Gauloise, intégrée à l'organisation collective. Il s'agit d'un élevage à taille humaine dans lequel des membres du collectif sont quotidiennement impliqués et qui permet l'apport d'un revenu. Ce projet, P3 le portait déjà avant de rejoindre le collectif lorsqu'il a quitté son ancienne situation salariée. Il a affirmé : « *[mon] projet c'était avant tout l'agriculture, l'agriculture en collectif* » (P3). Il était convaincu de l'avantage de réaliser un tel projet en collectif afin de l'inscrire dans une dynamique durable, à travers le principe d'interdépendance des activités et des compétences. En ce sens, il a déclaré : « *c'était forcément une ferme diversifiée donc il fallait aborder tous les sujets donc c'était vraiment beaucoup trop. Et donc ça apparaissait complètement évident que je pouvais pas tout connaître et donc c'était beaucoup plus simple de me centrer sur un sujet et d'avoir des associés* ». Ainsi, il a affirmé en entretien que c'est la rencontre avec le collectif qui l'a poussé à concrétiser son projet et que c'était bien la dimension collective – en ce qu'elle favorise la diversité des activités – qui l'avait séduit. Il a déclaré en ce sens :

Et c'est en rencontrant [le collectif] finalement [...] Jusqu'à un moment me dire « attends mon projet agricole, je suis en train de m'embêter, enfin c'est hyper complexe etc, il y a un projet qui existe qui correspond exactement à ce que tu veux faire en encore plus ambitieux », puisque cette diversité entre les productions agricoles beh là elle y est encore plus puisque c'est en plus l'artisanat, le conseil etc. [...] Donc ouais, de cette ambition qui me paraissait déjà folle, elle devient

complètement surréaliste avec [le projet collectif]. Les possibilités sont absolument énormes quoi. (P3)

De la sorte, le collectif a également été une source de motivation pour P3 qui a pu, ainsi, lancer son projet entrepreneurial avec le soutien des autres membres du collectif.

Dans un second temps, l'étude a révélé que l'organisation des activités économiques en collectif était favorable à la répartition des différentes charges mentales que peut induire un tel projet. En effet, d'une part, les exigences de rentabilité pour assurer la viabilité et donc la survie du projet représentent une charge mentale conséquente pour les membres du collectif. En effet, au dixième jour de l'étude, P4 a déclaré que « *l'insécurité financière du projet l'empêchait de dormir* » (JDB, J10). Cependant, il a été observé que le principe de coresponsabilité en vigueur au sein du collectif était un moyen de répartir la charge de la viabilité économique. En ce sens, P2 a déclaré être soulagée de ne pas être « *le patron* » et de ne pas avoir la responsabilité de « *dégager une rentabilité* » (P2). Elle a ainsi affirmé : « *On est tous co-responsables de notre survie économique* ». En effet, il existe un rôle « comptable » au sein du collectif, attribué à un membre qui est alors responsable de présenter les différentes recettes et charges mensuelles au reste du groupe à l'occasion d'une réunion réunissant tous les membres du collectif. Il existe donc une grande transparence des différentes charges financières et, ainsi, des besoins financiers mensuels du collectif qui concrétise ce portage collectif de la charge associée à l'atteinte de la viabilité économique.

Enfin, l'analyse des données a montré que l'organisation des activités de travail indépendant en collectif favorisait la résilience du projet collectif à travers le principe d'interdépendance. En effet, P3 valorise « *l'entraide* » et « *la solidarité* » induite par le projet collectif et qui participe à l'interdépendance. Il a déclaré, en ce sens :

Avoir plusieurs cultures, différentes productions qui, du coup, s'il y en a une qui va moins bien à cause de la grippe aviaire, le maraîchage ira bien mais que si il y a eu de la grêle pour le maraîchage... plus on a de postes, moins ça devient probable que tout se casse la binette le même jour, la même année, la même saison, etc. [...] C'est vraiment cet ensemble d'activités qui devient plus pérenne dans la structure, pour la structure. (P3)

En ce sens, au sujet du projet collectif et de la vision à long terme qu'en ont ses membres, P4 a déclaré : « *tout seul, tu peux pas, clairement c'est juste impossible quoi. C'est énorme.* ». Dans cette perspective, P3 a également affirmé : « *c'est vraiment la certitude qu'on est plus résilient*

et plus périn [sic] dans notre fonctionnement à plusieurs. Très clairement. ». Ainsi, d'une manière générale, l'organisation des activités économiques à plusieurs est pertinente dans le cadre du projet porté par le collectif.

Par ailleurs, la multitude d'activités économiques en place dans le collectif favorise la polyvalence pour les membres qui souhaitent s'impliquer sur plusieurs activités, même lorsqu'elles sont très différentes les unes des autres. En ce sens, lors de l'entretien, P3 a affirmé « *qu'il y a tellement d'activités que tu peux un peu toucher à tout, tu peux un peu monter en compétences partout* ». Par exemple, au treizième jour de l'étude, l'un des membres a affirmé qu'il aimait beaucoup « *participer aux activités de recherche [du collectif] car cela le change du « terrain »* » (JDB, J13). En effet, le collectif a créé un Comité Scientifique pour lequel il peut recevoir des financements externes afin d'accueillir des chercheuses et des chercheurs ou de développer des projets de recherche en lien avec les problématiques rencontrées par le collectif. En parlant de « *terrain* », le membre fait référence, entre autres, aux activités relatives à la ferme pédagogique et à l'entretien des espaces naturels. L'existence du Comité Scientifique lui permet de développer de nouvelles compétences tout en satisfaisant sa curiosité. Il a été observé, en ce sens, « *qu'il a une véritable volonté de s'impliquer et de se former au jargon et aux méthodologies scientifiques* » (JDB, J13). Toutefois, l'existence de multiples activités économiques n'oblige pas les membres à être polyvalents. Ces derniers peuvent également se spécialiser, s'ils le souhaitent, ou se concentrer sur leurs rôles en priorité. En effet, au bout d'un an au sein du collectif à être impliquée sur une multitude d'activités, P4 est venue à la conclusion suivante : « *Enfin, moi j'ai besoin de pousser un peu plus mes compétences dans un domaine, je dirais. Et pas de m'éparpiller dans plein de tâches. J'avais l'impression d'éparpillement, de perte de temps. [...] donc besoin, un peu, d'être plus experte dans un projet* ». De cette expérience « *d'éparpillement* » est ainsi née la Ressourcerie, projet sur lequel P4 se concentre en priorité aujourd'hui. Par ailleurs, P3 a également relevé : « *je suis un touche à tout, j'adore ça, on est beaucoup comme ça. [...] Je sens bien que, du coup, je suis tellement allé un peu partout que je ne me suis pas centré sur ce que le collectif attendait de moi* ». Ainsi, la multitude d'activités économiques dans lesquelles les membres peuvent s'impliquer librement favorise la polyvalence et le développement de compétences en fonction des envies et besoins de chacune et chacun. Les membres restent toutefois libres de ne pas s'impliquer dans plusieurs activités économiques.

Enfin, la taille du collectif permet l'organisation d'évènements à but lucratif sur le terrain du collectif. En effet, il a été observé que les membres organisaient régulièrement des rassemblements et des ateliers ouverts au public qui leur permettent de générer de petits revenus tout en augmentant la visibilité du projet à l'échelle locale et régionale. Il a été observé que ces revenus étaient principalement destinés à couvrir les frais relatifs à l'organisation de ces évènements et à l'accueil du public. Les surplus peuvent toutefois participer à financer les différentes charges collectives mensuelles. Par exemple, dès le troisième jour de l'étude, il a été remarqué que le collectif était en train de préparer un évènement sur plusieurs jours relatif à la période de Pâques. Cet évènement, ouvert au public, était constitué d'animations et d'ateliers, à destination des enfants et des adultes. En outre, le collectif anticipait déjà l'organisation d'évènements pour la période estivale : concerts, marchés, ateliers et autres (JDB, J16). Ces évènements peuvent être préparés et avoir lieu uniquement car plusieurs membres, si ce n'est tous les membres du collectif, s'y impliquent. Il a été observé que ces évènements permettaient une visibilité au projet collectif au niveau local et régional. L'organisation en collectif représente ainsi un véritable avantage pour la réalisation de deux des missions portées par le projet collectif, à savoir créer une économie alternative à l'organisation dominante dans la société et être une « vitrine » et influencer la population à expérimenter des modes de vie et de travail plus respectueux de l'environnement et des individus.

Dans le cadre des activités économiques, l'organisation en collectif présente aussi certaines limites. La nécessité presque urgente de développer la viabilité économique du projet collectif engendre des enjeux que l'analyse a permis de mettre en lumière : la nécessité pour certains membres de maintenir leur activité salariée au détriment des objectifs du projet collectif et la négligence des aspirations et élans individuels. De plus, les membres vivant à l'endroit où les activités économiques collectives se réalisent, les frontières entre espaces professionnels et espaces personnels ne sont pas clairement délimitées. La confusion entre ces espaces peut engendrer des tensions interpersonnelles mais également une lassitude de la vie en collectif.

Tout d'abord, il a été relevé que les revenus générés par les activités économiques développées par la CI ne suffisent pas à couvrir tous les frais collectifs. Ainsi, il est encore nécessaire que certains membres maintiennent leurs activités salariées afin d'apporter une participation financière suffisante. Cependant, cela est au détriment d'une plus grande implication de leur part dans les activités économiques du projet collectif, ce qui ne facilite pas l'atteinte de sa viabilité économique. Il a été observé que cette situation devait être temporaire car en

inadéquation avec l'un des objectifs du collectif, à savoir celui de sortir ses membres du salariat en leur versant un revenu de base.

Par ailleurs, la nécessité d'un apport économique engendre une priorisation au sein des activités économiques du projet collectif, rendant difficile la satisfaction des élans et des envies de tous les membres. En effet, dans la perspective d'un projet prospère et durable, il a été observé que la nécessité de générer des revenus pouvait passer en priorité sur les aspirations individuelles. Le projet ayant la double vocation d'atteindre une certaine viabilité économique tout en respectant les élans de chacune et de chacun, il peut arriver que ces deux objectifs soient incompatibles. En effet, lors de l'entretien auquel elle a pris part, P4 s'est exprimée au sujet du projet de la Ressourcerie qu'elle porte et, notamment, au sujet des réactions que la présentation de ce projet a suscitées auprès du groupe : « *Mais [un habitant] me dit, « oui, c'est pas viable économiquement en fait »* », avant d'ajouter :

Mais bon après, j'ai eu des moments de doute. Parce que, quand on parle d'économie, des activités qui rapportent déjà de la richesse, comme les animations, à un moment, je sentais le tournent venir... Parce qu'il y a des gens ici qui sont un peu des gestionnaires dans leur tête. Et c'est, ça, dans le tableau Excel, et c'est vrai, ça rapporte tant aujourd'hui et [la Ressourcerie] rapporterait moins [...] (P4)

En ce sens, le facteur humain joue un rôle de régulateur en faveur de la priorisation de certaines activités économiques sur d'autres et peut, ainsi, se placer comme un moteur de découragement pour celles et ceux qui auraient des projets et/ou des envies trop éloignées de l'objectif de viabilité. Le fait d'être dans un collectif engendre donc la recherche difficile d'un équilibre entre celles et ceux qui souhaiteraient prioriser les activités les plus rentables et celles et ceux qui souhaiteraient s'impliquer dans des activités selon leurs envies.

Par ailleurs, outre la priorisation des aspects économiques sur les élans, le facteur humain peut également être une source de découragement du fait de divergences d'opinions ou de mauvaises interprétations de certaines interactions sociales. En effet, P4 a déclaré en ce sens : « *Après, des fois, oui, il y en a qui ont pu dire : « on m'a démotivé ».* *On a des petites phrases malheureuses qui sont dites des fois... Par exemple [l'un des habitant du collectif], il a été démotivé à un moment donné par des petites phrases malheureuses* ». De plus, dans un collectif de près de 30 adultes et 15 enfants, l'aspect relationnel est constamment présent. Il a été observé que certaines relations interpersonnelles pouvaient être conflictuelles et, ainsi, décourager des membres de s'impliquer dans certaines activités économiques. En ce sens, lors du premier entretien semi-

dirigé, P1 a déclaré avoir été « *découragée dès le début* » vis-à-vis de l'un de ses rôles car elle avait « *des gros problèmes avec la façon dont ça fonctionnait avec [une habitante] dans le groupe* ».

Enfin, l'analyse a révélé une véritable confusion entre les espaces « professionnels » et « personnels » au sein du collectif. Les habitants et habitantes vivant sur leur lieu quotidien de travail – qu'il s'agisse de travail productif indépendant ou de travail reproductif – il n'y a pas de possibilité de « déconnecter » si ce n'est en s'absentant du collectif. En effet, les activités économiques se déroulent principalement sur le site du collectif, à quelques exceptions près (la ludothèques et certaines animations, par exemples). Les espaces sont, ainsi, à la fois considérés comme professionnels et personnels. Toutefois, cela peut être problématique pour certains membres. La participante 1 a déclaré en ce sens : « *Quelque chose qui est important pour moi, c'est quand on fait une réunion, on la fait au bon endroit. Un endroit adapté. Le délire des réunions dans la grange, je comprends pas* ». Il a été observé que la grange, qui est un lieu de cuisine et de salle à manger, était également un lieu propice aux rassemblements. En effet, il a été observé à des multiples reprises que les membres parlaient de leurs activités économiques aux moments des repas, que des animations auprès de publics extérieurs pouvaient y être réalisées et que, souvent, des réunions en petit sous-groupes y étaient effectuées. Dans le cas de P1, cette utilisation multiple des espaces est problématique car elle ne « *veut pas qu'il y ait du bruit autour et des gens qui passent* » (P1), lorsqu'elle est en contexte professionnel (en réunion, par exemple). En ce qui concerne les moments de vie dits « personnels », elle a également déclaré, en ce sens : « *j'ai envie de prendre un goûter et pas de me retrouver au milieu du cercle général* », soit au milieu d'une réunion. Et d'ajouter : « *c'est très dur aussi, du coup, de vivre sur le lieu où tu travailles, avec tes collègues. C'est un drôle de statut, c'est pas tes amis, c'est pas tes collègues, c'est tes voisins, c'est... c'est un peu bizarre* ». Par ailleurs, au troisième jour de l'étude, lorsqu'il a été relevé au moment du repas que « *les habitants vivant sur leur lieu de travail quotidien, il doit être difficile de se sortir les différentes tâches de la tête car ils ont, en effet, constamment sous les yeux des choses à améliorer, à ranger et à faire* », les quatre membres présents « *ont acquiescés avec insistance* » (JDB, J3). En effet, il a été relevé que « *contrairement à un salarié qui peut rentrer chez lui et mettre sa journée derrière lui* », les membres du collectif sont constamment en contact avec d'autres habitants qui sont aussi leurs collègues et constamment dans des espaces qui peuvent être utilisés comme des espaces de travail, notamment pour la planification et la réalisation des activités économiques collectives (JDB, J3).

Partie 2 - Rapport au travail reproductif

Les activités de travail reproductif identifiées au cours de l'étude, en lien avec la définition du travail reproductif à savoir le « travail de production et de reproduction de la vie même, c'est-à-dire des êtres humains » (Commission d'intervention féministe du NPA, 2020), soit les activités domestiques et bénévoles, sont les suivantes : préparation des repas (cuisine), confection du pain, fabrication du fromage, vaisselle, ménage et rangement, réapprovisionnement (produits alimentaires et de première nécessité), garde d'enfant, instruction en famille (IEF), entretien des espaces naturels, des animaux, du jardin vivrier, des toilettes sèches et du compost, soutien moral et psychologique et, enfin, activités de chantier. De nombreuses autres activités reproductives sont mises en pratique au sein du collectif mais ne seront pas traitées, les données à leur sujet étant insuffisantes en raison de la durée du séjour, entre autres. Il y a, par exemple, des activités saisonnières (s'occuper du feu, etc.), des activités ponctuelles (les réunions en plénière, par exemple) et, d'autres, éphémères (la réalisation des panneaux de signalétique, par exemple), qui correspondent également à la catégorie du travail reproductif mais qui n'ont pu être observées et documentées.

L'analyse de ces activités de travail reproductif, en termes de discours et d'organisation, a permis de mettre en lumière, d'une part, la manière dont les membres se positionnent vis-à-vis de ces activités, à savoir, dans un premier temps : est-ce du travail ? D'autre part, nous avons pu identifier les éléments qui favorisent la réalisation des activités de travail reproductif par les membres, malgré leur caractère parfois ingrat. La nécessité est apparue comme centrale et représente l'élément principal qui motive la réalisation de ces activités. Le principe de volontariat, l'attribution de rôles, la mise en place de roulements, le travail en équipe, l'alignement des pratiques avec des motivations axiologiques et le principe d'interdépendance sont également des facteurs qui favorisent l'action. Enfin, l'analyse des activités de travail reproductif et les discours qui leur sont associés a permis d'en montrer certaines limites qui peuvent résulter de l'organisation collective.

