

Vivre, dire et produire ***le dénouement* du travail**

—

**Une recherche-action auprès des expériences
qui pensent autrement le travail**

Nicolas Guerrier - JUIN 2018

Sommaire

Introduction.....	3
I / L'émergence du travail autrement	6
1/La montée des aspirations en terme de réalisation de soi au travail.....	6
2/ Le travail empêché.....	7
3/ Les politiques publiques indifférentes aux problématiques organisationnelles.....	8
4/ Vers une sortie de l'approche individualiste et une pensée collective de l'organisation.....	8
5 /La théorie critique Marxiste réactualisée.....	10
6/ Pour une recherche-action au fil du faire qui s'invente.....	11
III/ Problématisation autour des zones nouvelles du rapport au travail.....	12
1/ La problématique de l'accès à l'emploi dans un contexte de chômage.....	12
2/ Le vécu noué au travail.....	13
3/ Les tentatives de travail autrement.....	13
4/ Le terrain de recherche, conséquence des trois niveaux de problématique.....	14
IV/ Hypothèses de recherche.....	15
1/ Epauler un déjà-là du dénouement.....	15
2/ Les laboratoires sociaux comme cliniques du travail.....	15
V/ Méthodologie de la recherche-action.....	17
1/Entretiens de parcours d'expérience : histoires de vie et analyses.....	17
2/ Modalités de la participation aux espaces réflexifs existants.....	17
3/ Le déploiement d'expérimentations locales.....	18
Bibliographie.....	19

Introduction

Le paradoxe est saisissant : les voies de « la réalisation de soi » et de la « réussite » dans notre société passent toujours autant par le travail, alors qu'il ne semble plus en état d'assurer ces fonctions. L'aspect total du travail, en tant qu'il continue d'attirer vers lui un ensemble majeur d'aspirations, entre en confrontation avec la difficulté grandissante à se socialiser grâce à lui. Les travailleur.se.s voient leur activité se contracter et se contredire, dans un tiraillement qui implique des forces opposées ; d'un côté la nécessité et/ou le désir de travail, et de l'autre le besoin de s'en protéger ou de le fuir. Du cœur de ce *nœud* contradictoire jaillit une multitude de parcours d'expériences, d'initiatives, de voies de contournements qu'il nous revient de débusquer et de comprendre. Ainsi, des tentatives de dénouements innombrables, parfois repliées dans les interstices d'un quotidien laborieux, parfois affichées au grand jour dans des organisations dites alternatives, viennent bousculer le travail de l'intérieur tout autant que depuis ses marges. L'ensemble de ces tentatives, que l'on peut identifier dans nos localités, sont de nature à fonder un objet de recherche impliquée qui provoque un décalage, tout en restant à l'épicentre d'une question sociale dans la tourmente.

Nous nous demanderons alors quelles formes prennent les expériences de *dénouement* du travail. D'emblée nous apparaît le cadre autogestionnaire composé d'autonomie, d'horizontalité, de responsabilités tournantes et de partage des savoirs, adopté par bon nombre d'entreprises plus ou moins formelles dont le territoire Limousin regorge. Par leur organisation atypique ces initiatives constituent un vivier d'expériences humaines inventives dans les rapports *de* travail et *au* travail. Mais ces initiatives semblent elles-mêmes lutter contre la persistance du travail aliéné. Nous souhaitons comprendre comment elles entrent en recherche pour déconstruire les mécanismes et radicaliser l'expérience. De manière plus large que les seules organisations « alternatives », notre recherche se positionnera autour de l'intelligence *en situation* déployée à l'endroit du travail noué, par les travailleur.se.s pour se protéger de la souffrance qu'il génère, pour le vivre *autrement*¹. Notre démarche consistera à suivre et à analyser le processus d'autosaisine par lequel les individus s'emploient à faire advenir le *dénouement* du travail, dans leur vie et dans leurs organisations diverses. Nous souhaitons par cette recherche comprendre quels outils mobilisent les individus pour transformer, sublimer ou déconstruire le travail et pour analyser les phénomènes qui les touchent, comment ils s'emparent des sciences sociales et construisent un regard critique, comment ils se constituent en chercheurs-acteurs et quels espaces réflexifs ils ouvrent pour se former.

Notre démarche de recherche vient donc épauler celles dont se saisissent déjà les travailleur.se.s. En conséquence, nous envisageons notre analyse dans toute la largeur des tentatives du travail *autrement*, depuis les parcours de vies qui les incarnent jusqu'aux organisations du travail qui en découlent, en passant par les espaces de rencontres, de questionnements plus informels et interstitiels qui émergent dans le processus du *dénouement*. L'*autrement* vécu du travail, se situe probablement sur un spectre vaste de possibles, qui part de l'alternative dans la manière de travailler, jusqu'à l'alternative au travail, c'est-à-dire son abolition.

L'articulation de la transformation-abolition du travail entre ces trois niveaux (parcours de vie, organisations, espaces réflexifs) renouvelle le terrain de l'Education Populaire qui part ailleurs est si pressurisé économiquement qu'il a des difficultés à s'établir comme contre pouvoir et inventeur de formes de vie nouvelles. Justement, ce qui nous intéresse ici touche aux nouvelles formes d'organisations de l'activité, à un *autre* quotidienneté du *faire*², dans laquelle la recherche s'imbrique, tout en étant en phase avec l'actualité³ sociale, l'effondrement écologique et

¹ Terme utilisé en titre du film documentaire de Sophie Bensadoun, tourné en Limousin sur la Société Anonyme à Participation Ouvrière, Ambiance Bois. *Ambiance Bois, le travail autrement*, 2014, 53 min.

² M. Lallement, *L'age du faire, hacking, travail, anarchie*, Seuil, 2015

³ Les mouvements sociaux du printemps 2016 jusqu'aux gilets jaunes interrogent ouvertement le travail sur les places publiques d'un côté, quand de l'autre nos systèmes économiques dépassent largement les limites du vivable et du vivant (les incendies, sécheresses et autres catastrophes industrielles se multiplient comme prévu)

institutionnel.

Nous considérons qu'une partie des travailleur.e.s sont déjà en recherche. Il existe déjà, plus ou moins explicitement, des laboratoires sociaux du travail, des espaces réflexifs animés par le désir d'autoformation, des interstices de résistance (la « perruque », les « tire-au-flancs », les désobéissances et autres détournements des temps et des outils de travail), tout autant que des espaces communs et explicites de lutte (le syndicat, le piquet de grève...) qui permettent simultanément d'agir sur le quotidien du *faire* de chacun.e, de transfigurer les organisations en profondeur, et d'ouvrir un possible vivable au travail ou contre le travail, dedans ou en dehors.

La transformation sociale à laquelle aspire les mouvements d'Education Populaire est cependant à préciser ici, en terme de recherche tout autant qu'en terme d'action. A l'opposé de la figure d'un Chaplin piégé dans le rythme des engrenages symboliques du travail, c'est le travail *noué* qu'il revient aux travailleurs d'aliéner, de rendre *autre*, de redéfinir, voire d'abolir. Cet *autrement* du travail se retrouve dans le mouvement de celles et ceux qui deviennent non seulement *acteur-trice.s* de leur travail (en décidant des dimensions organisationnelles ou opérationnelles), mais également *auteur.trice.s* (en en nommant le sens, la symbolique, l'histoire). L'expérience du travail *autrement* impose donc à ces travailleurs en mouvement d'en faire l'auto-analyse, la recherche et l'écriture (ou l'explicitation par d'autres formes non écrites voire non verbales). Aliéner le travail revient à habiter son histoire et lui opposer une présence, ce qui demande aux acteurs de produire le récit (formel ou non) de cette expérience, telle une contre-histoire, un contre-sens, un contre-pied.

