

LOUVAIN SCHOOL OF MANAGEMENT

Comment envisager de rendre le travail *vivant* grâce à la créativité humaine ?

Cas d'analyse clinique rapporté au secteur de la restauration rapide

Mémoire recherche réalisé par
Sebastian Malmport

en vue de l'obtention du titre de
Master en ingénieur de gestion, à finalité spécialisée

Promoteur
Thomas Périlleux

Année académique 2016-2017

Je souhaite tout d'abord adresser ma gratitude à mon promoteur, monsieur Thomas Périlleux, pour l'intérêt porté à mon travail. Sa disponibilité et la pertinence de ses conseils furent d'une grande aide et d'un réel soutien.

Mes pensées se tournent ensuite vers ma famille, mes parents, mon frère et ma grand-mère pour leur soutien et leur patience dans les moments difficiles.

Je remercie particulièrement ma grand-mère pour sa coopération lors de la relecture de mes écrits et dont le temps consacré me fut précieux.

Table des matières

INTRODUCTION	1
PARTIE 1 : NAISSANCE DU TRAVAIL VIVANT	6
CHAPITRE 1 : ORIGINES CULTURELLES ET CRITÈRES ETHNOGRAPHIQUES DU TRAVAIL.....	6
1.1. Diversité de son étymologie et de ses représentations à travers l’histoire.....	8
1.2. La question du temps au travail.....	18
1.3. Mouvements sociaux, novateurs et révolutionnaires	21
CHAPITRE 2 : QU’EST-CE QU’UN TRAVAIL VIVANT ?	24
2.1. Représentations et analogies pratiques.....	26
2.2. Divergences et convergences autour du concept.....	27
2.3. Désenchantement et réenchantement du monde du travail	29
CHAPITRE 3 : THÈSE DE LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL.....	31
3.1. Les domaines de la centralité.....	32
3.2. Frontières entre la sphère privée et professionnelle.....	33
3.3. Production, consommation et confort de l’offre et de la demande	35
PARTIE 2 : TRAVAIL ET CRÉATIVITÉ	37
CHAPITRE 1 : QUE SIGNIFIE « ETRE CRÉATIF » ?.....	37
1.1. Début de la créativité.....	38
1.2. Phases de développement.....	39
1.3. Éléments synthétiques et naturels fondamentaux.....	41
CHAPITRE 2 : LE POTENTIEL HUMAIN AU TRAVAIL	42
2.1. Plasticité et intraconnectivités.....	43
2.2. Mètis, intelligence pratique et bricolage	44
2.3. Mises en articulation et degrés de mouvements	45
CHAPITRE 3 : OUTILS MÉTHODOLOGIQUES, PRATIQUES ET ANALYTIQUES	46
3.1. Buffets de connaissances	46
3.2. Supports et plateaux rotatoires	47
3.3. Interactions et interactivités	48
CONCLUSION : SOURCES DE CRÉATIVITÉ AU TRAVAIL	50

PARTIE 3 : CAS D'APPLICATION PAR OBSERVATION CLINIQUE RAPPORTÉ AU SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE	52
a. Développement méthodologique	52
b. Mise en situation : « Une première journée de travail »	52
c. Dimension d'observation au niveau de l'espace de travail.....	55
d. Dimension d'observation selon les références de temps de travail	58
e. Dimension d'observation des relations mises en jeu.....	60
f. Sources potentielles de créativité humaine au travail	62
g. Enjeux de la centralité et du travail <i>vivant</i>	62
CONCLUSION FINALE	64
BIBLIOGRAPHIE.....	66

Introduction

L'intérêt bien particulier qui a suscité ma volonté d'entamer ce mémoire de recherche théorique, dans le domaine de la Sociologie clinique du travail, fut principalement l'aspect fondamental sur la condition humaine au sein d'un large éventail de questionnements dans son rapport inextricable au travail.