1. Les activités reproductives sont-elles du travail ?

L'analyse des discours des 4 participantes et participants ayant participé aux entretiens individuels semi-dirigés, ainsi que certaines observations, ont permis de révéler que certaines et certains considèrent les activités reproductives comme étant du travail, d'autres sont confus

et ne savent pas comment les définir, tandis que d'autres ne les considèrent pas comme étant du travail. En effet, nous avons relevé les éléments de langage relatifs au travail et, plus particulièrement, au travail rémunérateur (salariné et indépendant) et au travail reproductif présents dans les discours des participantes et participants. Pour cela, nous nous sommes concentrés sur les termes « travail » (« travailler » conjugué), « œuvrer » (« œuvre », « mettre en œuvre »), « agir » (« action », « se mettre en action »), « activité », « emploi », « boulot » et « tâche » accordés en fonction du nombre.

Dans le premier entretien, le mot « travail » ainsi que ses différentes déclinaisons (le verbe « travailler » conjugué) a été prononcé 48 fois par la participante, dont 26 fois pour désigner des activités rémunérées (salarinées ou indépendantes) et 14 fois en référence aux activités reproductives. Par ailleurs, la participante a employé les expressions « travail domestique », « travail gratuit » et « travail invisible » au sujet des activités reproductives. Elle a également utilisé une fois le terme « tâches » en références à des activités de travail domestique. En outre, le mot « travail » a été utilisé 6 fois pour décrire l'idée de « se mettre en action et réaliser un effort contraint ou contraignant » et 2 fois pour exprimer la confusion vis-à-vis du terme (qu'est-ce qui est du travail et qu'est-ce qui n'en est pas ?). Le terme « boulot » a également été prononcé 9 fois pour désigner une ou plusieurs activités rémunératrices. Ainsi, nous avons relevé que la participante 1 utilise exclusivement le terme « travail » et ses déclinaisons pour désigner plusieurs formes du travail. Cela nous permet d'avancer qu'elle considère les activités rémunératrices et les activités reproductives – domestiques et de subsistance – comme étant du travail.

Pendant le second entretien, P2 a prononcé 40 fois le mot « travail » et ses déclinaisons, dont seulement 7 fois pour désigner des activités rémunératrices (salarinées ou indépendantes). Le mot « boulot » a été prononcé 6 fois pour faire également référence à des activités rémunératrices. Toutefois, le terme « travail » a été employé 18 fois pour décrire l'idée de « se mettre en action, avoir un impact sur quelqu'un ou quelque chose et collaborer », sans dénoter des activités rémunératrices ou reproductives. En ce sens, elle a également parlé « d'œuvrer » 6 fois, à travers, notamment, les expressions « se mettre en œuvre » et « mettre en œuvre », et 5 fois « d'agir » à travers, notamment, l'expression « se mettre en action ». Les verbes « œuvrer » et « agir » sont des synonymes de « travailler ». Les termes « activités » et « tâches » n'ont jamais été employés. La participante a également utilisé le terme « travail » et ses déclinaisons 10 fois en référence au « travail sur soi » qui répond aux critères du travail

reproductif. En outre, « travail » n'a été employé qu'une seule fois pour désigner l'idée « d'un effort contraint et contraignant ». Les 4 utilisations restantes du terme sont considérées comme inclassables car manquent d'éléments contextuels. Ainsi, l'utilisation du mot « travail » et de ses déclinaisons par P2 permet de montrer qu'elle ne considère pas seulement les activités rémunératrices comme étant du travail, mais également les activités reproductives.

A l'occasion du troisième entretien, « travail » et ses déclinaisons (verbe « travailler » conjugué) a été employé 25 fois par le participant. À aucun moment de l'entretien le participant n'a utilisé le terme pour désigner des activités rémunératrices. Il a cependant employé 5 fois le terme « activité » en référence aux activités de travail rémunératrices (saliées et indépendantes). En outre, le participant a utilisé 11 fois le terme « travailler » pour décrire l'idée de « se mettre en action pour être utile à soi ou au collectif », sans dénoter des activités rémunératrices ou reproductives. En ce sens, « agir » et « se mettre en action » ont été prononcés 13 fois et « œuvrer » et « se mettre en œuvre » ont été prononcés 10 fois, en tant que synonymes de « travailler ». Toutefois, le terme « travail » a été utilisé 6 fois pour faire mention explicite des activités de subsistance, de même que le terme « tâches » qui a été utilisé 4 fois. P3 a également utilisé 5 fois le terme « travail » pour désigner « l'effort contraint ou contraignant ». Enfin, sur les 25 fois où le terme « travail » a été prononcé, 8 fois s'inscrivent dans un contexte de confusion et de questionnement de la part du participant. En ce sens et par exemple, il a déclaré : « *Est-ce que je suis en train de travailler quand je suis en train de nettoyer chez moi ? Est-ce que je suis en train de travailler quand je suis en train de nettoyer la grange, le lieu commun ?* » (P3). De plus, il a ajouté : « *Le matin je suis en train de déjeuner, que je regarde finalement [la plateforme de communication interne], donc c'est les messages internes, est-ce que je suis déjà en train de travailler ou je suis juste en train de profiter de ce temps mort pour faire des choses qui me sont adaptées en fait ?* ». Ainsi, nous avons relevé une grande confusion vis-à-vis du terme « travail » de la part de P3, se questionnant à multiples reprises sur ce qui est, ou n'est pas, du travail. Cependant, son utilisation du terme et de ses déclinaisons permet d'avancer qu'il n'exclut pas les activités reproductives du concept de « travail ».

Enfin, lors du quatrième et dernier entretien, la participante a prononcé 59 fois le mot « travail » et ses dérivés (verbe « travailler » conjugué), dont 38 fois pour faire mention explicite du travail rémunéré (salié ou indépendant). Elle a également employé les termes « emplois » (une fois), « boulot » (2 fois) et « activités » (3 fois) pour désigner des activités rémunératrices. En outre,

elle a utilisé le terme « travail » seulement 4 fois en référence aux activités de subsistance, lui préférant les termes « activités », prononcé 8 fois en ce sens, et « tâches », prononcé 6 fois. Elle a aussi parlé 3 fois de « travail » pour décrire l'idée « d'une action qui fait avancer les choses », sans dénoter des activités rémunératrices ou reproductives. Elle n'a pas utilisé de synonymes tels que « œuvrer » ou « se mettre en action ». Toutefois, elle a employé 14 fois le terme « travail » et ses déclinaisons en référence au « travail sur soi », avec une connotation explicitement orientée vers « l'effort difficile et douloureux », voire « la torture ». En effet, au sujet de l'utilisation de l'expression « travailler sur soi », la participante a déclaré :

Ma sœur disait « le travail c'est la torture ça vient du mot torture », enfin voilà [rires]. Et faire un travail sur soi c'est douloureux. Il faut aller chercher vraiment dans ses blessures et c'est douloureux. C'est pour ça, le mot travail vient spontanément. Parce qu'on dit « faire un travail sur soi », c'est aller chercher pourquoi il y a des choses qui sont douloureuses. (P4)

Ainsi, nous avons relevé que P4 ne considère pas les activités reproductives – domestiques et de subsistance – comme étant du travail. Par exemple, lors de l'entretien, elle n'a pas explicitement considéré son rôle de mère comme étant du travail, ni comme faisant partie intégrante de ses activités. Pourtant, il a été observé qu'elle était très impliquée dans ce rôle, qu'il était prioritaire sur toutes les autres tâches induites par le collectif et qu'elle lui accordait beaucoup de temps. Selon elle, le travail est soit fondamentalement lié à la rémunération (travail salarié ou indépendant), soit fondamentalement lié à la notion d'effort et de douleur (« travail sur soi »). Bien qu'elle ne reconnaisse pas qu'il s'agit d'activités de travail, elle considère toutefois les activités reproductives comme étant des actions nécessaires qui font avancer les choses.

Par ailleurs, le mot « travail » et ses déclinaisons (verbe « travailler » conjugué) a été noté 83 fois dans le journal de bord en référence autant aux activités rémunératrices qu'aux activités reproductives. Le synonyme « œuvrer » et ses déclinaisons ont été relevé 5 fois, dont 4 fois pour désigner des activités de travail reproductif et 1 fois pour désigner une activité de travail rémunérateur. En revanche, le terme « tâche » a été cité 31 fois pour désigner des activités reproductives et, plus particulièrement, des activités de travail domestique. Les termes « emplois » (3 fois) et « boulot » (6 fois) ont été prononcés en référence à des activités de travail rémunérateur. Enfin, le terme « activités » a été employé 23 fois, dont 13 fois pour désigner des activités de travail reproductif, 7 fois des activités de travail rémunérateur, 2 fois des activités de recherche et 1 fois pour désigner une activité sportive. Ainsi, l'analyse des différentes

observations a révélé que de nombreuses activités de travail reproductif n'était pas considérées comme étant du « travail ». Par exemple, la maternité et, notamment, le soin et l'éducation des enfants ne sont pas des activités considérées comme étant du travail. En effet, l'observation participante a révélé que le mot « travail » et toutes formes de synonyme étaient absents des discours et des pratiques relatifs à la garde d'enfants. Cependant, le lien entre garde d'enfants et travail a plusieurs fois été relevé, dans le sens où la garde d'enfant « *empêche d'avoir un travail* » (sous-entendu : un travail rémunéré) et « *limite l'implication au sein du collectif et dans le développement du projet* » (JDB, J20). Il s'agit donc d'une activité de travail reproductif qui n'est majoritairement pas considérée comme telle, bien qu'elle réunisse tous les critères permettant de la définir comme étant du travail.

2. Analyse de l'organisation collective des activités de travail reproductif

L'analyse des données issues des entretiens et de l'observation a permis de mettre en lumière les activités de travail reproductif, souvent ingrates et récurrentes. Ces activités peuvent être considérées comme étant ingrates selon les critères de l'épuisement physique, de l'épuisement psychologique, et de la répétition. D'une part, l'analyse a révélé les éléments de l'organisation collective en vigueur au sein de la CI, favorables à la réalisation de ces tâches ingrates : la nécessité, l'exécution commune, l'attachement, l'engagement axiologique, la mise en place de rituels et de roulements informels, le principe de volontariat et, enfin, une répartition formelle de certaines tâches à travers l'attribution de rôles. Toutefois, dans un second temps, l'analyse a permis de nuancer l'efficacité de ces éléments en mettant en lumière les enjeux qui gravitent autour : répartition inéquitable des tâches, engagement excessif, culpabilité et difficultés pour prendre du temps pour soi.

2.1 Les atouts de l'organisation collective pour la réalisation des tâches ingrates

Dans cette partie, il s'agira de présenter les conditions favorables à la réalisation des activités de travail reproductif selon l'analyse des discours et des activités suivantes : l'approvisionnement (courses et invendus), la préparation des repas collectif (cuisine), l'entretien des lieux (ménage), l'entretien des animaux (ferme pédagogique et élevage de volailles), la garde d'enfant, les activités de chantier, l'entretien des toilettes sèches et du compost et, enfin, l'entretien du jardin vivrier. L'analyse a également mis en lumière les conditions qui, selon les participantes et participants et les modalités organisationnelles mises

en pratique, rendent acceptable la réalisation de ces tâches : la nécessité, la mise en place de roulements, la réalisation collective de ces tâches, l'attachement (aux lieux et aux animaux) ou l'engagement axiologique.

Tout d'abord, les activités d'approvisionnement consistent, d'une part, à aller faire les courses pour les besoins du collectif et, d'autre part, à aller récupérer les invendus alimentaires du supermarché le plus proche pour les animaux de la ferme. Dans le cas des courses, il s'agit d'une activité nécessaire, sans laquelle le collectif ne pourrait subsister. Elle doit être réalisée une fois par semaine et se déroule en plusieurs étapes : dresser une liste des besoins, passer commande auprès d'un supermarché, récupérer la commande et, enfin, ranger les produits alimentaires et de première nécessité. Les deux premières étapes sont toujours réalisées par la même personne. Cependant, au quinzième jour de l'étude, il a été observé une réticence de la part du collectif pour aller récupérer la commande. En effet, à ce sujet, il est noté dans le journal de bord : « *Personne ne voulait y aller* ». Le premier entretien a permis de confirmer cette réticence puisque la participante a déclaré : « *Je n'ai pas fait les courses pendant un certain temps. [...] C'est chiant de faire les courses [rires]. Du coup c'est cool de ne pas avoir à faire les courses.* » (P1). Malgré le caractère non-attractif de cette tâche, elle n'en est pas moins nécessaire et récurrente. Pourtant, elle repose sur le volontariat des individus du collectif. Ainsi, il a été observé, d'une part, que l'aspect strictement nécessaire de cette tâche poussait les membres du collectif à la réaliser, même si cela est à contre cœur. En outre, il a été observé que le fait de ne pas réaliser cette tâche seul est un argument en faveur de la motivation de certains ou certaines à s'y atteler. En ce sens, il a été relevé dans le journal de bord : « *nous avons réussi à nous motiver mutuellement (parce qu'elle y va je veux bien y aller et vice-versa).* » (JDB, J15).

Concernant les invendus à aller récupérer au supermarché le plus proche, cette activité s'inscrit dans l'intention du collectif de développer des partenariats avec la localité tout en favorisant une démarche économique et anti-gaspillage : « *[cette activité] leur permet d'économiser beaucoup d'argent tout en luttant contre le gaspillage alimentaire* » (JDB, J11). Il s'agit d'une tâche non nécessaire mais récurrente, qui est effectuée, en principe, une fois par semaine. Au sein du collectif, un rôle a été attribué à l'un des membres pour gérer cette activité qui doit se dérouler, de préférence, en équipe. Elle repose toutefois sur la base du volontariat des membres et il arrive qu'une personne s'y attèle seule. La tâche est jugée comme étant ingrate puisqu'il s'agit de « plonger » dans les poubelles du supermarché pour y dénicher fruits, légumes et

autres denrées alimentaires dont la date de péremption est passée et qui feront le bonheur des animaux de la ferme. Elle suscite ainsi un effort physique et un effort psychologique pour passer outre les odeurs et textures des aliments souvent avariés. Cependant, au seizième jour de l'étude, il a été noté dans le journal de bord que « *malgré l'ingratitude de la tâche, nous sommes volontaires et il y a une bonne ambiance.* ». En outre, il a été observé que la réalisation de la tâche est plus efficace et l'activité se déroule plus vite à plusieurs. Ainsi, le fait de réaliser cette tâche en équipe rend sa récurrence et son caractère ingrat acceptables et favorise la démarche économique et anti-gaspillage promue par le collectif.