Dès lors, en se penchant de près sur les productions de ces travailleur.se.s en recherche, la notion de « travail » qui nous mobilisera dans notre démarche sera celle que les travailleur.se.s se figurent depuis leur situation, celle qui est vécue, celle qu'ils et elles se représentent, se figurent, sentent, décrivent écrivent, par-delà les définitions académiques ou communes du travail. Nous aurions pu ici nous reposer sur une définition précise du travail, de laquelle notre recherche découlerait. Cependant, notre démarche ne consistera pas exactement à discuter ou à fixer ce terme, mais plutôt à écouter et partager l'expérience vécue qui se nomme « travail », à en entendre les différentes acceptions qui émergent depuis les tentatives de *dénoûement*. Il est très probable que les définitions posées par les travailleurs eux-mêmes recouvrent, sans s'y limiter, plusieurs dimensions historiques⁴ déjà théorisées. Parmi lesquelles nous pourrions citer le « travail-facteur de production », qui demande un effort laborieux pour permettre la subsistance, contribuer à l'effort de production de la société et atteindre un équilibre moral entre rémunération et contribution⁵, « le travail-réalisation » qui est vecteur de complétude et de satisfaction pour l'être humain⁶ et enfin « le travail-emploi » qui est source de droits sociaux et de reconnaissance statutaire⁷. Nous devons ajouter l'approche du « travail-aliénation », qui conçoit le travail comme un régime politique et social du *faire* enserrant l'activité humaine pour la rendre profitable, exploitable et marchandise⁸. Mais ces dimensions, issues d'une analyse historique du rôle du travail, risquent d'être dépassées à la fois par la multitude du vécu et par le jeu des positionnements politiques divers des travailleurs. Ainsi, pour s'approcher au plus près du travail tel qu'il s'incarne, nous l'envisageons très largement et sans a priori, dans toutes ses formes indexicales. C'est-à-dire comme un *faire* soumis à un ensemble de régimes, de représentations, de contextes, d'expériences qui s'entrecroisent pour se *dire* et se *vivre* de manières probablement singulières et circonstanciées, dont les récurrences restent à démontrer.

Dans le but d'entendre le travail vécu dans ses dimensions les plus vastes, s'intéresser au *faire* et à la façon de le *vivre* et de le *dire*, nécessite de se pencher sur ses facettes invisibles ou

⁴ D. Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, Flammarion, Champs essais, 2010, Chap. II, III, IV, V.

⁵ A. Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Agasse, 1802, p. 164-167

⁶ K. Marx, *Manuscrits de 1844*, in Œuvres, t. 2, La Pléiade, Gallimard, 1968, p. 33-34.

⁷ R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995, Chap. 7 *La société salariale*

⁸ Comité Erotique Révolutionnaire, *Libérons-nous du travail, en partant du printemps 2016*, Editions Divergences, 2016

repliées, qui ne sont pas forcément inscrites ou prescrites dans les normes explicites tels que les contrats de travail, les fiches de poste ou les organigrammes, mais qui pourtant jouent un rôle majeur dans le quotidien de l'activité. Comme le précise Philippe Davezies⁹, le travail réel est ce que les travailleurs apportent au travail prescrit pour que le travail se fasse. Le travail réel est donc souvent synonyme de transgression, pour ceux qui prescrivent les règles tout autant que pour ceux qui les appliquent. Alors, le travail réel est régulièrement dissimulé, et selon Dominique Lhuilier¹⁰ : « *prescripteurs comme opérateurs tendent à entretenir l'invisibilité du travail* ». Voilà pourquoi notre projet de recherche aborde le travail dans sa complexité, dans ce qu'il a de vivant, de formel et d'informel, au-delà du cadre sémantique qu'il pose à priori, pour ne pas passer à côté de ses dimensions les plus sensibles et les plus invisibles qui pourraient constituer certaines des formes de son *dénouement*.

⁹ P. Davezies, *De l'épreuve de l'expérience du travail, identités et différences*, in <http://philippe.davezies.free.fr>, 1991

¹⁰ D. Lhuilier, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences Sociales et Santé*, vol 28, n°2, juin 2010

I / L'émergence du travail autrement

La valeur travail est bousculée et sa mutation en cours laisse des formes de déviances affleurer dans les organisations et à leur marges. La montée des aspirations à se réaliser au travail, contrecarrée par un ensemble d'obstacles à *être* pleinement au travail, est une source de transformations et d'inventions considérables, à étudier aux côtés de leurs initiateurs.

1/La montée des aspirations en terme de réalisation de soi au travail

L'observation d'un mouvement local de tentatives de travail *autrement*, l'apparition d'espaces collectifs de réflexions sur le travail¹¹, la récurrence de parcours de vie individuels opérant un tournant vis-à-vis de la norme de l'emploi peuvent en grande partie s'expliquer par des tendances à la remise en question de la centralité du travail dans la vie, que l'on constate au niveau national et que nous allons esquisser ici.

Les études menées depuis la fin des années 90 montrent que de nouvelles aspirations sont formulées par les travailleurs qui attendent désormais de leur travail plus qu'un simple gagne-pain augmenté de droits sociaux. En effet, les dimensions dites « instrumentales » ou « matérialistes » du travail (moyen de subsistance, sécurité de l'emploi, carrière, retraites, assurance maladie) font place à de fortes attentes d'épanouissement et de réalisation de soi. Ces attentes « expressives » montrent un engouement pour un travail captivant dans lequel le travailleur peut *se réaliser et réaliser quelque chose, c'est-à-dire se rendre utile*¹². Ces attentes reposent sur la « valeur intrinsèque » de l'emploi qui est de plus en plus convoitée, particulièrement par les Français qui, plus que dans tous les autres pays européens, estiment à 65% qu'elle est « très importante »¹³.

La montée de ces attentes se situe autant sur des plans individuels que collectifs. Au niveau individuel, le travail est devenu un moyen de se dépasser, en donnant libre cours à ses potentialités et à ses singularités¹⁴. Un vrai investissement affectif est donc placé dans le travail¹⁵, doublé d'une certaine noblesse à exercer un métier et s'y accomplir¹⁶. Au niveau collectif, les travailleurs nous assurent que « l'ambiance de travail » est un critère déterminant¹⁷. L'attente se situe plus précisément dans la possibilité de rencontrer l'autre, d'appartenir à un collectif et de produire d'une œuvre commune. Enfin, la valeur « expressive » du travail semble aussi se vérifier dans l'intérêt croissant qui est porté à l'*utilité sociale* de l'activité du travailleur¹⁸.

Cependant, la percée des attentes expressives au travail pose une problématique tout à fait étonnante, notamment en France. Car autant les travailleurs souhaitent davantage se réaliser par leur travail, y trouver un intérêt fort et pas uniquement un salaire, y développer des liens sociaux et pas seulement faire carrière, autant ils désirent réduire la place du travail dans leur vie¹⁹. Voilà ici une

¹¹ Nous pensons aux « Cycle Travail », « Conférences gesticulés sur le travail », et formations syndicales qui interrogent la « valeur travail », en Corrèze notamment, initiés par les travailleurs eux-mêmes.

¹² L'enquête de 2012 de Radio France « *Quel travail voulons-nous ?* », confirment les aspirations non-matérialistes à « un travail qui permet de continuer à apprendre et [...] de réaliser quelque chose ».

¹³ Selon l'enquête du Programme internationale d'enquêtes sociales, *ISSP*, de 1997 et 2005.

¹⁴ Selon l'enquête *SPReW* de 2008.