Le travail est un vaste domaine, connu de tous mais que peu seraient capables de définir tant sa complexité est grande. « Entrer dans le monde du travail », dans « le monde actif » semble être le passage obligé de tout un chacun, et ce, sur le long terme, comptant en moyenne 40 ans d'activité au cours d'une vie. Pourtant, la maîtrise du travailleur sur ses conditions de travail, ses droits, sa capacité d'action ou d'innovation, la connaissance de son rôle interdépendant, au sein d'un système ou d'un groupe, reste encore approximative. Ces notions pourraient cependant s'avérer essentielles à son bon épanouissement professionnel et personnel. En effet, il est difficile d'être réellement acteur dans un environnement sans connaître l'étendue de ses possibilités d'action et de réaction, ni l'ensemble des moyens dont le sujet dispose pour y parvenir.

En fin de cursus universitaire, soit aux portes du monde du travail, le cours de Sociologie clinique du travail s'est présenté comme une évidence. Pris dans le courant d'une société où la rentabilité économique semble être le maître-mot, et dont on peut d'ores et déjà constater maints effets dévastateurs du travail sur la santé humaine, un certain recul est nécessaire afin d'en relever les divers dysfonctionnements. De l'analyse de ces dysfonctionnements peuvent émerger des données essentielles, desquelles pourront éventuellement se dégager de nouvelles marges de manœuvres vers une coordination plus saine de l'Homme et du travail. La Sociologie clinique du travail apporte ce recul et ces analyses qui participent à mettre en lumière les conséquences cliniques de ces dysfonctionnements. Ainsi, elle contribue à l'évolution de ce domaine universel qu'est celui du travail, et à sa métamorphose vers une certaine revalorisation de celui-ci.

En tant qu'étudiant en fin de cycle de master en ingénieur de gestion, mon parcours fut principalement composé de matières économiques et commerciales, destinées à maîtriser les concepts tels que la gestion en entreprise, les diverses stratégies de management ou encore les processus d'innovation de produits et de services. La psychologie humaine tient assurément une place considérable dans la formation de l'ingénieur de gestion, mais généralement à des fins commerciales et entrepreneuriales. L'Homme y est plutôt étudié en tant que consommateur. Comprendre la psychologie humaine offre un accès précieux aux mécanismes émotionnels du cerveau humain, qui peuvent ensuite être manipulés à diverses fins. Indispensables dans le milieu médical, ces connaissances sont néanmoins profitables dans de nombreux autres secteurs. Ainsi, il est possible d'orienter la communication d'un produit de manière à ce qu'il crée le désir, voire le besoin, d'un potentiel client afin qu'il devienne consommateur. L'approche psychologique est incontournable dans le domaine du management en raison de son rôle essentiel dans la bonne gestion d'une équipe de travail. En effet, générer des gains de productivité à la hauteur des objectifs fixés demande une cohésion de groupe saine et stimulante, permettant à chacun de ses membres d'exploiter pleinement ses propres compétences, au bénéfice du collectif.

Le cursus d'étude d'ingénieur de gestion donne donc une place à l'Homme dans le contexte spécifique du travail particulièrement au regard de la productivité et de la rentabilité. Ceci notamment au profit de l'ingéniosité, quant à l'élaboration de nouvelles pratiques de gestion des ressources environnementales et humaines. Le terme « clinique » de l'intitulé du cours de Sociologie clinique du travail, s'inscrit comme une dimension supplémentaire à l'approche enseignée jusqu'alors, le rendant particulièrement attractif. Ainsi interpellé, mon intérêt pour cette matière n'a cessé de grandir et de prendre sens. Il m'a semblé tout à fait intéressant et enrichissant de conclure ce parcours universitaire par la rédaction d'un travail approfondi dans une matière présentant un caractère innovant dans la conception de l'Homme au travail.