Côté « préparation des repas collectifs », la cuisine représente peut-être l'activité la plus ingrate relevée durant l'étude. L'activité cuisine consiste à la préparation des repas du midi et du soir pour une trentaine d'individus environ (parfois plus, parfois moins), tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche soir, soit 13 repas collectifs par semaine. En effet, « *le dimanche soir, tout le monde se débrouille et se prépare son repas ou mange les restes.* » (JDB, J3). L'activité cuisine repose sur la base du volontariat des membres du collectif et cette modalité organisationnelle (les « dimanches libres ») a été mise en place en réaction au manque de volontaires pour préparer les repas en fin de semaine. En ce sens, lors de l'entretien auquel elle a pris part, P4 a déclaré : « *le processus cuisine il est en perpétuelle évolution et y'a eu un rôle cuisine, on a essayé de faire plein d'outils, plein de choses [...]. Il y a des histoires de, maintenant, le dimanche c'est free [libre] parce qu'il y a personne* ». En outre, P1 et 4 ont particulièrement souligné le caractère chronophage de cette activité, pourtant essentielle pour pouvoir partager les moments de repas. Par exemple, P1 s'était fixée de participer à la préparation de deux repas collectifs par semaine et a déclaré à ce sujet : « *C'est 4 à 6h de boulot, de faire deux repas. Donc, avec les petites choses comme ça qu'il y a à faire tout le temps, en 3 jours de week-end, il ne reste plus grand-chose.* ». Les propos de P4 ont confirmé l'aspect chronophage de cette activité : « *C'est vrai que je découvre que la cuisine collective c'est quand même vraiment compliqué [rires]. Ça prend beaucoup de temps en fait.* ». De plus, pour un collectif de 30 membres adultes, le principe de coresponsabilité voudrait que chaque membre participe à la réalisation des repas collectifs. En ce sens, il a été observé que le collectif évalue entre 3 et 4 personnes le nombre optimal de personnes pour la confection d'un seul repas collectif (JDB, J3). Pour 13 repas collectif par semaine, il faudrait ainsi, idéalement, que chacun participe à la réalisation de deux repas par semaine. Cependant, P4 a relevé un véritable manque d'implication de la part d'un nombre trop élevé d'individus du collectif pour que ce principe de coresponsabilité soit respecté dans le cadre de l'activité cuisine :

Pour moi, participer à la cuisine, voilà c'étaient des tâches collectives pour lesquelles ça me paraissait évident d'y participer. [...] Mais j'ai été très en tension d'ailleurs au début avec ça parce que j'ai l'impression... j'y étais tout le temps en fait. [...] C'était pour moi évident que chacun s'y mette et que je ne vais pas être au service des autres pour qu'ils puissent faire leurs activités. Je me suis dit « moi aussi j'ai des activités à mener », si je suis tout le temps en cuisine je ne peux pas. [Rires] C'est pas possible. (P4)

Ainsi, il a été observé que tous les membres sont encouragés à participer au moins une fois à la préparation d'un repas collectif dans la semaine, dans les limites du possible. Les équipes en cuisine sont tout de même souvent exclusivement composées de femmes, bien que quelques exceptions masculines aient été relevées. De plus, en addition aux « dimanches libres », le collectif a mis en place « les vendredis pizzas », pendant lesquels l'un des membres ayant des compétences en boulangerie passe l'après-midi à préparer de la pâte à pizza pour une vingtaine de pizzas et où un petit groupe s'occupe de préparer les garnitures et de garnir les pizzas qui seront ensuite cuites au four à pain. Ces deux « rituels » du vendredi et du dimanche constituent des moyens d'imposer un roulement informel de la tâche « préparation des repas collectifs ». En conclusion, il a été observé que ce qui motive les membres à s'impliquer dans cette tâche dite ingrate est, d'une part, son aspect nécessaire (il est nécessaire que quelqu'un prépare les repas pour pouvoir manger en collectif), d'autre part, le fait que l'activité soit collective (plusieurs personnes cuisinent ensemble), et, enfin, la mise en place d'un roulement informel qui laisse tout de même de la place au principe de volontariat.

Le ménage représente également une activité ingrate mais nécessaire au sein du collectif. En effet, dans un souci de salubrité essentiel au bien-être des habitants, habitantes et visiteurs du collectif, il est nécessaire de nettoyer régulièrement les espaces communs. Les activités de ménage observées regroupent : la vaisselle individuelle, la vaisselle collective, le rangement des espaces communs et le nettoyage des espaces communs (surfaces et sols). Aussitôt rangés, aussitôt dérangés et aussitôt lavés, aussitôt salis, les espaces communs représentent une charge de travail conséquente pour le collectif. Il s'agit d'une activité chronophage, exigeante physiquement et dont les résultats, bien qu'immédiats, ne durent jamais longtemps. Ainsi, il n'a pas été étonnant d'observer que les volontaires ne se bousculent pas pour réaliser certaines tâches relatives au ménage (rangement et nettoyage). En effet, à de multiples reprises, il a été observé que le nettoyage des sols avait été effectué sur l'initiative d'une seule personne. Les lieux communs recouvrant de larges surfaces, cette tâche est non-seulement chronophage mais également exigeante physiquement. Cependant, bien qu'elle soit récurrente, la nécessité de

cette tâche semble être un argument suffisant pour qu'elle soit réalisée avant que les lieux ne deviennent trop désorganisés ou insalubres. P3 a déclaré, en ce sens : « *Je fais le ménage chez moi, c'est pas un truc que je kiffe, c'est nécessaire. Si je vais faire la même chose dans des lieux collectifs, c'est pas un kiff, c'est nécessaire.* ».

En outre, en ce qui concerne la vaisselle individuelle, le collectif a mis en place la règle informelle de « chacun sa vaisselle » après chaque repas. A quelques exceptions près qui ont pu être observées, cette règle informelle est efficace et acceptée par toutes et tous. Pour la vaisselle collective, c'est-à-dire celle qui a servi à la préparation des repas collectifs, une équipe de 2 à 3 personnes est constituée au préalable, sur la base du volontariat. Il a été observé qu'un roulement naturel s'est instauré pour la réalisation de cette tâche qui semble, ainsi, être répartie plutôt équitablement. Ainsi, à nouveau, la répartition des tâches ingrates par instauration de règles informelles ou de roulement semble efficace pour motiver les membres à les réaliser. L'observation a tout de même permis de relever certaines tensions vis-à-vis de la répartition parfois inéquitable des activités de ménage et du manque de constance de certains membres.

Dans la catégorie « activités ingrates », nous pouvons également compter l'entretien des animaux. Il y a, d'une part, les animaux de la ferme pédagogique et, d'autre part, les poules et coqs Gaulois pour l'activité économique de sauvegarde du coq Gaulois. Les uns comme les autres nécessitent un entretien conséquent quotidien. Il s'agit, entre autres, de nettoyer les enclos, de nourrir tous les animaux (volailles, cochons, lapins, cochons d'inde, chèvres, équins, moutons, dindons), de traire les chèvres, les changer d'enclos et de les rentrer à l'abris le soir, de gérer les naissances (agneaux et lapins par exemple), de bouger les moutons d'enclos, de réparer ou installer des clôtures, de rentrer et sortir les équins (chevaux, poneys, ânes) et de soigner les animaux malades ou blessés. Selon l'analyse des données collectées, deux critères permettent la réalisation de ces tâches conséquentes, récurrentes et peu attrayantes : la nécessité et l'attachement. En effet, au niveau de la nécessité, P3 a déclaré en entretien :

Aller nettoyer les poules, on a la poussière partout, on en a plein la gueule, tu tousses, ça pue... On peut regarder ça. Mais je m'efforce de regarder instinctivement que c'est pour le bien-être des poules et, qu'à la fin, je me pose deux secondes pour dire « ah, c'est propre, elles vont être bien, elles vont moins être malades, etc. ». (P3)

Il a été observé que l'exemple des poules utilisé par P3 est généralisable aux autres animaux de la ferme. La nécessité et la récurrence de ces tâches ont poussé les membres du collectif à

s'attribuer des rôles afin que la responsabilité de la réalisation de ces tâches soit répartie. Il y a, par exemple, un rôle « lapins » et un rôle « volailles ». Cela ne signifie pas que l'individu ayant le rôle soit le seul à réaliser la tâche lui étant dédiée ; cela signifie qu'il ou elle doit s'assurer que la tâche sera bien assumée par quelqu'un, à temps et correctement. Ainsi, la charge mentale que représente l'entretien des animaux est répartie. De plus, il a été relevé que n'importe quel membre peut participer à la réalisation de ces tâches s'il ou elle se porte volontaire. Les observations montrent qu'il est plus agréable de réaliser ces tâches à plusieurs, non-seulement pour une question d'efficacité mais également pour la convivialité que cela engendre. Nous pouvons donc en conclure que la répartition de la charge mentale à travers l'attribution de rôles et le fait de pouvoir effectuer collectivement ces tâches jugées ingrates favorisent l'implication des membres dans leur réalisation.

Toutefois, il a été observé que certains membres, sans en avoir le rôle, prêtent une attention particulière à l'entretien des animaux. En effet, les membres en question ont une relation de plus longue date avec certains animaux de la ferme pédagogique. Au seizième jour de l'étude, il a été relevé à leur sujet : « *Ils sont très attachés à ces animaux et leur apportent un soin et une attention d'une grande qualité. Cela semble aussi expliquer pourquoi ils sont tellement engagés sur tous les fronts concernant les animaux de la ferme, même lorsque ce n'est pas leur rôle.* » (JDB, J16). Ces membres sont très impliqués et se rendent disponibles jour et nuit pour toute urgence concernant les animaux. Selon l'analyse des données, l'attachement est, ici, le critère principal à l'implication des membres dans ces tâches jugées ingrates.

De plus, tout au long de l'étude les activités relatives à la garde d'enfants ont été observées comme étant des tâches répétitives et permanentes et, parfois, isolatrices et aliénantes. En effet, le collectif comporte près de 15 enfants, âgés de 10 mois jusqu'à 13 ans. Au moment de l'étude, 10 enfants étaient sur place, les autres étant en garde partagée ou avec leurs parents hors du collectif. Si les enfants âgés de 7 à 13 ans étaient relativement autonomes, les plus jeunes (10 mois, 1 an et deux enfants de 3 ans) demandaient une attention particulière. En effet, dès le cinquième jour de l'étude, il a été noté que la garde d'un bambin « *est vraiment une tâche lourde et complexe* » qui « *demande beaucoup d'attention et de concentration, non-stop.* » (JDB, J5). Au neuvième jour, par exemple, à l'occasion d'une réunion mensuelle importante qui concernait tous les membres du collectif, il a été observé que « *les parents, et surtout les mères, faisaient des aller-retours pour s'occuper de leurs enfants et ne pouvaient pas être pleinement concentrées sur ce qui était dit et fait pendant la réunion plénière* ». En outre, l'agacement vis-

à-vis de cette indisponibilité induite par la surveillance de leurs enfants a été relevé. Par ailleurs, il a été observé, à plusieurs reprises, des situations de mal-être chez certains parents, caractérisées par des signes visibles de fatigue (psychologiques et physiques) ou l'expression verbale de ces signes. Au douzième jour, par exemple, l'un des membres du collectif, père d'un bambin de tout juste un an, avait l'air « exténué » et a déclaré, en ce sens, « avoir l'impression de ne faire que ça [garder son enfant] » (JDB, J12). Il a été noté dans le journal de bord : « Il semble aliéné par cette activité. » (JDB, J12). De plus, au vingtième jour de l'étude, à l'occasion d'une discussion avec la mère du bambin en question, il a été noté que cette dernière « se sent coupable » et que « ses propos traduisent une forme d'aliénation dans son rôle de mère » (JDB, J20). En ce sens, il est noté dans le journal de bord : « Elle est contente d'avoir repris le travail à l'extérieur mais, d'un autre côté, elle s'en culpabilise. ». Dans le cas de ces parents, il a été observé que le collectif constitue un soutien important qui semble leur permettre des temps de répit. En effet, la charge que peut représenter la garde d'enfant, d'une manière générale, se voit naturellement répartie au sein du collectif qui se veut bienveillant. En effet, il a été observé qu'il y avait tout le temps quelqu'un pour garder un œil sur eux, les distraire et jouer avec eux et également souvent quelqu'un de disponible pour les garder quelques heures. Au onzième jour de l'étude, il a été observé que « la garde d'enfants a beaucoup de sens et permet de se sentir utile ». Une « impression de soulager des parents fatigués qui n'ont plus, ou très peu, de temps pour eux » a été relevée et, enfin, « le sentiment de leur prêter de la patience, naturellement, là où ils n'en ont plus » (JDB, J11). Ainsi, bien que lourde et complexe, la charge que représente la garde d'enfants est limitée par la présence d'autres individus suffisamment concernés pour s'impliquer et offrir leur aide. Il n'existe cependant aucun rôle « garde d'enfant » ou « soutien aux parents » au sein du collectif, l'aide étant apportée de manière spontanée et volontaire ou sur demande des parents.

Aussi, d'autres activités de travail reproductif jugées ingrates, du fait de leur dimension pénible, récurrente et physiquement exigeante, ont pu être observées. Il y a, par exemples et entre autres, les activités relatives à la réalisation des différents chantiers sur le terrain collectif, l'entretien des toilettes sèches et du compost et, enfin, l'entretien du jardin vivrier. En ce qui concerne les activités de chantiers, il s'agit d'effectuer des travaux lourds et conséquents, pour réhabiliter, isoler, voire construire certains lieux. Ces travaux sont organisés et supervisés par des personnes extérieures ou des membres du collectif ayant les compétences adéquates. En outre, il s'agit également d'effectuer des petits travaux de bricolage pour favoriser la durabilité du lieu ainsi que la sécurité des habitantes et habitants. Ces petits travaux peuvent faire l'objet de demande

de renfort lorsqu'ils sont jugés pressants ou peuvent reposer sur le principe de volontariat. En ce sens, P3 a déclaré en entretien : « *Et comme on est libre aussi chacun de faire, soit je fais une action qui est demandée du collectif, soit je fais une action de ma propre initiative. Aller réparer un volet ou autre, parce que ça n'a pas été programmé et que je vais le faire, par exemple.* ». Cette « liberté » laissée aux membres à travers le principe de volontariat semble jouer en faveur de leur implication dans certaines tâches ingrates ponctuelles. P3 a également fait mention, en ce sens, de son habitude de toujours avoir un sécateur sur lui quand il se promène pour couper les ronces qui dépassent, dans un souci de sécurité et de confort. De plus, le collectif mobilise l'outil de la « craie clochette » (JDB, J3) pour répartir les tâches sur la base du volontariat (voir annexe 7). La « craie clochette » est mobilisée quatre fois par semaine (lundi, mercredi, vendredi et dimanche) à 12h45, avant le déjeuner. Il s'agit d'un moment collectif pendant lequel une personne volontaire présente au reste du groupe les besoins en renforts sur les différentes tâches (récurrentes ou ponctuelles) de la semaine. Les besoins en renforts sont inscrits sur un grand tableau à craie nommé « appels à renforts » et organisés en fonction du jour et de la tranche horaire à laquelle la tâche doit être réalisée. Une fois ces besoins en renforts connus de toutes et tous, les membres se positionnent en inscrivant simplement leur prénom en dessous de la tâche pour laquelle ils s'engagent à participer. Cet outil formalise ainsi le principe de volontariat et de coresponsabilité au sein de la CI.

Par ailleurs, l'entretien des toilettes sèches est une activité quotidienne et nécessaire, dont l'ingratitude semble évidente. Vider les toilettes sèches collectives est une tâche qui est non seulement exigeante physiquement mais, en outre, dont les odeurs sont inconfortables, voire incommodantes. Il y a environ 7 toilettes sèches collectives sur le terrain et les habitants et habitantes peuvent avoir leurs toilettes sèches d'appoint individuelles (dont ils ont la charge). Il n'y a aucune toilette dite conventionnelle sur l'ensemble du terrain collectif. L'activité « entretien des toilettes sèches » comporte une partie « gestion du compost », puisque la matière organique des toilettes sèches est récupérée pour en faire de l'engrais naturel. Cette autre tâche qui constitue l'activité est également ingrate en ce qui concerne la récurrence, les odeurs et les possibilités d'être en contact avec la matière organique. Toutefois, cette activité ingrate, récurrente et nécessaire, est une activité choisie par le collectif afin d'assurer l'alignement des pratiques avec les motivations axiologiques du projet, à savoir un projet en faveur de la transition écologique. En optant pour un système de toilettes sèches et de compostage de la matière organique, le collectif se positionne en faveur d'une gestion responsable de l'eau et de la terre. La même logique a été observée concernant l'entretien du jardin vivrier. En effet, cette

activité regroupe un certain nombre de tâches exigeantes sur le plan physique mais également en termes de savoir-faire (la préparation des sols, la reproduction des graines, la confection de semis, la plantation, le désherbage et les récoltes, par exemple). Toutefois, cette activité s'inscrit dans les motivations axiologiques du projet collectif car elle permet un positionnement en faveur d'une culture et d'une alimentation responsable, ainsi qu'en faveur du principe de sobriété.

Pour finir, l'étude a montré qu'un autre élément joue en faveur de la réalisation des activités de travail reproductif : l'interdépendance au sein du collectif. En effet, cette interdépendance se manifeste de différentes manières et traduit une volonté de résilience et d'autonomie de la part du collectif. Par exemple, P1 a déclaré, en entretien : « *J'ai appris à faire à manger pour 30. On peut apprendre des choses.* ». En effet, il a été observé que le transfert de connaissances et de savoir-faire entre les membres s'inscrit dans cette volonté d'interdépendance et favorise leur autonomie. En principe, cela permet à chacune et chacun d'être remplaçable tout en leur permettant de développer des compétences dans différents domaines. En ce sens, P3 a déclaré : « *la théorie du projet, c'était que si on était 20 foyers, donc 30 personnes [...] Sur 30 c'est suffisamment, justement, résilient pour arriver à pallier [s'il y a des membres qui quittent le collectif]* ». En effet, dans le cas des départs qui ont eu lieu lors de l'étude, il a été observé que les rôles avaient rapidement été réattribués. A ce propos, P3 a déclaré :

*La secrétaire elle n'est pas formée alors qu'on avait une secrétaire qui était formée.
Le facilitateur n'est pas encore aguerri alors qu'on avait une facilitatrice aguerrie.
Donc, il y a forcément ce petit réajustement [...] Ça peut ralentir un peu le
fonctionnement mais le fonctionnement il a lieu et ça fonctionne. (P3)*

Par ailleurs, il a été observé que les membres se montraient disponibles pour transférer leurs connaissances et savoir-faire à celles et ceux qui souhaitaient apprendre. En ce sens, P1 a déclaré : « *Le fait d'avoir appris à faire du fromage par exemple, très vite, c'était très chouette.* ». Il a également été observé, au cinquième jour de l'étude, que l'artisan boulanger attiré et membre permanent du collectif « *avait à cœur de transmettre sa passion pour la boulangerie* » (JDB, J5).