¹⁵ Selon l'enquête Ipsos Ideas 2006 et TNS Sofres *Etudes sur les problématiques du travail dans les principaux pays occidentaux et en Chine* de 2007, 42% des Français pensent qu'ils « s'accomplissent souvent dans le travail », alors que la moyenne européenne est de 30%.

¹⁶ P. D'Iribarne, *La logique de l'honneur*, Seuil, 1989, et *L'étrangeté Française*, Seuil, 2016.

¹⁷ Enquête *EVS*, 2008, 58% des Français estiment que « l'ambiance au travail est très importante ».

¹⁸ D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail*, Puf, 2013, p. 90 : en 2005, 25% des Français jugent qu'il est important de pouvoir aider les autres et être utile à la société par son travail, contre 12% en 1999.

¹⁹ D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail*, Puf, 2013, p.94 : 65% des Français souhaitent réduire la place du

des figures du *nœud* de notre recherche. Pour mieux comprendre ce paradoxe, nous devons nous pencher sur ce « malaise » au travail qui empêche la satisfaction des attentes expressives et pousse les travailleurs à réduire l'emprise du travail dans leur vie. Plus le travail (dégradé) est central et préoccupant, plus les travailleurs revendiquent une polycentralité de l'existence²⁰.

2/ Le travail empêché

Aujourd'hui, ces attentes sont d'autant plus fortes que les déterminations socio-économiques les contrarient. Sur le marché du travail, l'accès à l'emploi s'est détérioré suite au rehaussement des exigences de l'employabilité. Auparavant, une qualification solide semblait suffire pour s'assurer sécurité de l'emploi et employabilité. Il apparaît aujourd'hui qu'un « portefeuille » de compétences soit requis, ainsi qu'une capacité à être en veille perpétuelle pour adapter ces compétences au marché et aux organisations qui souhaitent placer leurs employés à plusieurs postes²¹. Notre problématique s'élabore ici, dès les voies d'entrée au travail, puisque l'accomplissement de l'individu, qui passe essentiellement par le travail, est freiné par la réduction de l'emploi disponible.

Dans l'entreprise, l'évaluation et les objectifs quantitatifs promus par les nouvelles méthodes de management éloignent les travailleurs de la possibilité de produire ce qu'il leur est demandé. Les chiffres ne suffisent pas à valoriser la production à leurs yeux. Cette « perte de sens » du travail est souvent identifiée comme source de mal-être²². C'est ce que confirme l'américain Matthew B. Crawford, qui, dans *Eloge du Carburateur* (2009), explique comment le sens du travail s'est perdu. Selon lui, le travail ouvrier tout autant que celui de bureau, ont subi une dégradation qualitative et ont été rendus incompréhensibles. L'utilité et la qualité finales des produits sont imperceptibles, les travailleurs ne savent plus pour qui et pour quoi ils travaillent. « *Tout se passe comme si les biens et services qu'ils produisaient se dressaient devant eux comme une puissance étrangère* ».

Comme le souligne Yves Clot qui a recours à une démarche « clinique » de l'activité (*Travail et pouvoir d'agir*, 2008 et *Le travail au cœur*, 2010), les travailleurs ont la sensation que leur activité est « empêchée »²³. Il est difficile pour eux de terminer une tâche commencée et d'avoir la sensation de « bien faire leur travail »²⁴. Ils sont soumis à des procédures, des scripts de langages, des « bonnes pratiques » hétéronomes, très souvent éloignés de leurs manières à eux de travailler correctement. Ce travail empêché générerait des préoccupations permanentes que l'on emporte chez soi, en dehors du travail. L'activité non réalisée ou l'activité impossible mobilisent en permanence l'esprit du travailleur. Yves Clot y voit les sources de psychopathologies profondes liées au travail.

Les symptômes de la souffrance (burn-out, troubles musculo-squelettiques, dépressions, consommation de psychotropes, voir le suicide) sont donc liés en pratique à une implication intégrale de la personnalité dans l'entreprise, implication elle-même contrariée par les obstructions à penser et vivre son travail librement. L'amélioration des conditions objectives et matérielles du travail (sécurité, réduction des efforts, prévention des risques...), contraste avec les conditions subjectives qui, elles, se sont largement détériorées²⁵. A ce propos, Danielle Linhart parle de

travail dans leur vie, proportion supérieure à la moyenne européenne, alors que les français, plus que les autres européens, estiment que le travail est « très important dans leur vie »

²⁰ Enquête SPReW, FP6, 2008.

²¹ B. Gazier, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Champs, Flammarion, 2006.

²² V. De Gaulejac : « La perte de sens et la crise des valeurs sont couramment évoquées comme une cause essentielle du mal-être au travail. L'activité n'est plus porteuse de signification dans la mesure où l'action posée comme finalité empêche toute réflexion vis-à-vis du travail. (...) Non seulement les agents n'adhèrent plus, mais ils ont le sentiment d'être pris dans un mouvement insensé ». *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, 2011

²³ Pour Y. Clot, le retour de la prescription, la pression du temps, les injonctions contradictoires, l'impossibilité de « respirer », de « souffler », l'absence de temps de controverse pour que le collectif s'entende sur ce qu'est le « travail bien fait », plongent les salariés dans une insatisfaction grandissante qui les déstabilisent

²⁴ Enquête de la DARES de 2005 : 60% des salariés estiment devoir fréquemment interrompre une tâche pour en commencer une autre, 48% déclarent travailler dans l'urgence, et 53% que leur rythme de travail est imposé par une demande à satisfaire immédiatement.

²⁵ V. De Gaulejac, *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, 2011

« *précarité subjective* » comme méthode managériale pour contraindre le salarié afin qu'il accepte les manières de faire prescrites par la hiérarchie (elle-même contrainte par les pressions économiques), en l'empêchant de donner son point de vue sur son rapport au métier, l'utilité et la qualité du travail. Danièle Linhart et Yves Clot constatent tous deux une certaine négation du libre arbitre et des convictions du travailleur, ainsi qu'un empêchement de l'expérience collective.

Ces indicateurs symptomatiques du mal-être au travail d'origine organisationnelle, expliquent pourquoi malgré de fortes attentes post-matérialistes et expressives à l'endroit du travail, émerge une profonde envie des travailleurs de réduire la place que prend le travail dans leur vie, en misant sur une polycentralité des activités, du *faire* et des manières de se réaliser²⁶.

3/ Les politiques publiques indifférentes aux problématiques organisationnelles

Alertés par l'augmentation des suicides sur le lieu de travail et par la montée en puissance des questions de souffrance et de mal-être au travail au début des années 2000, les politiques publiques ont été contraintes d'intervenir sur la question de la santé au travail.

Les problématiques du mal-être au travail ont été partiellement prises en considération, sous l'angle de la « santé au travail » dans la loi de 2002 de modernisation sociale, et du « stress au travail » dans l'accord interprofessionnel de 2008. Il y est question d'aménager les horaires de travail et les objectifs, en prenant en compte les rythmes humains et d'améliorer le « dialogue dans l'entreprise ». L'approche individuelle qui se concentre sur la santé mentale du travailleur y est dominante, mais sont toutefois pointés du doigt les problèmes organisationnels dans l'entreprise.

Mais à la suite des vagues de suicides au travail entre 2008 et 2009 les politiques publiques ont choisi de restreindre la problématique à sa dimension psychologique²⁷. C'est à partir de là que les « risques psycho-sociaux » (RPS) émergent²⁸. Le sociologue G. De Tersac propose quant-à lui la notion de risque socio-organisationnel, pour éviter de fonder ces « risques » sur une présumée fragilité mentale du travailleur et pour orienter la responsabilité des risques vers l'organisation qui les générerait. Cette approche a été réfutée au profit d'une acception individualisée du mal-être au travail qui écarte les responsabilités organisationnelles.