Un ensemble d'enjeux majeurs peuvent être soulignés sur le plan économique et social dans une époque où la communication n'a jamais été autant sollicitée. L'accès à la connaissance s'est rapidement développé à travers une édification de portails virtuels,

favorisant le développement de la création continue de métiers, de professions et d'activités en tout genre. En un siècle d'histoire, nul ne peut nier les métamorphoses considérables apportées aux trois secteurs fondamentaux de notre industrie économique, tant à l'échelle mondiale que locale. S'en est accompagné, une recherche accrue de l'expertise, de l'interdisciplinarité ou encore de la polyvalence déployées au sein d'un éventail d'activités économiques toujours en pleine expansion.

Une suite de questionnements et de réflexions sur les principaux enjeux relatifs au monde du travail m'a amené à vouloir construire une recherche qui puisse couvrir les vagues considérées comme les plus cruciales. À savoir celles se rapportant au développement historique du travail, par le biais d'un regard clinique sur celui-ci. L'intérêt que je porte pour cette démarche repose sur l'idée qu'en retrouvant les racines du concept et du terme « travail » d'hier, on puisse décoder le « travail » d'aujourd'hui. En pratiquant cette rétrospective, il est possible de parcourir l'évolution de ce mot et de sa signification jusqu'à nos jours. Les informations fournies mettent en lumière les éléments historiques qui façonnent la compréhension et la vision du travail contemporain. L'idée est que la conception du « travail » actuel semble n'être que le résultat d'une longue succession de variations étymologiques et sociologiques. L'objectif de cette modeste esquisse historique est qu'elle puisse apporter des éclaircissements sur l'origine des connotations négatives associées au concept « travail ». Ceci dans un but de convertir le travail « aride » dénué de plaisir vers un travail dit « vivant » grâce à la mise en articulation du travail et de la créativité. De ce raisonnement est née la question qui orientera le développement de ce mémoire, exprimée de la manière suivante : « Comment envisager de rendre le travail *vivant* grâce à la créativité humaine ? ».

C'est donc par une remise en contexte des origines culturelles que s'introduira la compréhension du terme « travail ». Analyser sa diversité étymologique et l'évolution de ses représentations à travers l'histoire, témoigne de son utilisation première et rend compte de son emploi aujourd'hui. L'intérêt se portera ensuite sur la question du temps lié au travail, tant en son sein que relatif à sa chronologie. S'ajoute en complément, la notion de mouvement, notamment social et novateur, également intimement liée au domaine du

travail. Le concept de mouvement apparaît comme le dernier tremplin réflexif approprié à l'approche de ce qui peut fonder son caractère *vivant*.

L'enjeu de rendre un travail *vivant* peut inversement impliquer d'en atténuer les formes le caractérisant de *non-vivant*. D'innombrables représentations et illustrations subjectives peuvent en découler, desquelles ressort alors l'intérêt d'une recherche de critères qui puissent objectiver les fondements d'une définition. Celle d'un travail doté de cette caractéristique générale tendant vers le vivant, à travers des aspects notamment attractifs, épanouissants, éducatifs et divertissants vis-à-vis de l'activité de travail.

S'en suit alors la nécessité de se questionner sur la place non négligeable que peut occuper le travail au sein d'une vie individuelle et collective, en abordant les divers enjeux découlant de la dite Centralité du travail, du non-vivant ou du vivant. Notamment, la compréhension de l'ampleur, du temps et de la charge associés au travail impliquent inévitablement l'abord des multiples domaines anthropologiques dans lesquels ils peuvent se retrouver, tels que celui de l'individu ou celui de la politique. À cela on peut ajouter le questionnement sur les frontières entre les sphères du privé, familiales et professionnelles. Ces sphères pouvant aussi bien illustrer des activités dotées de facettes enchantées, désenchantées et réenchantées.