Enfin, l'interdépendance au sein du collectif est favorisée par le nombre de membres impliqués dans le projet. Pour rappel, au moment de l'étude, le collectif était constitué d'environ 30 adultes et 10 enfants, ce qui est suffisant aux yeux de P4 qui a déclaré : « *Je pense qu'on est assez nombreux* », au sujet de la répartition des différentes tâches pour éviter une charge de

travail individuelle trop importante. En outre, P3 considère également la taille du collectif comme étant un avantage dans la répartition de la charge que représentent les multiples tâches collectives, puisqu'il a déclaré : *« ça devient acceptable de pouvoir se dire qu'il y en a plein d'autres qui vont pouvoir le faire. C'est ça qui est confortable dans cette taille »*. Et d'ajouter : *« On a cette chance d'être suffisamment nombreux pour faire en sorte que finalement, en moyenne, ça continue quand même à avancer et on arrive à avoir les ressources qu'il faut »* (P3). A son tour, P4 a confirmé ces propos : *« Il y a beaucoup de tâches individuelles mais je pense qu'on est assez nombreux. »*. En ce sens, pour donner un exemple de situation où le nombre favorise l'interdépendance et la réalisation des activités reproductives, P3 a déclaré : *« j'ai moins envie d'aller faire des travaux. [...] Je me sens plus utile dans mes compétences. Mais sinon, s'il n'y a personne et que la compta est faite et que les poules sont nourries, etc., beh j'irai aux travaux. »*.

Pour conclure sur les atouts de l'organisation collective des activités reproductives, nous avons montré que la notion de « nécessité » est commune à toutes les tâches ingrates décrites ci-dessus. En ce sens, P1 a par exemple déclaré en entretien : *« Il y a besoin de faire des choses, il y a des choses qui sont strictement nécessaires à faire »*. Ainsi, les membres du collectif attribuent la priorité à ces tâches, naturellement ou de manière plus contrainte à travers la mise en pratique de modalités organisationnelles telles que la répartition de rôles et les demandes de renforts. En ce sens, P3 a déclaré :

Oui, effectivement, moi, j'aimerais bien planter des fleurs, que ce soit beau, etc. Ce serait plutôt le côté plus loisir. Mais c'est nécessaire de faire la compta, c'est nécessaire d'aller faire des travaux, etc. [...] Il y a des besoins. Les poules, elles mangent tous les jours. On chie tous les jours. Donc il y a des toilettes tous les jours. Il y a des choses comme ça. (P3)

La nécessité est donc le facteur qui pousse les membres à s'organiser pour s'assurer que les tâches soient bien réalisées. Par ailleurs, l'étude a montré que l'engagement axiologique des membres se traduit en alignement des pratiques avec les valeurs écologistes défendues par le collectif (les cas des toilettes sèches, du compost et du jardin vivrier, par exemple). En d'autres termes, certaines activités ingrates sont choisies par le collectif et deviennent nécessaires pour que les pratiques soient cohérentes avec le positionnement du projet en faveur de la transition écologique. En ce sens, l'engagement axiologique des membres renforce leur implication dans des activités jugées ingrates mais nécessaires. En outre, afin de réduire l'impact du caractère ingrat et pénible des activités citées ci-dessus et de permettre une implication durable dans ces

dernières, l'étude a révélé que les membres usent de diverses stratégies. D'une part, la mise en place de rituels tels que les « vendredi soir pizza » ou les « dimanches soir, chacun fait sa cuisine », dans le cadre des activités de cuisine, témoignent d'une manière de réduire la charge que représente la préparation des repas collectifs. La mise en place de roulements, souvent informels, participe également à une répartition plus équitable de certaines tâches jugées répétitives et permet, ainsi, d'éviter le sentiment d'injustice. De plus, la pratique du principe de volontariat pour répondre aux différentes demandes de renforts ou pour s'impliquer dans certaines tâches chronophages et éphémères (ranger la vaisselle, par exemple), semble permettre d'éviter le sentiment de contrainte et d'obligation, qui peut être un frein à l'implication. Toutefois, la répartition formelle de rôles pour répartir les responsabilités et, ainsi, la charge mentale de certaines activités ingrates, semble être nécessaire en complément du principe de volontariat. En effet, les rôles sont répartis de sorte à respecter les élans de chacun et chacune, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas imposés aux membres. Ainsi, l'attribution de rôles n'est pas vécue comme une contrainte ou une obligation puisqu'elle s'inscrit dans la démarche de gouvernance partagée du collectif et favorise la réalisation des activités ingrates récurrentes. De plus, il a été observé une véritable solidarité au sein du groupe pour soulager certains membres de la charge que pouvait représenter la garde d'enfants. Il a également été relevé que le fait de réaliser certaines activités en groupe permettait de réduire l'impact de leur caractère ingrat sur le moral des membres, leur permettant ainsi une implication plus durable dans la réalisation de ces activités. En effet, lorsque les activités sont collectives, elles sont propices à la discussion et à la bonne ambiance, ce qui favorise l'impression que le temps passe plus vite. Enfin, l'étude a montré que l'interdépendance visée par le collectif, en plus de favoriser la réalisation des activités reproductives, participe également à sa résilience et à l'autonomisation des individus qui le constituent.

2.2 Enjeux de l'organisation collective des activités reproductives

Durant l'étude, des limites relatives à l'organisation collective ont toutefois été relevées. Celles-ci nuisent à la réalisation des activités de travail reproductif dites ingrates et peuvent même représenter des risques pour le collectif. En effet, le principe de volontariat et la répartition des tâches à travers l'attribution de rôles semblent être insuffisants pour une implication équitable, durable et, surtout, propice au bien-être des individus. En effet, il a été relevé que le principe de volontariat peut engendrer de la frustration, du manque de « temps pour soi » et un engagement excessif, entraînant des effets négatifs chez certains membres. Le principe de

volontariat désigne le fait que chacune et chacun est libre de s'impliquer là où il ou elle le souhaite et là où il ou elle juge nécessaire. En principe, les membres sont toutefois fortement encouragés par l'organisation collective à être volontaires. Les « renforts », qui reposent sur le volontariat des membres, sont supposés répondre au besoin d'un rôle d'être entouré pour faire ce dont il est redevable. Ainsi, les membres sont « *évidemment attendus en renfort, pour aider les autres qui peuvent pas le faire tout seul* » (P3).

Par exemple, dans le cas des activités de chantier, certains travaux sont jugés comme étant nécessaires car, tant qu'ils ne sont pas réalisés, cela bloque ou freine le développement d'autres activités. Bien qu'un rôle « chantier » ait été pensé et attribué, il a été observé que les demandes de renforts sur les activités relatives aux chantiers, basées sur le volontariat des membres, avaient très peu de succès. En effet, les activités de chantiers semblent être jugées comme étant « non-prioritaires » car il a été observé que « *[les membres] ont des choses plus pressantes à faire* » (JDB, J7). Ainsi, certaines demandes de renfort relatives à des travaux ou à du bricolage peuvent être laissées sans réponses pendant des semaines. Il a été observé que cela peut mener à des situations où un membre va finir par assumer ces tâches seul, car la non-réalisation de ces activités empêche l'avancement d'autres projets. Par exemple, au douzième jour de l'étude, l'un des aînés du collectif (plus de 60 ans) « *a terminé la tranchée pour l'électricité tout seul, alors qu'il ne voulait pas le faire seul mais que personne ne s'inscrivait jamais en renfort.* » (JDB, J12). Après des semaines, « *il a fini par le faire* », mettant sa santé physique à risque puisqu'il s'agissait d'une activité à réaliser à plusieurs.

En outre, le fait que la majorité des activités de travail reproductif repose sur la responsabilité des membres selon le principe de volontariat engendre un risque de culpabilisation. En effet, il a été observé que le regard des autres, dans ce contexte collectif, pousse les individus à ne pas prendre de pause ou seulement très peu. Par exemple, dès le cinquième jour de l'étude, il a été relevé qu'il était difficile de prendre une pause, même de 10min, et de voir d'autres membres du collectif s'activer. Cela « *suscite un sentiment de culpabilité, les autres pouvant supposer qu'on ne fait rien* » (JDB, J5). En ce sens, lors de l'entretien, P3 a déclaré qu'il ressentait cette frustration au début du projet, avant d'ajouter : « *D'ailleurs je le vivais mal quand j'en voyais d'autres rien faire alors qu'on était en train de s'activer.* ». Au sujet de cette frustration, P4 a également déclaré : « *Je vois des gens, et moi-même parfois, aller vers des endroits où j'ai vraiment pas envie, mais j'y vais par culpabilité. Dire, « si c'est pour le collectif, il faut le faire, quoi ». Et, parfois, si je le fais pas, beh je culpabilise quoi, encore.* ». En ce sens, elle considère

ce sentiment de culpabilité comme étant « *un gros désavantage* » de l'organisation collective basée sur le principe de volontariat (P4). P4 se considère tout de même responsable de ce sentiment et n'a pas remis en question l'organisation collective dans ses propos : « *j'ai encore moi un rapport au regard des autres que je dois travailler oui. [...] Je me dis « on doit aussi me juger », et ça ne me plait pas, mais bon... Je travaille dessus.* » (P4). Ainsi, même si le principe de volontariat laisse une grande liberté aux membres, propice au respect de leurs envies et de leurs élans, il suggère en contrepartie que les membres peuvent être tout le temps disponibles pour les autres et pour le projet collectif en général. Il en va de la responsabilité de chacune et de chacun de poser des limites pour pouvoir prendre des temps de pause, des temps pour soi. Celles et ceux qui ne parviennent pas – ou seulement partiellement – à le faire sont exposés à un sentiment de culpabilité et poussés à en faire toujours plus.

En outre, la vie en collectif est rythmée par de nombreuses interactions entre les membres, des activités collectives et un flux d'informations continu. L'étude a ainsi montré qu'il est difficile pour certains et certaines de trouver un rythme équilibré, propice à la prise de temps pour soi, bien que libres de le faire, en principe. En effet, au quatrième jour de l'étude, il a été relevé « *qu'ils et elles ne sont jamais vraiment en pause* » (JDB, J4). Par exemple, au moment de l'étude, P1 rencontrait des difficultés à trouver du temps pour elle et ressentait une certaine incompatibilité entre son activité salariée et son implication dans les activités reproductives quotidiennes du collectif :

J'ai quand même besoin de me garder du temps et de l'énergie et j'ai du mal à le faire ici [dans le collectif]. [...] Et ça me pose problème parce que du coup je me retrouve à me lever le samedi, le dimanche, le vendredi à 8h alors que je travaille pas, et en fait j'ai jamais de matinée pour dormir. Pour aller faire du fromage, ensuite il y a toutes les réunions toute la journée, puis on arrive chez soi à 20 heures et on n'a rien fait pour soi. (P1)

À son emploi de 32 heures par semaine, s'ajoute, selon elle, plus de 20 heures consacrées aux « tâches » induites par la vie en collectif et qui représentent une contrainte : « *Aujourd'hui pour moi c'est du travail [...] ça devient la partie forcée du travail. [...] Je vois bien que c'est pas pareil que m'amuser quoi.* », ce à quoi elle a ajouté : « *Il y a des choses à faire quoi et tout prend du temps.* ». En ce sens, la volonté de prendre du temps pour elle ne suffit pas. Elle perçoit comme « *stressante* » la charge que représentent les tâches quotidiennes du collectif auxquelles elle se sent obligée de participer selon le principe de coresponsabilité.

Par ailleurs, durant l'étude, il a été observé des situations qui semblaient traduire un engagement excessif de la part de certains membres du collectif, entraînant des effets négatifs sur ces derniers. Ces situations semblent représenter un grand risque pour le bien-être des personnes concernées. En effet, à l'occasion d'une discussion au quatorzième jour de l'étude, il a été relevé que l'un des membres concerné par une situation de surengagement avait fait « *des insomnies à cause des remorques pour le broyage du bois qui n'ont pas été vidées et préparées* ». Il a ainsi déclaré « *que ce type d'insomnie lui arrive très fréquemment* » (JDB, J14) et « *aurait exprimé à plusieurs reprises son épuisement* » (JDB, J6). En outre, au quatorzième jour, ce membre a également déclaré ne plus s'émerveiller « *car il a tellement de choses à faire et à penser qu'il ne se concentre plus que sur des choses utiles, nécessaires et essentielles à faire, ce qui ne laisse plus de place pour l'émerveillement* », ce à quoi il a ajouté : « *Je ne vois plus ces choses-là. Trop de choses à faire.* » (JDB, J14). D'autre part, ces situations représentent également un grand risque pour le bon fonctionnement du projet collectif, qui repose en grande partie sur l'engagement excessif de ces quelques membres. En effet, il a été observé que ces membres se rendent « *essentiels et irremplaçables* » (JDB, J6), ce qui entraîne une dépendance défavorable au principe d'interdépendance, propice à la durabilité du projet collectif (JDB, J16). Par exemple, au seizième jour de l'étude, deux des membres du collectif, dont celui concerné par une situation d'engagement excessif, cité plus-haut, « *ont dû gérer une urgence avec les animaux de la ferme, de bonne heure (5h du matin), car ils sont sortis de leurs enclos* » (JDB, J16). Par ailleurs, il a été observé à plusieurs reprises que le membre en question, en plus d'assumer plus de tâches que la moyenne au sein du collectif, était très sollicité par les autres membres. En effet, ces derniers lui demandent en permanence des indications et des précisions sur les activités à réaliser, surtout concernant l'entretien des espaces naturels et de la ferme pédagogique. Il semble être le seul à être en mesure de leur répondre, ce qui témoigne de sa position irremplaçable et de la dépendance qui se développe au sein du collectif vis-à-vis de l'implication démesurée de ce membre. En ce sens, au quatorzième jour de l'étude, il a déclaré avoir « *beaucoup de mal à déléguer* » du fait qu'il « *déteste donner des ordres* » (JDB, J14).

Ces situations ne sont pas ignorées par le collectif qui peine pourtant à y remédier. Par exemple, P3 a reconnu que l'engagement excessif d'un membre était bel et bien une situation risquée lorsqu'il s'agit « *de mettre sa santé en danger* » et « *de ne plus dormir* » (P3). Il a également relevé que, selon lui, « *la phase repos est aussi hyper importante* », ce à quoi il a ajouté : « *j'en vois certains qui n'ont pas cette notion de prendre soin de soi.* ». De plus, dès le sixième jour de l'étude, il a été observé que 3 des membres du collectif « *ont relevé que [le membre cité plus*

haut] semblait être en état de sur-engagement comparé au reste du groupe », ce à quoi ils ont ajouté « *qu'il était important, si ce n'est urgent, de régler ce problème* » (JDB, J6). En ce sens, P4, lors de l'entretien, a déclaré : « *J'en vois des personnes du collectif qui s'oublent vraiment* ». Cependant, malgré la bienveillance en vigueur au sein du collectif et la manifestation de bonnes volontés pour aider les personnes en situation d'implication démesurée, il en revient de la responsabilité des personnes concernées de trouver l'équilibre qui leur convient. En d'autres termes, il relève, en principe, de la responsabilité de chacune et de chacun d'être attentif à ses limites et à ses besoins pour éviter les situations d'engagement excessif. En ce sens, P3 a déclaré :

C'est encore cette notion d'arbitrage de savoir dire non. [...] Si chacun est en connaissance de soi et dit, « là non je peux pas, je suis confiant que le collectif arrivera à trouver la ressource et puis si c'est pas fait aujourd'hui, ce sera fait demain », il y a le côté assez serein de se dire, « ça va quoi, on n'a pas non plus des obligations absolues. (P3)

Selon lui, la solution au l'engagement excessif ne réside pas tant dans l'organisation collective mais doit être trouvée en soi et être « seulement » encouragée par le collectif : « *j'aimerais bien que le collectif aide chacun à être plus autonome et en connaissance de soi, de ses capacités physiques et autres* » (P3). La fixation de règles en ce sens serait, pour lui, « *contreproductive* » car « *à partir du moment où on fait une règle, bah elle est adaptée pour certains et pour d'autres non* » (P3).