Logiquement, la souffrance au travail mobilise une part importante de la recherche en sciences sociales depuis plus de 15 ans. Dans le but d'ouvrir des perspectives, notre démarche s'orientera vers les modalités de dénouements incarnées par des trajectoires de vie et des organisations d'un travail *autres*. En cela, nous rejoignons plusieurs pistes de recherches qui ouvrent le champ, encore à défricher largement, du travail *autrement*.

4/ Vers une sortie de l'approche individualiste et une pensée collective de l'organisation

Yves Clot appelle à une rupture avec la catégorie des RPS qui est dominante et qui ne permet pas de parler de santé. Pour lui, la santé au travail n'est pas qu'à aborder sous l'angle de la maladie, mais plutôt de la capacité d'agir. C'est quand cette capacité d'agir est malmenée que le travail est « empêché », quand il n'est plus possible de prendre son travail à cœur que les risques

²⁶ D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail*, Puf, 2013, p.177.

²⁷ Rapport de 2009, *La santé mentale, l'affaire de tous*, remis à Mme Kosciusko-Morizet, secrétaire d'État en charge de la Prospective et du Développement de l'Économie numérique.

²⁸ M. Gollac et M. Bodier définissent ainsi les RPS : « Ce sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrée par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser*, 2011.

sur la santé mentale augmentent²⁹. Le risque devient réellement dangereux pour l'individu quand il ne peut plus se reconnaître sans son travail et quand il n'est plus défendable à ses yeux. C'est ainsi qu'Yves Clot fait apparaître la nécessité vitale de pouvoir ouvrir un dialogue sur ce qui constitue un travail de qualité pour le travailleur. Selon lui, il est primordial de ne pas dénier le conflit de critères sur la qualité du travail car, au fond, le réel risque psycho-social de notre époque serait ici. Notre recherche se situe dans ce champ là : celui d'une mise en discussion de ce que le *faire* libère.

D'après Clot, plutôt qu'une approche individuelle des pathologies, il faudrait privilégier le collectif de travail, « *pour arriver ensemble à débrouiller les nœuds du réel et développer les ressources professionnelles* ». Ce collectif serait celui de la controverse et de la dispute professionnelle autour du « *travail bien fait* ». Il préconise de travailler ensemble à chercher les désaccords sur la qualité du travail et de réaliser des diagnostics entre collègues. Et si cette controverse est interdite, c'est qu'il n'y a pas de collectif mais au mieux, des « *collections* ». Clot ajoute qu'il faut que ces collectifs puissent se sentir légitimes pour discuter de leurs diagnostics avec la direction et ensuite négocier les conditions et le contenu du travail. Il en conclut que le conflit institué sur les critères de l'efficacité serait source de santé.

Ainsi, le rôle de la recherche³⁰ dans le travail serait donc d'intervenir pour permettre l'écoute, la construction d'une parole et finalement le conflit sur la qualité du travail.

V. De Gaulejac, selon une approche socioclinique qui présente des similarités avec la démarche d'Yves Clot, estime que « c'est la compréhension des contradictions organisationnelles et des conflits qu'elles engendrent qui permet de se dégager d'un contexte qui rend les uns impuissants et les autres malades ». Il souhaite remonter aux causes organisationnelles et éviter de traiter les conflits individuellement au niveau de leurs manifestations somatiques, psychosomatiques et psychologiques. « L'approche socioclinique propose d'ouvrir des espaces de réflexion collectives pour tous ceux qui ne savent plus à quel sens se vouer »³¹.

Dominique Lhuillier propose, dans une démarche proche de la recherche-action, de transformer pour comprendre et de comprendre pour transformer. Elle souhaite faire des organisations des instances réflexives capables de se subvertir, de produire de la connaissance et de donner à chacun les moyens de retrouver et produire du sens. Comme Vincent De Gaulejac, elle propose de mettre l'organisation au service de l'humain et non l'inverse. Il s'agit donc de légitimer la critique et la *dissonance* au sein des organisations. Pour Gilles Herreros, la *dissonance* est actuellement perçue comme une dissidence à combattre, ce qui conduit à une anesthésie de la critique, elle-même à la source de violences ordinaires. Donc, la mise en crise de l'institution est souhaitable, aussi « *intranquillissante* » soit-elle³².

Enfin, les travaux des journalistes J. Brygo et O. Cyran dans leur *Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers* (La découverte, 2016) nous montrent à quel point l'emploi est dissocié de l'utilité sociale et dépend de la logique économique³³. Or, c'est précisément ce que les mouvements sociaux du printemps 2016 contre la « Loi Travail » ont exprimé à travers leurs slogans. Au-delà de la lutte pour le maintien de droits sociaux, ces mouvements ont formulé un désir de vivre *autrement* l'activité ; de la voir utile et transformatrice de leurs réalités.

²⁹ « Garder sur l'estomac une activité rentrée, empêchée, contrariée, est la source de la psychopathologie » Y. Clot, conférence organisé par l'Aract Lorraine et le Cnam en Lorraine le 12 septembre 2013 à Metz

³⁰ A la suite de la psychologie clinique d'Y. Clot, de la sociologie clinique de V. De Gaulejac ou de la psychodynamique de C. Dejours, entre autres exemples.

³¹ V. De Gaulejac, *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, 2011

³² G. Herreros, *La violence ordinaire dans les organisations*, Erès, 2012

³³ Ils constatent que très peu d'enquêtes sont disponibles sur l'utilité sociale des métiers, et avec l'appui de l'économiste Jean Gadrey, ils concluent qu'un travail est jugé utile par l'économie à partir du moment où quelqu'un est « prêt à payer pour le résultat ». *Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*, La découverte, 2016, p.24.

5 /La théorie critique Marxiste réactualisée

Depuis Marx naissent aujourd'hui plusieurs approches critiques et politiques du travail. Nous nous intéresseront ici à deux, antagonistes et difficilement réconciliables. Mais nous faisons l'hypothèse qu'elle influent notre rapport à l'activité, qu'on les connaisse ou non. Car elles ne sont qu'en partie théoriques et livresques. Elles ne sont souvent que l'émanation du vécu, d'une forme incarnée et intuitive d'analyse et de projection. Il s'agit d'une part de la théorie du salaire à vie et de l'autre, ce que nous résumerons « abolitionnisme du travail ».

Dans l'approche du salaire à vie, le travail n'est qu'activité, voyage (travel) et forge le rapport inhérent entre l'humain, les choses et à la nature. Avec le capitalisme, le travail est devenu une marchandise (le travail concret devient abstrait, c'est-à-dire employé) qui s'échange sur un marché. L'idée du salaire à vie est de mettre fin au marché du travail par un fonctionnariat généralisé, en finir également avec la propriété lucrative du patronat et rendre l'outil de travail aux gens qui s'en servent au quotidien. Le salaire de chacun est le produit socialisé de ce travail mis en commun. Il est touché par tout le monde. Le salaire est lié à une personne et non à un poste de travail. Que la personne occupe un poste de travail ou non n'influence pas son salaire qu'elle touchera inévitablement. En généralisant le système de retraite, de sécurité sociale et du fonctionnariat, cette option politique met fin à l'emploi et au capitalisme puisqu'il n'y a plus de plus-value possible à capter par le patronat en exploitant la force de travail. Cependant, cette perspective garde un marché des biens et services, une production potentiellement industrielle, un grand système économique (comptable, gestionnaire, marchand), un système juridique et normatif, et donc une forme de planification organisationnelle (au niveau des unités de production mais également dans les grandes caisses où est mutualisée la valeur produite). Dans cette option, le travail reste car l'individu « se met au service de » (d'une unité de production, de la société, du système mutualiste, etc.) et potentiellement, persiste tout de la problématique managériale et organisationnelle (travail empêché, séparation entre l'humain et sa force de travail, hiérarchie et donc de potentielles souffrance à venir quand le sens du *faire* est tenu par des effets de système).