Enfin, pour mieux entrevoir ce qui permet potentiellement de rendre le travail *vivant*, il s'avère approprié d'aborder l'enjeu de la créativité, lui aussi, intimement lié à celui du développement au travail. Cette notion polysémantique nécessite également une approche diversifiée quant à sa possible définition. Le potentiel de créativité humain ainsi que celui des sources de transformation liées aux ressources naturelles et environnementales, impliquent continuellement le développement d'innombrables enjeux s'imbriquant au monde du travail. Entre ces deux formes de potentiel, dotées de la capacité de création (humaine et environnementale), semble s'établir progressivement une autre forme d'autonomie bien particulière. En effet, une approche réflexive quant à la place que peuvent occuper notamment la robotisation et l'intelligence artificielle parmi les différents secteurs du travail

semble également représenter un enjeu actuel dans la prise en considération des sources possibles de créativité pour rendre le travail *vivant*.

Un cas d'application focalisé sur le secteur de la restauration rapide sera présenté en fin de ce mémoire. Celui-ci illustrera le développement des pistes de réponses à la problématique de départ à travers une structure méthodologique relevant des dimensions d'observations à la fois théoriques, empiriques et personnelles.

Partie 1 : Naissance du travail *vivant*

Cette première partie vise à éclairer ce qu'un travail nommé *vivant* peut être représenté actuellement. Il va de soi qu'une vue d'ensemble sur le développement de la notion du travail même est d'abord nécessaire pour envisager cette vaste exploration.

C'est pourquoi au sein du premier chapitre seront abordées les origines étymologiques ainsi que les représentations culturelles et historiques de la notion du travail pour en illustrer les possibles genèses. La question du temps au travail, inévitablement liée à son évolution, sera abordée en deuxième section. Ensuite, de son enjeu temporel découleront divers mouvements sociaux caractérisés par un large éventail de revendications que l'on peut mettre en évidence.

Ce qui amènera directement dans le vif du chapitre central de cette partie : « Qu'est-ce qu'un travail *vivant* ? ». Ce deuxième chapitre s'attardera donc à éclairer les divers enjeux qui peuvent être formulés à travers cette qualification contemporaine potentiellement attribuable au travail. En deçà des possibles qualités d'expériences vécues au sein des diverses formes d'activités, il semble également nécessaire d'aborder la place accaparante que peuvent occuper ces dernières au cours d'une vie.

Seront donc présentées au cours du troisième et dernier chapitre de cette partie, des notions liées à la thèse de la Centralité du travail. Un point de vue dynamique des domaines dans lesquels celui-ci peut s'inscrire en tant que pivot central, ainsi que la définition de frontières conceptuelles et matérielles entre la sphère du privé, et celle du professionnel seront abordés.

Chapitre 1 : Origines culturelles et critères ethnographiques du travail

Au sein de la Sociologie clinique du travail, la notion du travail est surtout caractéristique de l'ensemble des expériences subjectives vécues dans un contexte de

développement professionnel. L'historicité individuelle est donc un facteur primordial pour comprendre les méandres de ce qui amène un travailleur à déplorer certaines facettes de son travail, ou au contraire permettant de s'y ou s'en épanouir. Il semble également essentiel de prendre un minimum de recul face au développement au sens large du terme *travail* à travers une vue d'ensemble historique, s'avérant néanmoins primordiale et nécessaire à l'épanouissement culturel et cosmopolite actuel.

Synthétiser correctement en quelques pages le développement du monde du travail, au cours de chacune des époques cruciales de l'Histoire jusqu'à nos jours, est clairement un enjeu face à la multitude d'informations et connaissances à prendre en compte. D'innombrables caractéristiques liées à la notion du travail peuvent être mises en évidence depuis le berceau de l'humanité jusqu'aux moyens contemporains de subsistance et de confort de vie.