Enfin, il a été observé que la participation en cuisine n'était pas répartie de manière équitable malgré les principes de volontariat et de coresponsabilité. En effet, il a été relevé dans le journal de bord que l'activité était souvent assumée par des femmes (JDB, J2, J4, J5, J6, J15, J17, J19). Par exemples, au cinquième jour il est remarqué que « *ce sont souvent les femmes en cuisine* », au sixième jour que « *la cuisine est entièrement assumée par des femmes, même si tout le monde semble réticent face à cette tâche.* » et, enfin, au quinzième jour, que « *une équipe (féminine à nouveau) est à la cuisine.* ».

Conclusion du chapitre

Pour conclure, dans un premier temps, les données ont permis de mettre en lumière le rapport des membres du collectif avec le concept général de « travail ». En effet, de manière générale, les membres ont montré un intérêt pour le concept de travail et sa définition, qui restent

significativement confus au sein du groupe. Les membres observés et interrogés ont à la fois mis l'accent sur les notions d'effort et de contrainte et sur les notions d'utilité et de sens. L'étude a ainsi révélé un rapport péjoratif mais utilitariste avec le concept général de travail : d'une part le travail serait le fruit d'un effort contraint et, d'autre part, il serait le fruit d'actions utiles, dont l'utilité donnerait du sens aux actions ainsi réalisées. En outre, d'une manière générale, sans nommer toutes leurs activités comme étant du travail, il a semblé important pour les membres de pouvoir mettre à profit leurs compétences, de les développer et de les transférer pour participer à la co-construction du projet collectif selon une vision commune.

Dans un second temps, l'étude a permis d'identifier les activités productives et reproductives en vigueur au sein du collectif. L'analyse des données nous a ainsi permis une meilleure compréhension du rapport que les membres du collectif étudié entretiennent avec le travail productif et le travail reproductif. En ce sens, les apports positifs de la manière dont les activités de travail productif et reproductif sont collectivement organisées ont été mis en lumière ainsi que leurs limites et les enjeux qui gravitent autour. D'une part, le travail productif au sein du collectif est constitué des activités de travail salarié et des activités de travail indépendant à titre individuel et à titre collectif. Les activités de travail indépendant à titre collectif représentent les activités économiques du projet collectif étudié. D'autre part, le travail reproductif au sein du collectif est constitué des activités de travail domestique et bénévole, aussi nommé travail de subsistance, ces deux formes de travail étant fondamentalement liées.

1. Rapport au travail productif

Concernant l'analyse du rapport au travail productif, l'étude des aspects justifiant le maintien d'un travail salarié par les participantes et participants a révélé un rapport positif au salariat mais négatif vis-à-vis de l'organisation salariale du travail en France. En effet, sur les 10 participantes et participants concernés par le salariat au moment de l'étude, 7 d'entre elles et eux ont soulevé l'avantage de percevoir un salaire tous les mois pour des raisons de sécurité et de stabilité financière, d'émancipation et d'autonomie financière et, enfin, d'implication financière dans le projet collectif. En outre, 5 participantes et participants sur 10 ont relevé l'importance du plaisir et de l'utilité que peut permettre une fonction salariée. En ce sens, le plaisir représente le fait d'exercer une activité qui les passionne et l'utilité représente le fait d'exercer une activité salariée utile à la société ou au projet collectif. Enfin, 3 de ces 10 participantes et participants ont permis d'identifier l'importance de la flexibilité qui peut être

permise dans le cadre d'une activité salariée. Cette flexibilité, selon l'analyse, se traduit en termes d'horaires (des horaires variables et flexibles avec, notamment, la possibilité de télétravailler), en termes de liberté (peu ou aucune supervision, autonomie dans la réalisation des missions et possibilité de déconnecter) et en termes de marge de manœuvre (possibilité de négocier les conditions de travail ou de faire évoluer l'entreprise). Ainsi, selon ces critères que l'analyse des données a permis d'identifier, les participantes et participants concernés par le salariat au moment de l'étude entretiennent un rapport positif avec le travail salarié.

Cependant, 5 d'entre elles et eux ont relevé des critiques ou limites sévères portées par le salariat qui traduisent un rapport négatif à la manière dont ce dernier est majoritairement organisé en France et, plus généralement, dans la société. En effet, 2 d'entre elles et eux ont souligné les désavantages du principe de spécialisation en vigueur dans l'organisation dominante du travail. Selon eux, le principe de spécialisation entrainerait la valorisation de certains métiers au détriment de métiers manuels, l'aliénation du travail ainsi que la perte d'autonomie des individus qui ne peuvent, ainsi, pas être polyvalents. En outre, l'hégémonie du salariat au sein de la société entrainerait une dépendance des individus à cette forme d'organisation systémique du travail. En effet, dans certaines situations (pauvreté, précarité, endettement, par exemple), le salariat se placerait comme la seule solution accessible pour générer des revenus et subvenir à ses besoins. Enfin, 4 des 10 participantes et participants concernés par le salariat ont relevé les inconvénients d'une hiérarchie trop importante, inhérente au salariat tel qu'il est majoritairement organisé dans la société. Cette forme de hiérarchie, en cohérence avec les objectifs de rentabilité et les logiques financiarisées, entrainerait la fixation d'objectifs intenables et déconnectés des réalités terrains, la dévalorisation du travail et, enfin, des objectifs orientés vers une logique de marché au détriment de la qualité des services et produits commercialisés et/ou des bonnes conditions de travail des employés. Par ailleurs, il a été soulevé que les sentiments de contrainte, de manque d'utilité et de manque d'intégrité dans le cadre de fonctions salariées constituaient les moteurs de la perte de sens qui y est vécue. Selon l'étude, ces moteurs seraient alimentés par un modèle d'organisation du travail salarié considéré comme destructeur (P1 et 14) et déshumanisant (P3 et 4). Cependant, chez 2 des 10 participantes et participants, c'est l'entreprise qui a été remise en question plutôt que l'organisation dans laquelle elle s'inscrit (à savoir l'organisation capitaliste dans laquelle les logiques de marchés sont hégémoniques).

Pour finir, l'analyse de la perception collective du travail salarié au sein du collectif a permis de confirmer un rapport positif au travail salarié mais un rapport négatif à la manière dont il est majoritairement organisé en France. En effet, le fait d'exercer une activité de travail salarié à l'extérieur du projet est considéré comme étant incohérent avec la mission du projet qui souhaite tendre vers un modèle économique et une organisation du travail alternatifs à ce qui est en vigueur dans la société *mainstream*. Toutefois, le fait de mettre en place du travail salarié au sein du projet est perçu comme cohérent avec la mission de verser un revenu de base aux membres du collectif, de créer une économie pour le projet et de mettre en pratique les convictions du collectif relatives à un travail salarié propice à l'épanouissement et à la collaboration.

Concernant le rapport que les membres entretiennent avec le travail indépendant à titre individuel, l'analyse des discours et des observations a permis de relever l'importance accordée à la liberté et au plaisir dans le choix de réaliser une activité indépendante. Pour une partie des répondants, la liberté concerne le fait de pouvoir faire ses propres choix, d'organiser son travail comme on le souhaite et de gérer soi-même son temps de travail et son rythme. Chez quatre des cinq participantes et participants, le plaisir se trouve principalement dans la mise à profit de ses compétences, le transfert de ses connaissances et le fait de relever le défi que représente une création d'entreprise. Toutefois, il a été souligné que le besoin de rentabilité inhérent au fait d'avoir sa propre activité économique représentait un frein à la liberté et au plaisir. Ainsi, l'étude a révélé un rapport mitigé avec le travail indépendant à titre individuel, à la fois positif et négatif.

Enfin, concernant le rapport que les membres entretiennent avec le travail indépendant à titre collectif, l'étude a révélé les raisons qui les ont poussés à entreprendre des activités économiques pour le projet et un rapport à la fois positif et négatif. Tout d'abord, le collectif n'étant pas autonome financièrement et vis-à-vis de sa subsistance, la viabilité économique du projet collectif représente la raison principale à la mise en place et au développement d'activités économiques. Ensuite, les motivations axiologiques du projet collectif permettent également d'expliquer le développement de ces activités. Il s'agit de la motivation de verser un revenu de base aux membres et de celle d'expérimenter un modèle de travail alternatif, qui soit plus en lien avec les convictions écologiques et sociales portées par le collectif et qui valorise les aspirations et la polyvalence des membres au sein des activités développées.

En outre, le fait d'organiser ces activités en collectif est perçu comme étant un moteur entrepreneurial car cela favoriserait l'entraide et réduirait les risques liés à l'entrepreneuriat. En ce sens, l'organisation collective des activités économiques du projet permet une répartition des tâches et des charges, mentales et financières notamment. Cela offre également plus de chances au projet d'être résilient et durable, car la taille du collectif (30 membres adultes) favorise l'interdépendance, l'interchangeabilité, la polyvalence avec la possibilité de s'impliquer sur différentes activités et, enfin, l'inscription du projet sur le territoire selon l'objectif d'encourager la population à expérimenter des modes de vie et de travail alternatifs à l'organisation capitaliste. L'analyse a toutefois mis en lumière certaines limites de l'organisation collective dans le cadre des activités économiques développées par le collectif. Les relations humaines représentent l'un des enjeux selon différents cas de figure : lorsque certaines opinions sont trop divergentes, lorsque les aspirations individuelles sont découragées au profit de la viabilité économique du projet, lorsqu'il y a une ou plusieurs mauvaises interprétations d'interactions sociales, ou encore lorsque certaines relations interpersonnelles sont conflictuelles. Enfin, le fait qu'il n'y ait pas de frontières entre les espaces professionnels, c'est-à-dire ceux dédiés aux activités économiques, et les espaces personnels, c'est-à-dire ceux dédiés à la vie courante, engendre une réelle difficulté, voire impossibilité, de se déconnecter du projet collectif, ce qui peut être perçu comme une limite importante.

2. Rapport au travail reproductif

L'analyse du rapport au travail reproductif a permis de mettre l'accent sur la confusion que les membres du collectif entretiennent avec le concept de travail. En effet, 2 des 4 membres interrogés considèrent les activités reproductives comme étant du travail, l'un des 4 membres ne sait identifier ses activités reproductives comme étant ou non du travail et enfin la dernière membre sur les 4 interrogés ne considère pas les activités reproductives comme étant du travail. En outre, l'étude a permis la mise en lumière des activités de subsistance (domestiques et bénévoles) considérées comme étant ingrates étant donné leur caractère répétitif et/ou exigeant physiquement. Cela a également permis d'identifier les dimensions positives et négatives qui composent le rapport à l'organisation collective des activités de travail reproductif.

L'étude a montré que la réalisation des tâches dites ingrates et récurrentes était principalement motivée par leur caractère nécessaire, par le fait de les réaliser à plusieurs, par l'attachement aux lieux et par les motivations axiologiques du projet collectif. En outre, le principe de

volontariat en vigueur et l'attribution de rôles aux membres du collectif joue également en faveur de l'exécution des tâches ingrates. En effet, lorsque les activités reproductives reposent sur le volontariat des membres, il a été observé que c'est leur nécessité qui pousse les membres à se porter volontaires. La nécessité représente ainsi une obligation informelle de réaliser certaines tâches lorsque celles-ci ne sont pas contraintes par l'attribution d'un rôle. L'attribution de rôles au sein du collectif permet de s'assurer que certaines tâches soient réalisées correctement, en temps et en heure. Cependant, une majorité des activités correspondant aux différents rôles nécessite des renforts et ces renforts reposent sur le volontariat des membres. L'analyse a montré que cette nécessité de renforts était un moyen de faire appel à la responsabilité individuelle des membres.

Il a été relevé que la réalisation des activités reproductives jugées ingrates était plus acceptable lorsqu'elle était effectuée à plusieurs et ce pour les raisons suivantes : la présence d'une ambiance conviviale, une plus grande efficacité (rapidité notamment) et la répartition de la charge qu'elles peuvent représenter. D'autre part, la mise en place de roulements informels entre les membres, par exemple à travers des modalités organisationnelles telles que la confection collective de pizzas tous les vendredis soirs et le rituel des « dimanches libres » pour l'activité cuisine, favorise également l'implication des membres dans la réalisation des tâches ingrates. Enfin, l'attachement aux animaux et aux lieux ainsi que les motivations axiologiques portées par le projet (sobriété, anti-gaspillage, respect du vivant et du non-vivant, etc) encouragent la réalisation des activités reproductives souvent pénibles.

L'analyse a toutefois permis de mettre en lumière les limites liées aux modalités organisationnelles du collectif pour la réalisation des activités de travail reproductif. Le principe de volontariat, notamment, peut engendrer une priorisation arbitraire des activités de la part des membres, ce qui peut avoir pour effet une prise de retard sur certaines tâches pressantes. En outre, les renforts reposant également sur le volontariat, il peut arriver qu'il y ait un manque de renfort sur des activités qui ne sont pas jugées comme étant prioritaires. Cela peut pousser un membre à assumer seul une ou plusieurs tâches qui devraient être réalisées à plusieurs, mettant ainsi sa santé physique et/ou psychologique en danger. Enfin, l'étude a montré que le principe de volontariat pouvait engendrer une frustration conséquente chez certains membres et les pousser, ainsi, à ne pas prendre de temps pour eux voire à s'engager excessivement au péril de leur santé physique et morale. En effet, le projet collectif étant en perpétuel développement, il

y a toujours des tâches à réaliser et le principe de volontariat suppose que les membres peuvent être volontaires tout le temps.

Les résultats présentés dans ce chapitre témoignent que tout n'est pas tout rose dans le quotidien communautaire. À la suite de l'analyse, de nombreuses réflexions émergent et des questionnements restent en suspens. Il sera donc pertinent de consacrer un quatrième chapitre, « Discussions », à la mise en discussion de ces résultats avec la littérature identifiée dans le cadre conceptuel.

CHAPITRE 5 – DISCUSSIONS

Les résultats de l'étude reflètent la pertinence d'étudier le mouvement des communautés intentionnelles (CI) sous l'angle du travail. En effet, les CI semblent constituer des espaces sociaux propices au questionnement et à l'expérimentation de manières alternatives d'organiser le travail à des fins d'émancipation et d'autonomie. Comme le souligne Sallustio dans son article « Collectifs utopiques en milieu rural » (2021) : « La question de l'organisation du travail, de sa nature émancipatrice (ou non) est en effet centrale dans le contenu des discours utopiques et dans leurs manifestations pratiques ».

Des pratiques pour reconfigurer l'organisation du travail en faveur du « travail émancipateur »

Dans le cas étudié, nous avons vu que la critique de l'organisation dominante du travail dans la société se manifeste notamment dans la manière dont les activités du collectif sont collectivement pensées, organisées et gérées. En effet, les résultats montrent que le travail, qu'il soit productif ou reproductif, est organisé de sorte à favoriser la collaboration et la participation des membres du collectif (Dejours et al., 2021), ainsi que leur bien-être par le respect de leurs élans et de leur rythme (Sallustio, 2022), contrairement à l'organisation capitaliste qui priorise la recherche de profit, une division du travail verticale très marquée avec l'organisation hiérarchique et la comptabilisation du temps de travail.

En ce sens, notre étude a révélé que le modèle d'organisation du travail expérimenté au sein du collectif étudié semble permettre aux membres de s'émanciper des « temporalités », ou « rythmes », dictées par l'organisation capitaliste comme le suggère Sallustio (2022) : on a observé que les modalités organisationnelles privilégiées par le collectif laissaient beaucoup de place au volontariat. Ce principe de volontariat induit une liberté de « gestion de son temps » qui s'inscrit dans la volonté de pouvoir choisir un rythme adéquate. L'outil de « la craie clochette » en est un exemple puisqu'il permet d'organiser certaines activités en fonction de « qui est là », de « qui est disponible », sans mettre l'accent sur la nécessité immédiate ou l'urgence potentielle de la réalisation de certaines activités.

L'organisation du travail qui est pratiquée au sein de la CI étudiée permet également au travail d'être émancipateur en termes de montée en compétences, comme le suggèrent Boullier et al. (2020). En effet, les résultats de l'étude montrent que les individus du collectif accordent une attention particulière à la polyvalence dans une logique de respect des envies et des élans de chacune et chacun, ce qui induit une démarche de transfert des compétences entre les membres. A contrario, pour rappel, l'organisation capitaliste du travail repose sur la (sur)spécialisation des travailleuses et travailleurs dans une logique de division du travail induite par la recherche perpétuelle de gains de productivités et la libération des marchés.