L'autre option, dite abolitionniste (le courant de la critique de la valeur, du post-situationnisme, une partie des textes du comité invisible, du comité érotique révolutionnaire, etc.), part du principe qu'au delà du capitalisme, c'est la relation économique au vivant qu'il faut abandonner, au profit de formes de vie sans intermédiaire marchand ou hautement technologique, sans fétichisme de la valeur venant s'intercaler entre l'humain et le monde. C'est une approche autant métaphysique (une certaine sensibilité à l'égard de ce qui vit) qu'immédiatement communiste. Elle se passe donc de l'Etat, du droit, et autres formes de régulation totales (culturelles, spirituelles, technologiques) qui viennent s'intercaler entre le sujet et la vie. Ainsi l'économie et le travail sont nécessairement de trop dans cette perspective. Le travail étant ici le nom que prend l'activité dans un régime capitaliste et économiste, séparée du vivant. Il est nécessairement aliénant. Cette approche tarde à s'incarner, d'abord parce qu'elle ne propose aucune solution et qu'il revient aux vivants d'expérimenter leurs propres voies, puis du fait de ruptures conceptuelles colossales par rapport au vécu du quotidien, qui reste soumis à des régimes de droits, de normes, d'émotions, propres aux formes économistes, étatistes, et extractivistes de notre monde.

De manière latente, ces deux tendances traversent certainement le ressenti des personnes actives qui ne supportent pas de voir leur *faire* se défaire au contact de l'entreprise, de l'administration, de l'association, etc. Elles ont toutes deux en commun de penser le travail par le haut, c'est d'ailleurs en cela qu'elles ne relèvent pas de la recherche-action, mais d'une forme académique de pensée et de rationalité qui se détache de son sujet de recherche pour mieux objectiver l'analyse. Nous partons de la démarche inverse, c'est-à-dire de la parole, de la pensée, de l'écrit de celles et ceux qui en situation vivent le travail, tentent son *autrement*, son alternative ou son abolition.

6/ Pour une recherche-action au fil du faire qui s'invente

Voilà pourquoi, aujourd'hui, il est essentiel de s'intéresser aux manières de *faire* et aux parcours d'expériences qui s'inventent au travers des initiatives émergentes, en réaction à un environnement de travail vécu comme hostile et inapte à satisfaire des aspirations grandissantes. Car à travers cette nécessité vitale qui pousse des travailleurs à prendre leur distance par rapport au travail aliénant qui les amène à se questionner, se former, s'organiser et tenter de fonctionner autrement, nous entrevoyons des issues au problème du travail en souffrance ou du travail sans le sens. Nous sommes curieux d'étudier ces expériences et ces activités qui naissent de ces envies de produire une réelle valeur sociale par le *faire*. Car niche, à cet endroit de la recherche, un ensemble de perspectives vivantes et déjà à l'œuvre incarnant la *dissonance*. C'est aussi une opportunité décisive pour les travailleurs de définir l'utilité sociale qu'ils recherchent tant.

S'il semble qu'il y ait peu de prises sur les déterminations économiques qui organisent et transfigurent le travail, que les grands changements sociaux impulsés par des dynamiques populaires se font rares, nous pouvons tout de même observer une multitude d'inventions d'un *autre* rapport au travail. Explorer avec justesse les voies de sortie de cette crise de sens au (et du) travail, revient à accompagner ces tentatives en cours, ces « bricolages » et ces réalisations du désir de *faire sens*, dans une recherche commune et une production de références spécifiques. Il nous faut étudier le *déjà-là* d'un travail *autrement*.

Nous nous attacherons donc à investiguer et à accompagner ce qui dans les entreprises, les associations, les administrations, les collectifs autogérés, les espaces de critique politique du travail et les parcours d'expériences, vient opérer un décalage par rapport au travail et à l'emploi tels qu'ils sont entendus par la norme. Un contre-récit du travail est en train de s'écrire et la recherche y a un double intérêt : en prendre la mesure car une nouvelle réalité et d'autres références y éclosent, et s'impliquer dans son écriture auprès des travailleurs, car la recherche peut jouer un rôle déterminant dans le basculement qui s'opère actuellement dans le travail.

Dans ces formes inventives déjà à l'œuvre se constituent des expériences émancipatrices qui intéressent particulièrement le mouvement d'Education Populaire. En l'occurrence, analyser ces expériences, construire de l'échange en réflexivité, chambouler ensuite les rapports au travail et de travail, pourrait constituer un retour (et un horizon) radical aux pratiques subversives de l'Education Populaire.

III/ Problématisation autour des zones noueuses du rapport au travail

« Largement ignoré par Durkheim dans ses analyses du suicide, l'univers du travail représente aujourd'hui un domaine stratégique où se noue, de façon contradictoire, tout un ensemble de relations entre l'individu et la société, et où l'individu joue gros » Baudelot et Establet, 2006³⁴.

Ces zones noueuses en lien avec le travail fonctionnent comme des crispations entre le parcours professionnel et le reste de la vie. Elles se forment autour de dimensions antagoniques (ce qui nous plaît / ce qui nous paie, vivre pour travailler / travailler pour vivre, travailler *autrement* mais reproduire des formes de travail aliéné...).

Or, depuis ces zones noueuses, dans la complexité et la difficulté des situations vécues par les individus, semblent émerger des formes inventives de protections, d'évasion, de contournements ou de transformations qui constituent des matériaux précieux pour les sciences sociales et des voies de transitions opérant sur le territoire.

Nous souhaitons constituer des analyseurs et des instruments hors norme qui s'approchent du vécu, en approfondissant trois problématiques de départ au cœur desquelles les formes inventives ont tendance à éclore :

- la confrontation au marché du travail
- le vécu noué au travail
- les tentatives de travail autrement

1/ La problématique de l'accès à l'emploi dans un contexte de chômage

L'accès à l'emploi est aujourd'hui particulièrement difficile pour toute une génération à la sortie de son parcours scolaire. Elle fait face à une demande paradoxale de la part des employeurs qui attendent d'elle une expérience déjà professionnelle pour lui ouvrir les portes de la profession. Cette génération doit redoubler de contorsions pour passer entre les mailles serrées du marché du travail, d'autant plus sur le territoire Limousin dont le tissu économique est trop fragile pour retenir les jeunes diplômés attirés par l'emploi des métropoles. Or, sur ce territoire, nous connaissons finalement peu de choses sur le parcours de vie de cette génération en fin de scolarité. Notre recherche doit révéler les stratégies mises en place et aider cette génération à poser ses mots sur les recompositions de ses perspectives et de ses représentations provoquées par ce contexte.

La réussite professionnelle est considérée comme une des voies principales à la réalisation de soi, mais la persistance du chômage chez les moins de 25 ans vient opposer des obstacles majeurs à cette génération au sortir de l'école. Ce constat nous pousse à nous demander quelles mobilités mentales, sociales et territoriales doit inventer cette génération pour cheminer au cœur et au-delà de ce nœud contradictoire. Et si le choix est fait de ne plus faire du travail un objectif existentiel central, pourquoi et comment ce choix s'opère et s'incarne.

La plasticité développée par cette génération face au marché du travail nous intéresse tout particulièrement dans la mesure où les intelligences mis en œuvre, sont potentiellement des outils de la liberté des jeunes dans le champ du travail (ou pour sortir de son emprise). Il s'agira donc d'identifier ces outils empiriques et de faire en sorte qu'ils soient écoutés et traduits dans une logique de recherche collaborative. La réflexivité des jeunes sur le marché du travail relève d'une de

³⁴ C. Baudelot et R. Establet, *Suicide, l'envers de notre monde*, Seuil, 2006

ces « pensées en actes » d'où peuvent naître des formes de vies et des manières de *faire* désaliénées du travail.