Néanmoins, pour tenter d'apporter une vision simple à travers ce premier chapitre, celui-ci se décomposera en trois sections bien déterminées. La première vise à mettre en évidence entre-autres les évolutions linguistiques et techniques autour de la notion du travail, en insistant sur certaines nuances culturelles et étymologiques incontournables à travers l'Histoire. L'enjeu de la temporalité ainsi que les multiples perspectives à aborder quant à la question du temps 'au', 'pour' et 'dans' le travail seront présentés en deuxième section. De multiples facettes d'innovation organisationnelle et sociale peuvent être soulignées à travers les diverses mutations du monde du travail au cours du temps. Pour conclure ce chapitre, une attention sera portée à la notion de mouvement et celle de métamorphose, suite aux deux sections sur l'Histoire et sur l'aspect temporel rapportés au monde du travail. Une focalisation plus particulière sera portée sur le mouvement de *Mai 68* et les façonnements sociaux qui ont pu en résulter, notamment l'émergence de la discipline de la psychodynamique du travail, et à travers laquelle le concept de travail *vivant* a pu s'élaborer.

1.1. Diversité de son étymologie et de ses représentations à travers l'histoire

La difficulté de trouver de nos jours une définition unique pour le concept de travail réside, selon Meda (2001), dans le développement de trois formes assez distinctes et divergentes de sa représentation renforcée au cours des derniers siècles. À savoir le travail vu comme un facteur de production, comme une essence de vie épanouissante ou comme une source de distribution de ressources tels que les rémunérations, les droits ou encore les protections. La diversification des représentations du concept de travail, ainsi que celle des sources potentielles à la construction de son étymologie, se sont largement développées à travers le façonnement des cultures. On notera également le maniement d'un large éventail d'outils pratiques et conceptuels inventés par l'Homme pour aboutir au dit *travail* qui est incontestablement nuancé par les zones géographiques explorées et historiquement exploitées. Les équivalents linguistiques du mot travail débordent de représentations et de significations en tout genre. Outre la construction étymologique, il existe d'énormes différences de compréhension autour du concept « travail », de son image et des sentiments qu'il peut générer. Même s'il existe une définition qui puisse être établie au sein de la quasi-totalité des pays, de nombreuses divergences d'interprétation restent encore présentes sur les plan intra- et inter-culturels.

Développer une vue d'ensemble sur l'histoire du monde du travail semble néanmoins nécessaire pour son évolution. Malgré les difficultés dues au choix parmi des innombrables angles d'analyse concernant sa représentation, des points communs peuvent cependant ressortir. Des notions revenant sur le concept du travail tendent à prendre des directions de sens très diversifiées, parfois totalement opposées, ou alors logiquement corrélées. Comme simples exemples on peut mentionner: l'effort, la souffrance, l'activité, l'épanouissement, le sacrifice, la créativité ou encore la pratique et l'expérience. À travers le développement du langage et de l'écriture, le développement des courants théoriques, idéologiques, des aspirations et des croyances, de même que celui des pratiques et des techniques, de mobilité territoriale, des ressources, du capital, de la population, des informations, aussi bien que celle de la connaissance dans son ensemble, peuvent être mis en évidence au sein d'une pluralité d'évènements historiques pertinents. C'est pourquoi des formes de remise en

question par le retour sur le passé, offrent des possibilités de continuer à envisager le développement de ce qui peut s'épanouir à travers les diverses et possibles opportunités d'avenir pour le réenchèvement, et le déclenchement d'activités de travail qui puissent s'avérer décentes et créatives. En passant à nouveau par une liste d'exemples non exhaustive, l'analyse des conditions de souffrance, de conflits, d'extinction, de désenchantement, d'erreurs ou encore de fausses interprétations dans le monde du travail et des conséquences négatives qui ont pu en résulter, jouent sans aucun doute un rôle crucial dans le façonnement des nouvelles formes de travail déployées aujourd'hui de façon positive.