En outre, les résultats ont montré que la frontière entre les activités productives et reproductives du collectif était poreuse. Les habitantes et habitants de la CI développent des activités économiques (travail productif) sur leur lieu de vie, et une partie de leurs activités de subsistance (travail reproductif) s'inscrit dans ces activités économiques. Par exemple, les activités de chantier sont utiles pour améliorer le cadre de vie des membres de la CI (travail reproductif) mais également pour accueillir du public dans le cadre d'activités économiques (les séjours immersifs et l'accueil de formations, par exemple). Par ailleurs, les membres de la CI produisent du fromage de chèvre, à la fois pour se nourrir (travail reproductif) et pour le vendre (travail productif). Ainsi, au sein du collectif, le travail est avant tout une expérience de vie dans laquelle les individus perçoivent un résultat positif pour elles et eux-mêmes, pour le collectif et pour la société. En effet, nous avons pu voir qu'ils sont attentifs à leur bien-être individuel et collectif dans la manière dont ils organisent et conçoivent le travail (respect des élans individuels autant que faire se peut, flexibilité du rythme de vie et de travail, gouvernance partagée, interdépendance et solidarité) et qu'ils tendent à adopter des pratiques en faveur de la transition sociale et écologique. A contrario, « les exigences de compétitivité sur le marché, des actionnaires ou encore les transformations économiques actuelles ne suffisent pas pour donner du sens au travail » (Gomez, 2016). Ainsi, le modèle d'organisation qu'expérimente le collectif étudié semble avoir un réel potentiel émancipateur et se place donc comme une proposition alternative sérieuse au modèle capitaliste dominant.

Toutefois, les résultats mettent en avant le risque d'engagement excessif de certains membres par souci axiologique. Dans cette perspective, Lallement (2019) parle de « surengagement ». Le « surengagement » est un concept théorisé en psychologie du travail et qui traduit une situation dans laquelle un individu va négliger sa vie personnelle et son bien-être au profit de ses activités de travail (Brault-Labbé et Dubé, 2009). Le surengagement se caractérise

également par « une persistance compulsive dans les tâches reliées au travail » (Brault-Labbé et Dubé, 2009, p.29). Lallement souligne que le surengagement de certains membres d'une CI peut engendrer une répartition inégale des tâches, ce qui peut mener à des situations de tensions entre celles et ceux qui s'activent sans compter, et les autres. Plus grave encore, l'auteur souligne le risque de « perte de repères » pouvant aboutir à une situation de « burn-out » (Lallement, 2019). C'est en partie ce que nous avons pu observer : l'égalité entre les membres se place plutôt comme un principe directeur que comme une réalité. En effet, malgré une volonté soutenue de répartition équitable des tâches, certains membres vont s'engager plus intensivement dans les activités du collectif que d'autres et ne vont pas, pour autant, être mieux rétribués. Il semblerait qu'apparaisse ainsi une tension fondamentale entre le principe de liberté et celui d'égalité : la liberté de chacune et chacun d'adopter son propre rythme limite, voire empêche, le principe d'une implication des membres parfaitement égalitaire.

Ainsi, l'étude a permis de mettre en lumière que tout n'est pas « tout rose » dans le quotidien du collectif. En effet, l'organisation collective ne vient pas sans enjeux : les conditions de travail peuvent être difficiles (psychologiquement et physiquement), la priorisation d'activités dites « urgentes » peut être mal gérée, les communications interpersonnelles peuvent être vectrices d'incompréhensions et de conflits, l'impératif de viabilité économique engendre un stress conséquent, etc. En outre, il serait intéressant d'examiner de plus près les enjeux de pouvoir qui peuvent se manifester dans la répartition des tâches dites « ingrates ». En effet, Lallement (2019) relève que « l'inégalité des positions statutaires incite souvent les personnes du haut à déléguer à celles du bas les tâches les moins nobles ». Toutefois, nous sommes passé à côté de cette dimension à l'occasion de l'observation et nos résultats ne nous permettent pas de procéder à une analyse de la présence de ces enjeux dans le collectif étudié.

La reconnaissance institutionnelle du travail reproductif pour les CI

Comme le souligne Méda, « c'est l'emploi qui est devenu, dans nos sociétés, le principal moyen de s'assurer une place, une utilité, des droits et une protection » (Méda, 2010, p.6). Ainsi, l'étude des activités de travail productif et reproductif dans un projet de communauté intentionnelle (CI), reflète la complexité de définir ce qui est du travail et ce qui n'en est pas, tout en affirmant la pertinence de reconnaître l'existence de diverses formes du travail au niveau institutionnel. En effet, les institutions françaises du travail ne reconnaissent pas les activités reproductives comme étant du travail (Dujarier, 2021). Ainsi, ces activités, bien qu'essentielles, ne sont pas

inscrites dans un code du travail et les individus qui s'y attèlent quotidiennement dans l'intérêt d'un collectif ne bénéficient ni d'une protection, ni d'une sécurité sociale. Il n'existe pas de normes légales relatives aux conditions dans lesquelles elles devraient être effectuées afin de protéger, par exemple, la santé des individus ; de même qu'il n'existe pas de revenus pour valoriser ces activités selon leur utilité ou encore de moyens de pallier l'incapacité temporaire de les effectuer (comme dans le cadre d'un arrêt maladie, par exemple). Par ailleurs, Méda souligne l'affirmation suivante :

L'usage extensif de la notion de travail pour des activités qui auparavant n'était pas dénommées ainsi s'explique par le fait que l'on veut attirer l'attention sur le fait que ces activités ont une utilité sociale, sont bonnes pour la société, constituent une contribution à la production ou à la richesse de celle-ci même si elles ne sont pas comptées comme telles. (Méda, 2010, p.29)

En ce sens, dans le cas du collectif étudié, nous avons vu qu'il existe une multitude d'activités productives et reproductives qui peuvent être considérées comme étant du travail lorsque le travail est « l'activité de l'être humain qui, confronté à des contraintes, produit selon un projet déterminé, quelque chose pouvant servir à d'autres » (Gomez, 2016, p.16). Ainsi, nous avons vu que le travail est au centre du quotidien du collectif, lui permettant à la fois de subvenir à ses besoins et d'atteindre ses objectifs de transition jugés « d'utilité sociale ». Or, comme le souligne Dujarier (2021), la reconnaissance des activités de subsistance comme étant du travail pousserait à réfléchir au rattachement social de ces pratiques avec les institutions. Par exemple, dans le cas du collectif étudié, qu'il s'agisse d'activités productives ou reproductives, les membres travaillent quotidiennement sur leur lieu de vie afin d'encourager une transition écologique et sociale dans l'intérêt général. Leurs conditions de travail sont ainsi fortement liées à leurs conditions de vie et la survie du collectif ainsi que l'atteinte de ses objectifs dépendent du maintien de ces activités. En ce sens, il semble légitime de questionner le rôle des institutions du travail pour garantir au collectif un environnement de travail sain ainsi qu'une sécurité financière et opérationnelle en cas d'incapacité d'assurer les activités de subsistance, fondamentalement liées aux activités économiques du collectif, fondamentalement liées à sa mission d'utilité sociale. Ainsi, la reconnaissance institutionnelle des activités reproductives comme étant du travail faciliterait l'installation et le développement du projet dans des conditions propices au bien-être et à la sécurité des membres qui le composent. Toutefois, il semble important de relever que dans le cadre d'un projet de CI ayant pour objectif de s'émanciper radicalement des interventions de l'Etat, l'intérêt d'accéder à une telle reconnaissance institutionnelle est moindre, voire inexistant. L'intérêt de la reconnaissance

institutionnelle des activités reproductives dépend ainsi des objectifs portés par la CI et la position que cette dernière souhaite adopter vis-à-vis des pouvoirs publics.

Par ailleurs, l'étude a révélé une perception assez partagée du concept de travail comme étant lié au principe de rémunération monétaire. En ce sens, Méda souligne le risque de nommer les activités reproductives comme étant du travail : « [le risque] de les faire toutes rentrer dans la logique productive et dans la logique économique » (Méda, 2010, p.30), et précisément d'invisibiliser leur fonction d'utilité sociale. De plus, l'étude a montré que, globalement, sans faire de généralité, le concept de travail pouvait être assimilé par les individus à la contrainte, à la douleur et à l'obligation. En cela, l'étude a mis en lumière une perception individuelle du concept de travail plutôt péjorative. Ainsi, nous pouvons supposer que reconnaître les activités reproductives comme étant du travail pourrait ajouter à ces activités une dimension de pénibilité et de contrainte, potentiellement décourageante pour leur réalisation. En effet, ne pas les reconnaître comme étant du travail pourrait s'inscrire dans une stratégie pour rendre acceptable, voire plaisante, leur réalisation. En d'autres termes, lorsque le travail est perçu comme étant de nature contraignante, faire une distinction entre travail et non-travail semble judicieux pour éviter d'avoir l'impression de ne faire que travailler. Ainsi, la charge mentale que peut représenter le travail ne s'additionnerait pas à celle des activités reproductives, donnant l'impression d'un équilibre qui serait plus supportable sur du long terme.

Perspective critique et recherches futures

Pour finir, dans une perspective critique essentielle pour rester fidèle à la réalité et afin d'ouvrir vers des recherches futures, il a été observé, dans le cadre de la présente étude, que certaines pratiques du collectif pouvaient être excluantes et favoriser un entre-soi. En effet, par exemple, il a été observé que l'utilisation de la communication non-violente comme pratique hégémonique pour communiquer au sein du collectif était plus aisée pour celles et ceux issus de milieux sociaux favorisés que pour celles et ceux issus de milieux populaires. Ces derniers ayant plus de difficulté à exprimer leurs besoins selon les codes de la communication non-violente en vigueur dans le collectif, un sentiment d'exclusion et d'injustice peut se développer vis-à-vis du reste du groupe. En ce sens, il est pertinent d'affiner la sociologie de ce genre d'alternative en prêtant une importance à la variable de classe sociale, comme le suggère Snikersproge (2022).

Par ailleurs, les CI de type collectifs de néoruraux ne semblent pas échapper à la répartition genrée de certaines tâches. En effet, par exemple, il a été observé que l'activité cuisine était majoritairement assumée par des femmes et que certaines d'entre-elles tenaient des discours dévalorisants vis-à-vis de leurs compétences concernant des activités manuelles plus exigeantes physiquement (les chantiers, par exemple). Ce n'est cependant pas le cadre d'analyse pour cette étude et il serait, ainsi, pertinent d'affiner l'analyse selon une perspective de genre comme l'a fait Romane Rozencwag (2021) dans son article « Le « travail utopique » est-il sexiste ? Les collectifs écologiques et égalitaires à l'épreuve de la division sexuelle du travail ».

CONCLUSION

Dans le cadre de cette recherche, il a été relevé que la littérature sur les CI se concentre majoritairement sur leur histoire, les raisons de leur existence, le profil des membres qui les composent et les pratiques alternatives qui y sont expérimentées (Pruvost, 2017 ; Canabate, 2019 ; Hautefort, 2021 ; Sallustio, 2021 ; Snikersproge, 2022). Le lien entre ces CI et le travail est peu présent, bien qu'émergeant (Lallement, 2019 ; Rozencwajg, 2021 ; Sallustio, 2022). Ainsi, nous avons identifié un manque dans la littérature au sujet de la manière dont les diverses activités au sein de ces collectifs sont conçues et organisées par les membres qui les composent. Il nous a alors semblé pertinent d'étudier ces collectifs sous l'angle du rapport au travail et, plus particulièrement, du rapport au travail productif avec les formes salariées et indépendantes et au travail reproductif avec les formes domestiques et bénévoles.

Ainsi, nous avons soulevé les questions suivantes : quel rapport les membres de communautés intentionnelles françaises entretiennent-ils avec le concept de travail ? Et avec les formes du travail productif et du travail reproductif ? Quelles particularités cela engendre-t-il dans l'organisation collective des activités quotidiennes, productives et reproductives ?

Notre cadre conceptuel a été construit en deux parties : l'une sur le travail, sa définition et les enjeux qui gravitent autour, et l'autre sur les CI et les activités qui les caractérisent.

Tout d'abord, après avoir discuté des débats qui gravitent autour de la question du travail (manque de définition unanime, évolution constante du concept), nous avons présenté les 4 formes du travail selon Pierre-Yves Gomez (2016), à savoir le travail salarié, le travail indépendant, le travail domestique et le travail bénévole. Ensuite, avec l'intention d'introduire les enjeux de la reconnaissance du travail au-delà des activités rémunératrices, nous avons présenté les théories féministes du travail productif et du travail reproductif. Ces deux notions nous ont permis de souligner les enjeux de pouvoir, d'inégalités et d'oppression relatifs à la non-reconnaissance des activités de travail non-rémunérées. En outre, nous avons pu classer les formes du travail de Gomez selon ces deux types de travail, le travail productif se composant du travail salarié et indépendant et le travail reproductif se composant du travail domestique et bénévole. Pour finir, nous nous sommes intéressés à la manière dont le travail productif est organisé dans la société capitaliste et aux limites inhérentes à cette organisation : perte de sens des individus, dépendance, aliénation. Nous avons mis l'accent sur la théorie du travail

émancipateur de Gomez (2016) et sur les théories de la coopération qui proposent des pistes intéressantes pour (ré)organiser le travail de sorte à éliminer ses aspects les plus néfastes. Ainsi, notre cadre conceptuel aura permis la mise en évidence de la centralité de la question du travail dans la critique du modèle capitaliste dominant et la pertinence d'étudier d'autres modèles basés sur la coopération.

Afin de compléter le cadre conceptuel et en l'absence d'une littérature abondante sur les CI et le travail, nous avons présenté le concept de communauté intentionnelle (CI) et plus particulièrement des CI égalitaires, à partir des travaux de Michel Lallement (2019). En effet, les CI ont été identifiées comme étant des initiatives citoyennes proposant des modèles de vie et de travail collectif alternatifs au modèle capitaliste dominant. Lallement relève que la conception et l'organisation du travail par les membres d'une CI révèlent beaucoup sur leur perception de ce qui pourrait constituer une organisation du travail idéale, voire un monde idéal. En outre, les CI égalitaires se caractérisent, en partie, par l'existence forte des principes de coopération. Ces collectifs adoptent des modes de gestion en gouvernance partagée et tendent à développer leur propre modèle économique et de subsistance. Cependant, les membres de ces CI ne peuvent pas complètement se soustraire aux institutions dominantes de la société, en particulier en ce qui concerne le travail productif, qu'il soit salarié ou indépendant. De ce fait, ces individus participent aux deux « mondes » et leur observation nous permet de constater les tensions inhérentes du rapport au travail.

Ainsi, nous avons choisi d'étudier une CI égalitaire française sous l'angle du travail et, plus particulièrement, du travail productif et du travail reproductif composés des 4 formes du travail selon Gomez (salarié, indépendant, domestique et bénévole). En effet, les notions de travail productif et reproductif permettent de mettre l'accent sur la nécessité des activités de subsistance (domestiques et bénévoles), pour la réalisation des activités économiques (salariées et indépendantes), dans une société où seules les activités économiques sont valorisées socialement et monétairement. La réalisation d'activités de subsistance en parallèle du développement d'activités économiques caractérise le quotidien de ces collectifs qui tendent à expérimenter des modes de vie alternatifs tout en assurant leur durabilité financière. La mobilisation d'une approche sociologique permet alors de comprendre, en partie, le rapport que les individus de ces collectifs entretiennent avec leurs diverses activités, c'est-à-dire avec ces formes du travail.

Pour cela, cette recherche se base sur une étude quasi-ethnographique au sein d'une CI française de 30 membres adultes et 15 enfants, caractérisée par la volonté de participer à une transition sociale et écologique au travers de ses pratiques. L'étude s'est déroulée sur une période de 20 jours au sein de la CI, pendant lesquels ont été réalisés de l'observation participante et des entretiens individuels semi-dirigés auprès de 4 membres du collectif.

L'analyse des données collectées s'est faite selon deux objectifs de la recherche : identifier les formes du travail et les discours associés (1) et identifier les modalités organisationnelles relatives à chaque forme du travail (2). Pour cela, l'analyse a mobilisé une démarche itérative et inductive : le cadre d'analyse a été construit progressivement à partir des discours des membres du collectif, mis en perspective avec le cadre conceptuel de la recherche. Dans le cadre du premier objectif, la grille d'analyse a été conçue selon les quatre formes du travail et deux types identifiés dans le cadre conceptuel : le travail productif composé du travail salarié et du travail indépendant (activités économiques) et, enfin, le travail reproductif composé du travail domestique et du travail bénévole (activités de subsistance). Pour le second objectif, la grille a facilité l'identification des discours et des observations liés à l'organisation du travail en termes de gouvernance (processus décisionnels, répartition des tâches, gestion des conflits), d'agencement des environnements de travail, et des modalités de communication interne.