2/ Le vécu noué au travail

En partant des enjeux que nous avons esquissés dans la première partie, la question que nous nous posons désormais est de savoir comment s'organisent les travailleurs, dans leur organisation du travail, face au mal-être au travail et à la perte de sens. Quels autres désirs sont mobilisés, quelles stratégies s'élaborent, quelles voies expérimentales s'ouvrent dans l'organisation ? Mais aussi, au cours de ces stratégies de résistance ou de dégageant, quelles sont les nouvelles questions qui apparaissent et comment pourrions-nous y répondre grâce à la recherche-action ? Quelles formes d'accompagnement pouvons-nous imaginer pour épauler autant scientifiquement qu'opérationnellement les tentatives de *dénouement* ?

Ces questions nous amènent à penser le *dénouement* dans la multitude de ses formes, car sous l'officialité des organigrammes, rampent des organisations implicites qui portent potentiellement en elles la réalité d'un travail plus épanouissant, là où l'organisation explicite était devenue empêchante. Elles éclairent autrement la notion de *travail réel* telle que Davezies la décrit. Ainsi en utilisant sa proposition, nous nous demandons *ce que fournissent les travailleurs en plus (ou en moins ou autour) du travail prescrit, pour vivre correctement leur travail.*

A cet endroit du questionnement, les outils de l'analyse institutionnelle sont mobilisables. Les approches de René Lourau et Georges Lapassade montrent comment mettre à jour les rapports de pouvoir réels qui se camouflent sous la fausse banalité de l'évidence. Selon René Lourau, « l'analyse institutionnelle ne prétend pas produire un super-savoir clandestin et mystérieux, plus complet, plus "vrai" que les autres savoirs fragmentaires. Ce qu'elle vise à produire, c'est un nouveau rapport au savoir, une conscience du non-savoir qui détermine notre action ». Toutefois, si l'analyse institutionnelle est un outil à mobiliser, les conditions de son utilisation ont largement évolué, ne serait-ce qu'avec les nouvelles méthodes de management dites participatives ou les technologies relationnelles³⁵ qui imposent un cadre de travail où les pouvoirs explicites et implicites prennent une toute autre tournure, qu'il nous reste à caractériser.

Puisqu'il en va de la santé et du bien-être au travail là où le travail s'effectue, nous devons expérimenter des formes de recherche articulées avec la nécessité de l'agir et donc développer des outils facilitant la réalisation des désirs de transformations au sein de l'organisation. Il s'agit de se saisir, à l'échelle du territoire et au cœur des organisations du travail, de la question du *dénouement*, en s'aidant des analyseurs de l'analyse institutionnelle qui pourraient s'avérer libérateurs.

3/ Les tentatives de travail autrement

Le territoire Limousin constitue un terrain fertile pour les organisations expérimentales du travail. Qu'elles se disent autogestionnaires, autonomes, apprenantes, alternatives, participatives, libertaires, elles tentent de construire une autre relation au travail que celle des organisations instituées. Pour reprendre les termes de l'analyse institutionnelle, des organisations « instituant » bourgeonnent et nous aurions tout intérêt à nous pencher sur leur expérience, leurs fonctionnements, autant formels qu'informels.

Ces tentatives locales regroupent des travailleurs ayant fuit le monde institué du travail,

³⁵ B. Stiegler utilise la notion de technologies relationnelles plutôt que de réseaux sociaux, car ces technologies sont plutôt dissociatives, alors que le réseau social suggère une fonction associative. *Réenchâtrer le monde*, Champs, Flammarion 2006, p. 55.

faute de pouvoir le transformer ou y trouver des interstices supportables. L'expérience du Cycle Travail et les témoignages multiples d'organisations « *autres* » du travail nous montrent que s'employer à faire sens dans l'activité ne suffit pas pour que le vécu au travail soit jugé satisfaisant par les travailleurs. Le travail *noué* se prolonge parfois dans les tentatives de travail *autrement*. Qu'est-ce qui concourt alors à la reproduction de *nœuds* là où « en théorie » ces organisations s'étaient défaites de l'emprise des schémas aliénants ? Comment les acteurs du travail *autrement* s'emparent-ils de la résurgence de l'aliénation dans leurs organisations ?

Analyser ces « tentatives de travail *autrement* » relève d'un enjeu majeur d'anticipation du « coup d'après ». Nous devons découvrir ce qui dans les organisations pourtant réflexives et apprenantes continue de générer des *nœuds*, quels en sont les symptômes et les remèdes.

4/ Le terrain de recherche, conséquence des trois niveaux de problématique

Le territoire du sud ouest et particulièrement le Limousin est un vivier de contractions du rapport au travail puisqu'il regroupe sur un même espace de nombreuses expériences d'un autre rapport au travail, des entreprises aux méthodes de management néo-tayloristes, des administrations en transition vers le *new public management* et des personnes au sortir de l'école qui doivent se déplacer pour trouver un emploi ailleurs, ou se « débrouiller » ici. Ce territoire est également le creuset d'une histoire politique et syndicale encore prégnante dans les services publics et certaines grandes entreprises.

Notre désir de recherche et d'épaulement se situe aux côtés des parcours, organisations, initiatives, analyses et espaces réflexifs, développés en réaction à un vécu *noué* au travail.

En conséquence, cette recherche commence avec les étudiants, les lycéens, les volontaires en service civique et tous ceux qui tentent de se faufiler au travers des mailles du filet de l'emploi. C'est donc un **terrain interstitiel, entre la fin de la formation et le début d'un emploi, ou d'une autre forme d'activité.**

Elle partira aussi des **travailleurs qui, au sein des entreprises, s'organisent pour supporter ou reconfigurer leur activité, trouver du sens et décrocher du rythme et des objectifs imposés.**

Enfin elle se logera dans les **organisations de plus en plus nombreuses qui tentent d'instaurer des relations de travail *autres*** et qui souvent sont perturbées par la persistance du travail aliéné.

IV/ Hypothèses de recherche

Notre projet de recherche repose en partie sur les démarches empiriques que les acteurs élaborent déjà pour *dénouer* leurs situations problématiques. Nos premières hypothèses sont donc les leurs. Nous partons de l'idée qu'un *déjà là* du *dénouement* est en train de se jouer dans l'intelligence déployée en situation et en réaction au vécu *noué* au travail. Notre rôle sera d'accompagner cet élan. L'autre partie réside dans notre capacité à faire surgir sur le territoire de nouveaux laboratoires sociaux, où la recherche-action est en soi ce qui induit le *dénouement*. Autrement dit, d'un côté partir de l'expérience, de l'autre, la provoquer³⁶.

1/ *Epauler un déjà-là du dénouement*

Concernant les personnes se situant dans l'interstice entre la fin de la scolarité et le passage à l'emploi, nous devons mesurer à quel point leurs stratégies de contorsion ou de contournement sont sources de redéfinitions essentielles du travail, de la réussite, de la carrière... Nous devinons, dans la praxis d'une génération confrontée au chômage, un pouvoir d'inventer le travail de demain et de l'expérimenter d'ores et déjà, dans un contexte pourtant sous pression.