Ainsi, les résultats de l'analyse ont permis de traduire, en partie, le rapport que les membres du collectif entretiennent avec le concept général de travail, le travail productif (salarié et indépendant) et le travail reproductif (domestique et bénévole).

Dans une première partie, nous avons constaté que les membres participants à l'étude manifestaient un intérêt pour le travail en tant que concept mais que la définition de ce dernier demeure notablement ambiguë au sein du groupe. Les individus observés et interrogés ont mis en avant les idées d'effort et de contrainte, tout en soulignant les notions d'utilité et de sens. L'étude a ainsi révélé un regard à la fois critique et utilitariste envers le concept global de travail : d'une part, le travail serait perçu comme le résultat d'un effort contraint, et d'autre part, il serait issu d'actions utiles conférant un sens aux activités réalisées. De manière générale, il a semblé crucial pour les membres de pouvoir valoriser leurs compétences, les développer et les mettre à contribution dans la réalisation du projet collectif, conformément à une vision commune.

Dans une seconde partie, l'analyse des raisons expliquant le maintien d'un emploi salarié par les participantes et participants a mis en lumière une perception positive du salariat, toutefois assortie d'une vision négative de l'organisation salariale du travail en France. En ce sens, nous avons relevé que la rémunération, en ce qu'elle apporte de la sécurité, de la stabilité et de l'indépendance, était l'élément de justification principal. Toutefois, il a été relevé qu'elle pouvait aussi se placer comme une nécessité plus que comme une envie, développant une dépendance entre les individus et le salariat. Le plaisir et l'utilité sont aussi apparus comme des éléments de justification qui se veulent fondamentalement liés : la notion de plaisir correspond à l'engagement dans une activité qui suscite une passion, tandis que l'utilité renvoie à l'exercice d'une activité salariée bénéfique soit à la société, soit au projet collectif. Parallèlement, l'organisation capitaliste du travail semble pousser les individus à se spécialiser dans un unique domaine, les empêchant de se réaliser pleinement à travers le développement de diverses compétences. Enfin, la flexibilité que peuvent permettre certaines fonctions salariées se place comme un argument justifiant le maintien d'une activité salariale : certains postes ne sont pas, ou seulement peu, supervisés, permettent de faire du télétravail et d'être autonome dans la gestion de son temps. Toutefois, l'inverse a également été relevé au travers d'une critique marquée de l'organisation hiérarchique qui caractérise le salariat en régime capitaliste. En effet, une hiérarchie verticale peut se montrer oppressante et dévalorisante jusqu'à engendrer des situations critiques d'épuisement et de perte de sens.

L'analyse de la perception collective du travail salarié par les membres de la CI nous a permis de confirmer une vision positive du travail salarié, tout en soulignant la réticence envers la manière dont il est majoritairement organisé en France. En effet, l'exercice d'une activité salariée en dehors du projet est considéré comme contradictoire avec la mission du projet, qui vise à explorer des modèles économiques et des modes d'organisation du travail différents de ceux prévalant dans la société *mainstream*. Néanmoins, la mise en place d'emplois salariés au sein du projet est perçue comme conforme à l'objectif de fournir un revenu de base aux membres du collectif et de créer une économie interne pour le projet. En outre, à travers la mise en place du salariat au sein du projet selon leur propre critère et mode d'organisation, les membres peuvent ainsi concrétiser leurs convictions en matière de travail salarié favorable à l'épanouissement des individus et à la collaboration.

Ensuite, l'analyse a également révélé le rapport au travail indépendant, tout d'abord à titre individuel, puis à titre collectif. Concernant le travail indépendant individuel, l'analyse a mis en

lumière l'importance accordée à la liberté et au plaisir dans la décision d'entreprendre une activité indépendante. Cependant, il a été noté que l'exigence de rentabilité liée à la gestion d'une activité économique propre constituait un obstacle à la réalisation pleine de la liberté et du plaisir. Ainsi, l'étude a mis en lumière une perception ambivalente du travail indépendant à titre individuel, à la fois positive et négative.

Concernant le travail indépendant à titre collectif, l'analyse a mis en lumière les motivations qui ont incités les membres de la CI à entreprendre des activités économiques pour le projet : la nécessité de développer la viabilité économique, l'objectif de verser un revenu de base aux membres, l'envie d'expérimenter un modèle de vie et de travail alternatif à ce que propose la société mainstream, favoriser la réalisation des élans entrepreneuriaux individuels des membres et le développement de diverses compétences. En outre, nous avons mis en avant les atouts que représente le collectif dans le développement et la réalisation de ces activités : le nombre conséquent de membres est perçu comme un réel moteur pour la prise d'initiatives entrepreneuriales des individus car il favorise l'interdépendance, l'interchangeabilité et la polyvalence. Toutefois, nous avons également identifié les limites suivantes, relatives à la densité du groupe et à l'organisation en collectif : les relations interpersonnelles peuvent engendrer des tensions, la nécessité de développer la viabilité économique du projet peut engendrer le découragement et la porosité des espaces professionnels et personnels peut engendrer une forte difficulté à déconnecter et à prendre du temps pour soi. Ainsi, l'analyse a révélé un sentiment ambivalent envers le travail indépendant collectif, associé à la fois à des aspects positifs et négatifs qui le composent.

Enfin, pour finir, dans une troisième partie, l'analyse du rapport au travail reproductif a permis d'appuyer la confusion des membres vis-à-vis de ce qui est du travail et ce qui n'en est pas : certaines et certains reconnaissent que les activités de subsistance sont du travail là où d'autres ne les identifient pas comme telles. Par ailleurs, l'analyse a révélé les activités reproductives dites ingrates en raison de leur caractère répétitif et/ou de leurs exigences physiques et nous avons pu exposer les éléments de l'organisation collective qui favorisent leur réalisation ou, à contrario, qui représentent des limites. D'une part, l'accomplissement des tâches qualifiées de désagréables et répétitives est principalement motivé par leur nécessité, la collaboration dans leur exécution, l'attachement aux lieux, ainsi que par les valeurs fondamentales du projet collectif. Le recours au volontariat, l'assignation de rôles au sein du collectif et la mise en place de rituels pour favoriser des roulements informels sont des éléments de l'organisation collective

qui jouent également en faveur de l'exécution des tâches perçues comme ingrates. Ces éléments ne sont toutefois pas sans limites. En effet, la prédominance du principe de volontariat peut engendrer une priorisation arbitraire de certaines tâches sur d'autres, un manque de volontaires pour apporter du renfort et des retards importants sur des tâches pressantes. Au niveau des individus, le principe de volontariat peut également entraîner une culpabilité chez certains membres, les poussant à négliger leur bien-être au profit d'un engagement excessif, influencés par la croissance continue du projet collectif, où les tâches perpétuelles suggèrent une disponibilité volontaire constante. Ainsi, la répartition de rôles et les roulements informels ne semblent pas suffire pour pallier les limites relatives au principe de volontariat.

Malgré la présence de résultats probants qui nous permettent de mieux comprendre le rapport au travail productif et reproductif des membres de la CI étudiée, notre étude présente un certain nombre de limites et soulève des questions qui restent en suspens. Nous pouvons toutefois avancer que les communautés intentionnelles de type égalitaire représentent des terrains propices à l'étude du rapport au travail et aux manières alternatives, créatives et inspirantes, de l'organiser collectivement.

Limites de l'étude et recherches futures

La recherche comporte des limites qui ne permettent pas de généraliser les résultats obtenus à la totalité des membres du collectif étudié et encore moins à toutes les communautés intentionnelles égalitaires de France.

D'une part, la recherche repose en partie sur des entretiens individuels semi-dirigés. Or, seulement quatre individus sur un collectif de 30 adultes ont été interrogés lors de l'étude sur le terrain, ce qui ne permet pas d'apporter de réponses exhaustives concernant le rapport que les membres du collectif entretiennent avec les différentes formes du travail identifiées. En outre, le rapport au travail à titre individuel reste subjectif et dépend de l'expérience singulière de chaque individu, ce qui, dans le cadre de l'analyse des entretiens individuels semi-dirigés, limite la compréhension du rapport au travail aux quatre individus interrogés. Il faudrait réaliser un entretien individuel semi-dirigé auprès des 30 membres du collectif et analyser leur retranscription à la lumière de la grille d'analyse proposée pour pouvoir apporter des explications plus complètes sur le rapport que les membres du collectif entretiennent avec le travail.

D'autre part, l'approche sociologique permet d'éviter deux tensions courantes dans l'étude de groupes sociaux : ne percevoir qu'une variété infinie de réalités singulières et/ou enfermer la pluralité des cas dans un même et unique modèle. En ce sens, la sociologie permet de « prendre au sérieux les « ressemblances de famille » soit ces traits communs liant des personnes proches et pourtant irrémédiablement singulières. » (Lallement, 2019). Ainsi, puisque toute tentative de généralisation est vouée à l'échec, ce travail permet d'apporter des éléments de réponses pour mieux comprendre le rapport au travail des membres d'une CI spécifique et il sera nécessaire, à l'occasion d'études empiriques complémentaires auprès d'autres CI répondant aux mêmes critères, de vérifier et de compléter les résultats obtenus.

Par ailleurs, la durée de l'étude n'a pas permis d'observer toutes les modalités organisationnelles en vigueur au sein du collectif et n'a pas non plus permis d'observer toutes les activités productives et reproductives qui peuvent avoir lieu au cours d'une année. En effet, tous les métiers exercés ou ayant été exercés auparavant par certains membres du collectif n'ont pas pu être discutés et, ainsi, le rapport entretenu avec ces derniers n'a pas pu être analysé. De plus, l'étude a été réalisée à la mi-saison entre l'hiver et le printemps et il a été relevé que la période estivale était une période très active en termes d'activités. En effet, il y a de nombreux événements à cette période, soit organisés par et au sein du collectif soit auxquels le collectif participe. L'organisation et la participation à ces événements demandent une grande coordination et une grande rigueur qu'il aurait été intéressant d'observer. La saisonnalité des activités collectives, qu'elles soient de subsistance ou productives, demande ainsi une présence sur le terrain bien plus longue que seulement 20 jours. En ce sens, une étude ethnographique d'une durée d'un an permettrait à la fois d'identifier les métiers non-discutés et la posture relative des individus concernés et, à la fois, d'observer les activités saisonnières et celles pouvant avoir lieu de façon éphémère au sein du collectif. En outre, cela permettrait une meilleure observation des différents outils organisationnels utilisés au sein du collectif pour faire face à différents enjeux (conflits, inclusion de nouveaux membres, viabilité économique, imprévus, par exemple). La compréhension du rapport aux différentes formes du travail et la manière dont elles sont organisées en serait d'avantage permise et les résultats de l'étude plus complets.

Enfin, le collectif étudié se compose d'une multitude de singularités qui évoluent individuellement et collectivement au fur et à mesure que le projet avance dans le temps. Ainsi, les résultats présentés dans cette recherche sont situés dans le temps et dans la chronologie du

projet collectif qui, au moment de l'étude, entamait sa deuxième année d'expérimentation concrète de vie et de travail collectif. Les dynamiques sociales et les enjeux identifiés dans cette recherche sont donc voués à évoluer car les membres apprennent, s'adaptent et ajustent individuellement et collectivement les comportements et modalités en vigueur. La courte durée de la présente étude au sein du collectif n'a pas permis d'observer et de relever ces évolutions. En ce sens, une étude qualitative plus approfondie de type ethnographique sur plusieurs années au sein du même collectif serait pertinente afin de vérifier l'évolution des différentes situations relevées dans la présente recherche (le surengagement de certains membres, la répartition et la priorisation des tâches, le développement ou l'abandon d'activités, l'intégration de nouveaux membres, l'éducation des enfants grandissants, le soin des personnes âgées en perte d'autonomie, etc.).

ANNEXES

Annexe 1 – Grille de Spradley, observation participante

SPACE	Can you describe in detail all the <i>places</i> ?	What are all the ways space is organized by objects?	What are all the ways space is organized by acts?	What are all the ways space is organized by activities?	EVENT What are all the ways space is organized by events?	TIME What spatial changes occur over time?	ACTOR What are all the ways space is used by actors?	GOAL What are all the ways space is related to goals?	FEELING What places are associated with feelings?
OBJECT	Where are objects located?	Can you describe in detail all the <i>objects</i> ?	What are all the ways objects are used in acts?	What are all the ways objects are used in activities?	What are all the ways that objects are used in events?	How are objects used at different times?	What are all the ways objects are used by actors?	How are objects used in seeking goals?	What are all the ways objects evoke feelings?
ACT	Where do acts occur?	How do acts incorporate the use of objects?	Can you describe in detail all the <i>acts</i> ?	How are acts a part of activities?	How are acts a part of events?	How do acts vary over time?	What are the ways acts are performed by actors?	What are all the ways acts are related to goals?	What are all the ways acts are linked to feelings?
ACTIVITY	What are all the places activities occur?	What are all the ways activities incorporate objects?	What are all the ways activities incorporate acts?	Can you describe in detail all the <i>activities</i> ?	What are all the ways activities are part of events?	How do activities vary at different times?	What are all the ways activities involve actors?	What are all the ways activities involve goals?	How do activities involve feelings?
EVENT	What are all the places events occur?	What are all the ways events incorporate objects?	What are all the ways events incorporate acts?	What are all the ways events incorporate activities?	Can you describe in detail all the <i>events</i> ?	How do events occur over time? Is there any sequencing?	How do events involve the various actors?	How are events related to goals?	How do events involve feelings?
TIME	Where do time periods occur?	What are all the ways time affects objects?	How do acts fall into time periods?	How do activities fall into time periods?	How do events fall into time periods?	Can you describe in detail all the <i>time periods</i> ?	When are all the times actors are "on stage"?	How are goals related to time periods?	When are feelings evoked?
ACTOR	Where do actors place themselves?	What are all the ways actors use objects?	What are all the ways actors use acts?	How are actors involved in activities?	How are actors involved in events?	How do actors change over time or at different times?	Can you describe in detail all the <i>actors</i> ?	Which actors are linked to which goals?	What are the feelings experienced by actors?
GOAL	Where are goals sought and achieved?	What are all the ways goals involve use of objects?	What are all the ways goals involve acts?	What activities are goal seeking or linked to goals?	What are all the ways events are linked to goals?	Which goals are scheduled for which times?	How do the various goals affect the various actors?	Can you describe in detail all the <i>goals</i> ?	What are all the ways goals evoke feelings?
FEELING	Where do the various feeling states occur?	What feelings lead to the use of what objects?	What are all the ways feelings affect acts?	What are all the ways feelings affect activities?	What are all the ways feelings affect events?	How are feelings related to various time periods?	What are all the ways feelings involve actors?	What are the ways feelings influence goals?	Can you describe in detail all the <i>feelings</i> ?

Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. New York (New York): Rinehart & Winston

Annexe 2 – Guide d’entretien individuel semi-dirigé

Catégorie de participant : membre(s) fondateur(s) des communautés étudiées

Durée de l’activité : 60 minutes / participant

Description de l’activité : Cet entretien individuel semi-dirigé a pour objectif de comprendre le rapport qu’entretient l’individu interrogé avec le travail. Plus précisément, il s’agit de mettre en lumière sa vision générale du travail au sein d’une société occidentale comme la France, son expérience concrète de travail, sa vision plus spécifique du travail qu’il fournit quotidiennement, et la manière dont cette vision influence l’organisation du travail individuel et, plus largement, l’organisation du travail collective au sein de la communauté intentionnelle qu’il ou elle a rejoint.

L’entretien se déroulera de la manière suivante : après avoir présenté le déroulé de l’activité au participant, sans entrer dans les détails des objectifs visés, l’étudiante chercheuse engagera la conversation par une question ciblée mais suffisamment ouverte afin de laisser le participant s’exprimer naturellement. Le rôle de l’étudiante chercheuse sera de maintenir la conversation dans le sens de sa recherche, c’est-à-dire de veiller à ne pas trop s’éloigner du sujet. Pour cela, elle sera amenée à réagir aux réponses du participant par des questions ou affirmations qui encourageront la discussion. Les questions pour orienter la discussion, notées ci-dessous, ont vocation d’être modifiées ou ajustées au besoin. D’autres questions pertinentes peuvent surgir pendant l’entretien : la liste des questions ci-dessous n’est donc pas exhaustive. La discussion devra rester ouverte et se dérouler le plus naturellement possible. A des fins de retranscription et d’analyse des réponses du participant, l’entretien sera enregistré par enregistrement audio et l’étudiante chercheuse prendra des notes manuscrites. Ces données seront détruites après avoir été transcrites.

Scénario d’entrevue :

Question d’ouverture : Aujourd’hui, il y a beaucoup de débats sur la question du travail, que ce soit en France ou au niveau international. Mais, lorsque je vous parle de travail, quelles sont les premières pensées qui vous viennent spontanément ?

Laisser le participant répondre puis faire une synthèse rapide de ce qu’il vient de dire en d’autres termes afin de s’assurer d’avoir pleinement compris sa réponse.

Laisser le participant réagir à la synthèse qui vient d’être faite.

Questions pour orienter la discussion :

- Avant de rejoindre le collectif, que faisiez-vous dans la vie ? Qu’est-ce qui vous a poussé à quitter votre ancienne situation pour rejoindre un tel projet ?
- Si ce n’est actuellement pas le cas, avez-vous déjà fait l’expérience d’un travail salarié ? Si oui, qu’est-ce qui vous a plu, déplu, marqué ?
- Que pensez-vous du travail salarié en général, qu’est ce que cela vous évoque ?

- Comment considérez-vous vos activités au sein du collectif ? S'agit-il de travail ou, plutôt, d'une manière d'éviter le travail ? Pourquoi ?
- La vie ici est rythmée par des activités collectives, productives ou de subsistance, propres au concept de communauté intentionnelle. Pourquoi avoir choisi la vie en communauté plutôt qu'un projet individuel ?
- En construisant ce projet, vous avez fait le choix de vivre différemment des schémas plus conventionnels du foyer familial et du consumérisme individualiste. Pourquoi avoir décidé d'investir du temps, de l'argent et de l'énergie dans cette voie plutôt qu'une autre ?
- Quels ont été les principaux obstacles rencontrés et quelle a été votre attitude vis-à-vis d'eux ? Etiez-vous seul à faire face à ces défis ?
- De quelques manières que ce soit, le travail a-t-il déjà constitué un défi, un obstacle ?
- Aujourd'hui, quels avantages et désavantages retirez-vous de cette organisation en collectif au quotidien et, plus généralement, dans votre vie ?
- Pensez-vous que votre rapport au travail, avec tout ce qu'on vient de dire, influence la manière dont vous organisez vos journées ?
- En d'autres termes, est-ce que la question du travail, tel que vous le concevez, se pose quand vous devez, seul ou collectivement, organiser les activités productives ou de subsistance de la communauté ? Pensez-vous que cela a un impact sur la manière dont vous répondez aux questions « qui fait quoi ? », « comment ? », « pourquoi ? » ?
- Pour finir, que pouvez-vous me dire sur le sujet de « l'organisation du travail » ? Qu'est-ce que cela évoque chez vous ?

Annexe 3 – Grille d'analyse Thématique

1) Identifier les formes du travail et les discours associés : P-Y Gomez

Travail reproductif :

- Travail domestique : toutes activités domestiques pouvant être sous-traitées (nécessité matérielles des approvisionnements, réalisation des repas, entretien des lieux où on vit, ménage, bricolage, entretien du jardin ou potager, travaux administratifs pour s'inscrire dans la société, éducation des enfants, soin aux malades) ; on retient généralement trois critères : être productif, non rémunéré et pouvoir être délégué à quelqu'un d'autre (Insee).
 - Activités collectives
 - Activités individuelles
- Travail bénévole : Service au voisinage, associations, collectivité ; nous intègre dans des communautés civiles ; travail non rémunéré qui est invisible à l'économie classique mais qui y participe pourtant activement ; « est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial » (CESE)
 - Activités collectives
 - Activités individuelles

Travail productif :

- Travail salarié : Le travail est organisé par une instance autre que le travailleur (entreprise ou administration) qui doit se soumettre à cette organisation ; le travailleur délègue l'usage de ses compétences pour répondre à une finalité qu'il ne définit plus lui-même ; en échange, le travailleur reçoit la sécurité d'un revenu stable dans la durée
 - Activités collectives
 - Activités individuelles
- Travail indépendant : exercer une activité économique en étant à son propre compte ; le travailleur est autonome dans la gestion de son organisation, dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses prestations (définition du ministère de l'Intérieur)
 - Activités collectives
 - Activités individuelles

Citations générales relatives au « travail »

2) Identifié les modalités organisationnelles relatives à chaque forme du travail :

Gouvernance :

- *Prise de décision* : outils, procédure, gouvernance de la prise de décision (hiérarchique, non hiérarchique, etc) ; discours relatifs à la prise de décision ; qui décide ? quand ? où ? comment ?
- *Répartition des tâches* : outils, procédure, gouvernance (qui fait quoi ? qui décide qui fait quoi ? comment ?) ; répartition formelle ou informelle (initiative spontanée ou « prévue ») ; discours sur la répartition des tâches
- *Gestion des conflits* : outils, procédures, gouvernance des conflits ; discours sur les tensions / les conflits ; raisons des conflits

 **Lieux / espaces de travail et de délibération** : correspondent aux endroits où les différentes activités sont organisées et réalisées

 **Communication** : moyens de communication interne ; circulation des informations au sein du collectif ; accessibilité de l'information ; outils, procédure, gouvernance de l'information et de la communication ; discours relatifs à la communication et du transfert d'information au sein du collectif

Annexe 4 – Tableaux d’analyse : Discours et observations associés au travail productif, salarié et indépendant :

Travail salarié (ex : employé)	Sens	Utilité	Compétences	Reconnaissance	Autonomie	Rapport à l’argent	Expérience négative	Expérience positive

Travail Indépendant (ex : cheffe d’entreprise)	Sens	Utilité	Compétences	Reconnaissance	Autonomie	Rapport à l’argent	Expérience négative	Expérience positive

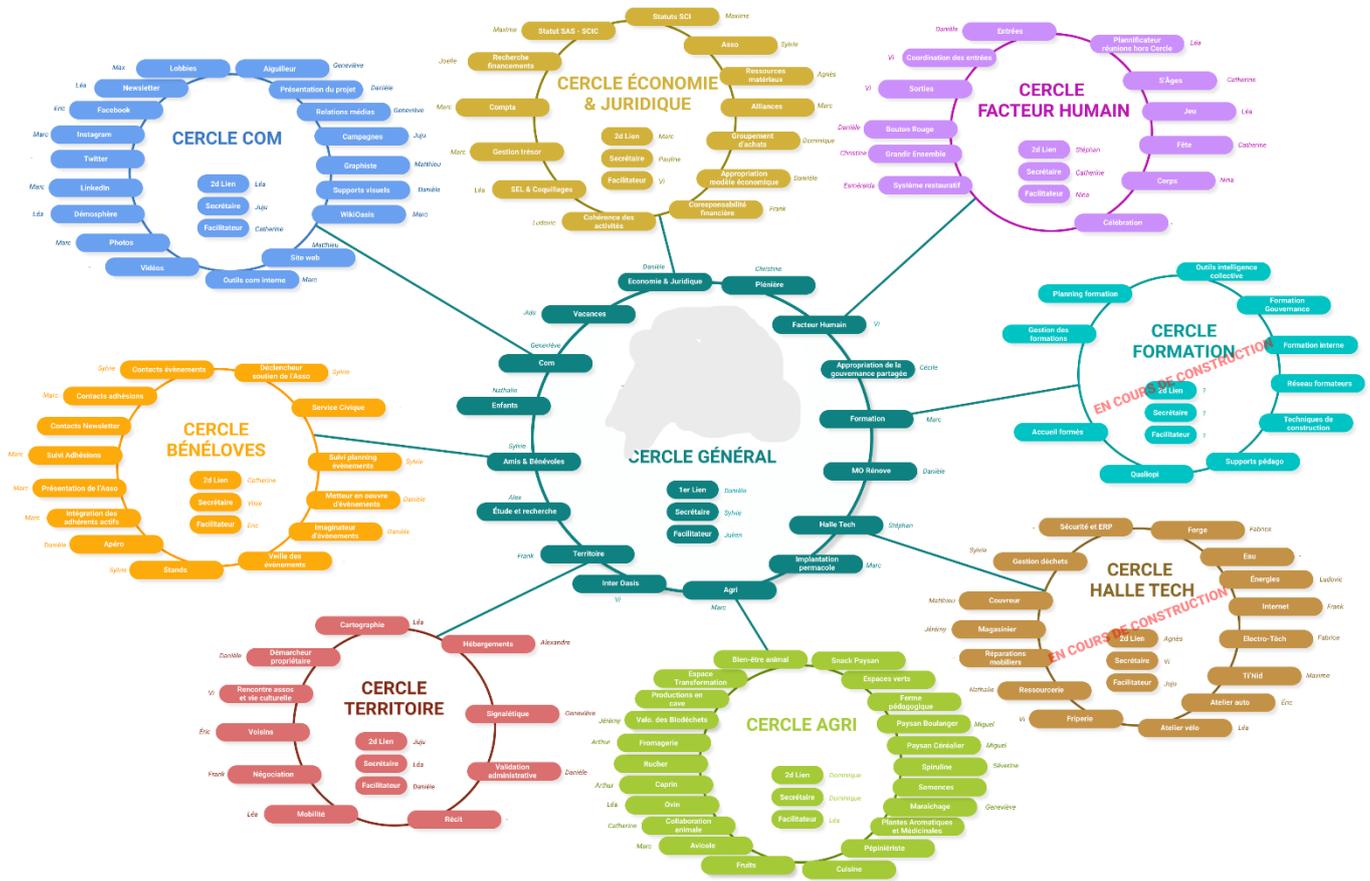
Annexe 5 – Tableaux d’analyse : Discours et remarques associés aux différentes activités de travail reproductif :

Cuisine / Vaisselle	Ménage / rangement	Approvisionnement	Entretien des Animaux	Instruction En Famille (IEF)	Faire le pain

Entretien des espaces naturels	Chantiers	Garde d’enfants	Toilettes sèches	Fromagerie	Jardin vivrier	Coordination / communication

Annexe 6 – Gouvernance partagée du projet collectif

GOVERNANCE PARTAGÉE



Annexe 7 – Tableau de la « craie clochette »



Photo prise le 19ème jour de l'étude terrain

BIBLIOGRAPHIE

- Artis, A. et D. Demoustier (2014), « Économie sociale (et solidaire) : penser l'économie autrement ». pp. 33-53 in : Hiez, David et Eric Lavillunière (dir.), *Théorie générale de l'économie sociale et solidaire*, Luxembourg, Larcier.
- Boukaira, S., et Daamouch, M. (2021). Quel choix épistémologique pour une recherche en sciences économiques et de gestion ?. *La Revue Marocaine de Contrôle de Gestion*, (10).
- Brault-Labbé, A. et Dubé, L. (2009). « Mieux comprendre l'engagement psychologique : revue théorique et proposition d'un modèle intégratif ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 81, 115-131. <https://doi.org/10.3917/cips.081.0115>
- Busch, Schmidt, H-C. (2019). *Qu'attendons-nous du travail ? Honneth, Hegel et les fondements de la critique du néolibéralisme*. Presses de l'université Laval.
- Canabate, A. (2019). Redimensionner les modes d'être et les modes de vie : l'enjeu de la taille au cœur des initiatives de transition écologique. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 28, 141-151. <https://doi.org/10.3917/nrp.028.0141>
- Cardoso, A. et Roueff, O. (2021). Le travail et sa division mondiale : la mondialisation au prisme des rapports sociaux et des luttes à mener. *Mouvements*, 106, 41-48. <https://doi.org/10.3917/mouv.106.0041>
- Code du travail numérique (2023) *Comment se distingue le travailleur indépendant du salarié ?*, Gouvernement français, <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F1691>
- Comby, J. (2019). Retour sur la dépolitisation des enjeux écologiques. Dans : Fondation Copernic éd., *Manuel indocile de sciences sociales : Pour des savoirs résistants* (pp. 470-480). Paris : La Découverte. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/dec.coper.2019.01.0470>
- Commission d'intervention féministe du NPA (2020). *Travail reproductif : un enjeu central pour le système capitaliste*. Nouveau Parti Anticapitaliste, <https://nouveupartianticapitaliste.org/actualite/feminisme/travail-reproductif-un-enjeu-central-pour-le-systeme-capitaliste>

- Cukier, A. (2021). Démocratiser, émanciper, libérer le travail : enjeux politiques en Europe occidentale, du XIXe au XXIe siècle. *Mouvements*, 106, 18-26.
<https://doi.org/10.3917/mouv.106.0018>
- Darmangeat, C. (2017). De quoi le travail productif est-il le nom ?. *Les possibles*, 15,
<https://france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-15-automne-2017/debats/article/de-quoi-le-travail-productif-est-il-le-nom>
- Diop Sall, F. (2018). Chapitre 8. La méthode ethnographique. Dans : Françoise Chevalier éd., *Les méthodes de recherche du DBA* (pp. 140-157). Caen : EMS Editions.
<https://doi.org/10.3917/ems.cheva.2018.01.0140>
- Dujarier, M-A. (2019). Qu'est-ce que le travail ?. Dans : Fondation Copernic éd., *Manuel indocile de sciences sociales : Pour des savoirs résistants* (pp. 821-831). Paris : La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0821>
- Dujarier, M-A. (2021) *Troubles dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée*, Paris, Presses universitaires de France, 435 p.
- Dejours, C. (2022). Le travail entre aliénation et émancipation. Dans : Donaggio, E., Rose, J. et Cairo, M. (Dir), *Travail e(s)t liberté* (pp. 45-67). Toulouse : Érès.
- Dejours, C., Cottin-Marx, S. et Le Lay, S. (2021) Il faut une théorie de la coopération, du travail vivant individuel et collectif, *Mouvements*, 106, 27-40.
<https://doi.org/10.3917/mouv.106.0027>
- Federici, S. (2019). En guise d'introduction. Marxisme et féminisme : histoire et concepts. Dans : , S. Federici, *Le capitalisme patriarcal* (pp. 7-25). Paris : La Fabrique Éditions.
- Gallois, N. (2019). Charles Fourier (1772-1837). L'utopie du phalanstère. *Sciences Humaines*, E, 33-33. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/sh.hs5.0033>
- Gomez, P-Y. (2016). *L'intelligence du travail*. Desclée de Brouwer
- Hautefort, L. (2021). Les collectifs de néoruraux : une incarnation de l'alternative en milieu rural : Entre invisibilité institutionnelle et médiatisation croissante. *Pour*, 239, 151-166. <https://doi.org/10.3917/pour.239.0151>

Lallement, M. (2019). *Un désir d'égalité. Vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », ISBN : 978-2-02-142974-9.

Méda, D. (2010). *Le travail*. Presses Universitaires de France.
<https://doi.org/10.3917/puf.meda.2015.01>

Pruvost, G. (2013). L'alternative écologique : vivre et travailler autrement. *Terrain*, 60(60), 36–55. <https://doi.org/10.4000/terrain.15068>

Pruvost, G. (2017). Modes de vie alternatifs et engagement. Dans : Bertrand Badie éd., *En quête d'alternatives: L'état du monde 2018* (pp. 218-224). Paris: La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.badie.2017.01.0218>

Rozencwajg, R. (2021). Le « travail utopique » est-il sexiste ? Les collectifs écologiques et égalitaires à l'épreuve de la division sexuelle du travail. *Civilisations*, 70, 73-97.
<https://doi.org/10.4000/civilisations.6783>

Sallustio, M. (2021). Collectifs utopiques en milieu rural - Introduction. *Civilisations*, 70, 9-26. <https://doi.org/10.4000/civilisations.6603>

Sallustio, M. (2022) La néo-paysannerie comme quête d'écologie temporelle. Une analyse du rapport au travail au sein de collectifs autogérés du Sud-est du Massif central français. *Temporalités et Sociétés*, 1(1-2), 65-90. <https://hal.science/hal-03774515>

Simonet, M. (2021). « Les frontières du travail sont un enjeu de lutte dans les rapports sociaux ». *L'Économie politique*, 92, 8-20. <https://www-cairn-info.proxy.bibliotheques.uqam.ca/revue--2021-4-page-8.htm>

Sky Blue. (2017). What is an intentional community? – 30th Birthday, Day 13. *Foundation For Intentional Community*. All Blog Posts. <https://www.ic.org/what-is-an-intentional-community-30th-birthday-day-13/>

Snikersproge, L. (2022). Voyage dans la nébuleuse du retour à la terre : Idées, le politique et la fin de la radicalité ?. *Lignes*, 67, 101-113. <https://doi.org/10.3917/lignes.067.0101>