Dans l'entreprise, nous faisons l'hypothèse que la compréhension des enjeux de pouvoirs et des phénomènes macrosociologiques déterminant le travail, sont un premier pas vers un vécu plus qualitatif et une transformation des organisations instituées. Voilà pourquoi nous souhaitons participer aux temps d'échanges, formels ou non, existant sur le territoire et composés des personnes en réaction au travail *noué*. Au sein de ces espaces réflexifs déjà en place, nous discernons une diversité des statuts sociaux et une transversalité entre secteurs professionnels générant pluralité d'apprentissages, ouverture et distanciation nécessaires au pouvoir de reconfigurer le rapport au travail et à l'organisation. Il reste à éprouver par l'immersion et l'accompagnement l'hypothèse de ce *dénouement* passant par la transdisciplinarité et l'objectivation dans la rencontre collective.

Dans les organisations du *travail autrement*, il est probable que l'intériorisation de la norme / valeur *travail* telle qu'elle est instituée, favorise la persistance d'un vécu *noué*, malgré la tentative de transformation. Il s'agira d'abord de vérifier l'existence de tels mécanismes de reproduction. Afin de les enrayer, il semble que ces organisations articulent la théorie (pour mieux penser ce qu'elles vivent) et l'expérimentation (pour défricher de nouvelles voies). Il y a probablement dans ces pratiques de recherches empiriques menées à-même la situation de *travail autrement*, des enseignements qui pourraient transformer radicalement notre manière de voir le travail.

Epauler ces démarches scientifiquement et avec les moyens de notre association Medication Time, avant d'être un choix méthodologique, revient d'abord à émettre l'hypothèse que notre recherche aux côtés des acteur-trices sera transformante et que cette transformation par la recherche-action est en soi une des voies du *dénouement*.

2/ *Les laboratoires sociaux comme cliniques du travail*

Au-delà des hypothèses de résolution propres à chacun des trois niveaux de problématiques, nous devons penser en quoi nos interventions peuvent jouer sur le *travail noué*. Nous souhaitons

³⁶ Nous rejoignons les principes de l'analyse institutionnelle posés par R. Hess et A. Savoye : le refus de la séparation stricte entre le chercheur et son objet, la volonté d'établir une relation entre la recherche et le changement, le désir de mettre à la portée des praticiens les acquis de la recherche scientifique [...]. *L'analyse institutionnelle*, Que sais-je ? n° 1968, PUF, 1993.

provoquer des expériences de croisements hors de l'organisation du travail et entre les travailleurs en recherche, sous la forme de laboratoires sociaux. En plus de nous apporter une multitude de réponses aux problématiques soulevées, la pratique du laboratoire social devrait décupler les transformations dans les différentes organisations et dans le parcours des personnes impliquées.

Au niveau individuel, nous espérons que le surgissement depuis le terrain de laboratoires sociaux du travail dans lesquels sont discutées collectivement les représentations de chacun, les positions et les expériences sociales, permettra aux participants de cheminer dans leurs parcours et dans leurs expérimentations, vers un *faire* qui fait davantage *sens* à leurs yeux.

Les laboratoires sociaux du travail, alimentés par la recherche collective et l'autoformation, faciliteraient aussi la mise à distance, la compréhension et l'objectivation des phénomènes « macros », en aidant à discerner ce qui détermine le *faire* par le haut. Ce serait un moyen de ne plus être uniquement affecté par ces phénomènes, mais d'en devenir soi-même analyseur. C'est-à-dire de les penser plutôt qu'ils nous pensent.

En terme de réseau et de territoire, constituer en Limousin des collectifs d'acteurs-travailleurs en recherche pourrait donc être un moyen de nourrir le *déjà-là* du *travail autrement* et d'en connecter les initiatives. Les intelligences situationnelles mobilisées par les individus ou les groupes pris dans les zones nouvelles du travail sont des ressources précieuses. Elles auraient tout intérêt à s'exprimer dans un espace commun d'écoute pour sortir de leur atomisation et former les références collectives et partageables, pour aider de nouveaux rapports émancipés au travail dans lesquels les attentes expressives auraient libre cours.

Quant à la mécanique du *dénouement*, de telles cliniques du travail permettraient d'inverser le processus de réaction aux *nœuds* dans notre hypothèse car, dans ces formes de recherche-action initiées avec les acteurs, les *nœuds* du travail sont mis sur la paillasse et sont disséqués par des travailleurs en recherche. En devenant acteurs d'un laboratoire social, ils passent de « *nœuds* sur le travail » à un « travail des *nœuds* ». L'acteur-travailleur en recherche est dès lors aussi transformateur de ses réalités. Ces cliniques du travail, en reconnaissant les capacités individuelles et collectives des travailleurs en recherche à intervenir dans l'espace public et dans les organisations, les accompagneraient dans leur devenir d'acteurs politiques de l'histoire du travail.

De nouvelles formes d'intervention et de recherche passeront donc par l'ouverture d'espaces d'autonomisation de ses travailleur.se.s au sens large, légitimé.e.s dans leur posture de chercheurs et d'experts de leurs propres expériences, aptes à en produire une analyse, une lecture, un regard... Ces espaces réflexifs expérimentaux, où il est possible d'opérer une réappropriation des savoirs académiques tout autant qu'une valorisation du savoir expérientiel des personnes en recherche, pourraient incarner ces nécessaires situations instituant à-même de changer le travail par les pratiques professionnelles, voire dé-professionnalisées, et par de nouvelles possibilités d'organisations.

Les finalités des laboratoires sociaux du travail sont proches de celles de l'analyse institutionnelle qui visait le passage du groupe-objet au groupe-sujet. Il est donc question de passer de l'hétéronomie à l'autonomie, de l'assujettissement à l'affranchissement, de comprendre les obstacles à ces passages, leurs modalités, leurs échecs, leurs inattendus, leur complexité sensible... ce qui pourrait-être un des leitmotiv réactualisé pour les associations d'Education Populaire.

V/ Méthodologie de la recherche-action

1/Entretiens de parcours d'expérience : histoires de vie et analyses

Nous souhaitons lancer une dynamique de recherche collective à partir d'entretiens de parcours d'expérience, auprès de personnes particulièrement mobilisées par l'envie ou la nécessité de questionner le travail en général et/ou leur travail en particulier. L'entretien est une manière d'impliquer les personnes dans un processus de recherche explicite, quand il était jusqu'alors présent et vécu d'une façon plus latente.

Les entretiens dits « récits de vie » sont non-directifs. En plus de constituer les matériaux de notre recherche, ils servent à la personne entretenue à formuler sa cohérence. De telles occasions, où il est possible de se *dire*, existent peu au quotidien. L'entretien de sélection scolaire, l'entretien d'embauche, l'entretien à la médecine du travail (...) poussent les individus à se *dire* partiellement, en vertu d'un savoir spécialisé. Dans l'entretien « récit de vie », la personne est abordée par-delà les dimensions catégorielles qui lui sont attachées (chômeur, étudiant, cadre, bénéficiaire du RSA...), sans pour autant occulter le rôle qu'elles jouent. Ainsi le but de ces entretiens est de laisser un récit se dérouler pour *dire* toute la largeur de l'expérience vécue et échanger avec le chercheur les grilles d'analyse que la personne entretenue s'est elle-même constituées dans l'expérience.

Ces entretiens sont ensuite lus et revus par les interviewés eux-mêmes, individuellement. S'opère à cette étape une distanciation vis-à-vis de son propre parcours que l'interviewé peut alors comprendre comme celui d'un autre. Cette mise en abîme est un premier pas vers une forme d'analyse, d'autoformation et de conscientisation. *Objectiver* ainsi son propre parcours sert à se situer dans l'espace social, historique, géographique, politique, etc.

L'entretien prendra une forme plus écrite et pérenne au fil de la démarche, il sera ensuite transmis pour alimenter les processus collectifs d'espaces réflexifs où s'effectuera une mise en commun de ces matériaux de recherches, entre les protagonistes des entretiens. Retoucher son entretien et le rendre lisible, transmissible, est un premier pas vers la production de connaissances. Ces entretiens permettent donc de partir de l'indexicalité propre à chacun et de construire ensuite collectivement un corpus de représentations objectivées.

Il est possible que toutes les personnes entretenues ne participent pas aux temps d'analyses collectives. Il sera donc nécessaire de penser une continuité de suivis, pour, le temps de la recherche, connaître les évolutions du parcours de vie au travail en train de se *vivre* et de se *dire*.

2/ Modalités de la participation aux espaces réflexifs existants

Certains espaces de recherches collectives pratiquées par les travailleurs existent déjà (Cycle Travail, formation syndicales et dans les Comités d'Entreprises). Nous y interrogerons les pratiques, l'histoire, les significations... Nous servirons également de ressource à ces espaces qui sollicitent un large spectre des sciences sociales et des théories critiques pour démêler les *nœuds* du travail qui y sont mis en discussion.

Pour que notre participation soit juste, il sera nécessaire de ne pas mutiler la complexité sensible des situations et des intérêts pluriels. De ne pas chercher à appliquer des schémas similaires à des espaces divers. Nous nous reposerons donc sur le regard critique des groupes pour que la recherche soit au service des processus qu'ils engagent. Grâce à l'écrit, l'observation participante, la prise de note, les entretiens individuels, notre recherche aidera à leur guise les collectifs à légitimer

et enrichir les perspectives de transformation matérielles et humaines auxquelles ils aspirent. Elle servira à renforcer leur intelligence dans le « dialogue social » et à intensifier ce qu'Yves Clot appelle la *capacité d'agir* des travailleur.se.s.

Ces espaces instituants doivent construire leurs propres passerelles avec l'institué et notre recherche en est une occasion inouïe. En tant que chercheurs, nous devons accompagner et collaborer fortement avec cet instituant, pour garantir des formes de productions de connaissances depuis les travaux des groupes, et faciliter le contact avec l'institué.

Mener de front la transformation sociale et la production de connaissances relève d'un processus enchâssé dans la pratique des espaces réflexifs. C'est bien l'émergence d'un *chercheur collectif*³⁷ qu'il faudra appuyer pour publier les travaux en cours et les faire résonner dans l'espace public, sur la toile mais aussi sur papier. La publication permettrait de rendre visible le processus de recherche-action auprès d'un ensemble de réseaux, par-delà le local et les liens affinitaires.

Il est possible que les espaces existants sur le territoire ne suffisent pas à rassembler dans de mêmes lieux les différentes personnes rencontrées lors des entretiens individuels. Il nous reviendra de produire de nouvelles formes collectives à chaque fois que le terrain le demandera, pour que toute la diversité des rapports au travail et des manières de les *dire* puisse trouver une forme de résonance publique et appropriée. Pour ce faire, nous proposeront différentes modalités d'expérimentations locales.

3/ Le déploiement d'expérimentations locales

Pour élargir la possibilité des situations de recherche et d'expérimentations, nous prévoyons plusieurs collaborations avec les associations de Nouvelle-Aquitaine en 2020 – 2021 - 2022. Notre rôle constituera à escorter les acteur-trices dans l'émergence de leur parole et de leurs savoirs sous toutes leurs formes, y compris sensibles, situationnels, pratiques, et non écrits. Nous aimerions les rencontrer explicitement autour d'une démarche de recherche-action.

L'objet de ces rencontres avec les associations, dont certaines ont déjà eu lieu, est de provoquer de la discussion autour du travail et de toutes les dimensions qui y sont repliées (territoire, formation, déplacement, famille, économie...). La lecture qu'ils font de leurs expériences s'avère déterminante, à la fois pour elles afin de se constituer en tant qu'autrices mais aussi pour faire advenir les chamboulements organisationnels et institutionnels tant désirés dans le rapport au *faire*. Notre rôle n'est pas d'extraire les matériaux utiles à notre recherche lors de ces rencontres, mais bien d'être ressource et relais d'une parole en train de se construire.

³⁷ H. Bazin, *Ecritures collaboratives en recherche-action, émergence d'un chercheur collectif*, in <http://biblio.recherche-action.fr>, 2014

Bibliographie

- C. Argyris, *L'apprentissage organisationnel, théorie, méthode et pratique*, Addison Wesley, 1978
- C. Baudelot et R. Establet, *Suicide, l'envers de notre monde*, Seuil, 2006
- H. Bazin, *Ecritures collaboratives en recherche-action, émergence d'un chercheur collectif*, in <http://biblio.recherche-action.fr>, 2014
- P. Bride, P. Madiot, *Vous faites quoi dans la vie ?*, Récits, *Editions de l'atelier*, 2017
- J. Brygo et O. Cyran *Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*, La découverte, 2016
- R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995
- Y. Clot, *Travail et pouvoir d'agir*, PUF, 2008
- Y. Clot, *Le travail à cœur*, La Découverte, 2010
- Y. Clot, D. L'Huilier, (dir.) *Agir en clinique du travail*, Erès, 2012
- Y. Clot, *Le travail sans l'homme*, La Découverte, 2016
- M.B. Crawford, *Eloge du Carburateur, Essai sur le sens et la valeur du travail*, La Découverte, 2009
- V. De Gaulejac, *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, 2011
- V. De Gaulejac, *La Recherche clinique en sciences sociales*, avec F. Giust-Desprairies, A.Massa, Erès, 2014.
- C. Dejours, *Situations du travail*, PUF, 2016
- J. Dumazedier, *Penser l'autoformation : société d'aujourd'hui et pratiques d'autoformation*, Chronique sociale, 2002
- S. Graceffa, *Refaire le monde du travail*, Editions Repas, 2016
- P. D'Iribarne, *La logique de l'honneur*, Seuil, 1989
- P. D'Iribarne, *L'étrangeté Française*, Seuil, 2016.
- B. Gazier, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Champs, Flammarion, 2006.
- M. Gollac et M. Bodier, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser, Rapport au collège d'expertise sur les RPS (...)*, 2011.
- G. Herreros, *La violence ordinaire dans les organisations*, Erès, 2012
- R. Hess et A. Savoye, *L'analyse institutionnelle*, Que sais-je ? n° 1968, PUF, 1993.
- M. Lallement, *L'age du faire, hacking, travail, anarchie*, Seuil, 2015
- D. Lhuilier, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences Sociales et Santé*, vol 28, n°2, juin 2010
- D. Lhuilier, *Cliniques du travail*, Erès, 2011
- D. Linhart, *La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Erès, 2015
- R. Lourau, *L'analyse institutionnelle*, Editions de Minuit, 1970
- R. Lourau, *La clé des champs, une introduction à l'analyse institutionnelle*, Anthropos, 1997
- K. Marx, *Manuscrits de 1844*, in *Œuvres*, La Pléiade, Gallimard, 1968,
- D. Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, Flammarion, Champs essais, 2010
- D. Méda et P. Vendramin, *Réinventer le travail*, Puf, 2013
- P. Nicolas-Le Strat, *Expérimentations politique*, Fulenn, 2007
- P. Nicolas-Le Strat, *Quand la sociologie entre dans l'action*, Editions du Commun, 2018
- P. Senge, *La Cinquième discipline, l'art et la manière des organisations qui apprennent*, First editions, 1990.
- A. Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Agasse, 1802
- B. Stiegler, *Réenchâter le monde*, Champs, Flammarion 2006
- A. Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Fayard, 2015
- L. Théry, (Dir.) *Le travail intenable*, La Découverte, 2010
- V. Troger, « De l'éducation populaire à la formation professionnelle, l'action de "peuple et culture » revue *Sociétés contemporaines*, N°35, 1999.
- D. Vercauteren, *Micropolitique des groupes*, Les Prairies Ordinaires, 2007