Il est évident que parmi les innombrables définitions que l'on accorde au travail aujourd'hui, il est possible de souligner un bon nombre de critères et de caractéristiques pouvant être calquées sur les formes d'activités développées au cours de la Préhistoire. La notion de travail *vivant* serait-elle rattachée à la capacité d'un être à créer, fabriquer et manier des outils (*Homo faber*¹)? Cette notion serait-elle également compatible avec certaines formes de langages, illustrées notamment par l'art pariétal, et témoignant de certaines activités ? Un terme, ou plutôt un son ou un cri, à cette époque recouvrant un ensemble d'activités n'est pas supposé avoir été concrètement formulé pour représenter un concept abstrait unique tel que le *travail*. Ceci dit, des notions de travail peuvent encore une fois être interprétées via la multitude de symboles, d'images, d'outils, et d'autres traces laissées par les premières tribus ascendantes.

Selon les historiens, c'est encore une fois le développement de traces générées par l'Homme qui marquent le passage à une autre époque de l'histoire. On entre en effet dans la période de l'Antiquité suite aux premiers développements de l'écriture établis en Mésopotamie et en Egypte. La date de passage à cette nouvelle ère est fixée pour la plupart des pays occidentaux du moins, à – 3000. La période de l'Antiquité souvent essentiellement caractérisée par l'apogée de la culture grecque et romaine, voit également développer d'innombrables autres civilisations à travers les continents. C'est au cours de cette époque

¹ "Bergson a souligné que l'homme pourrait être appelé *homo faber*. Dans le règne animal, il est le seul à fabriquer des outils" (Renault, 2012)

qu'apparaissent à la suite d'une longue période de développement, tant de l'écrit que du langage verbal, les premières hypothèses étymologiques du mot francophone *travail*. Ce terme pourrait s'appuyer sur l'étymon commun latin *trepalium* (ou *tripalium*). Ce *trepalium* représente à l'ère romaine un instrument de torture à trois pieux et renvoie ainsi à des critères de souffrance liés au travail. Cette piste peut nous donner quelques indices vis-à-vis de sa représentation symbolique et de son développement culturel au sein des langues romanes d'aujourd'hui.

Il s'avère néanmoins que la recherche étymologique se fonde sur plusieurs hypothèses lexicographiques. En effet, dans un article publié par Febas en mars 2016 sur le site de Mediapart, il a été développé un aperçu de plusieurs sources reprises par un nombre d'éminents linguistes tels que Michel Bréal, Émile Littré ou encore André Eskénazi. Ce dernier écarterait l'hypothèse comme quoi *tripalium* serait passé par un verbe de transition *tripaliare* avant de se développer en terme de *travaillier* en ancien français. Il en vient ainsi à écarter la possibilité selon laquelle la notion de torture et de souffrance auraient directement été liées au développement du mot *travail*. La deuxième hypothèse émise quant aux origines antiques est reflétée par l'étymon latin *trabs*, signifiant « poutre » et qui aurait généré le verbe « entraver ». Celui-ci serait également lié à la notion de souffrance, mais concernant celle des animaux dans ce cas-ci, en étant lentravés, c'est-à-dire immobilisés pour être apte à les soigner ou les ferrer, entre autres. La séquence consonantique [vl] ou une variante de celle-ci, [bl], amenant à rapprocher *travailler* et *trabouler*, pourraient également refléter une hypothèse plausible. Les origines latines également de ce dernier - *transabulare* et *trabulare* - auraient également pu dériver pour former le terme « boulot ». L'hypothèse de lien linguistique entre *travail* et *labor* pourrait aussi être prise en compte à travers une possible métathèse¹ entre les séquences [bl] et [lb].

Nous avons vu à travers ces différentes hypothèses étymologiques combien à l'Antiquité on a pu, au contraire, débiter tout un questionnement sur la mise en place de

¹Inversion de sons, souvent consonantiques, dans l'histoire d'une forme linguistique, comme dans l'apparition de *fromage* à partir de *mettre en forme*, ou lien lexical entre des termes manifestant une telle inversion, comme *forme* et *morphologie*. (<https://blogs.mediapart.fr/flebas/blog/240316/l-arnaque-de-l-etymologie-du-mot-travail>)

termes relatifs à tout un ensemble de notions pour qualifier certains traits caractéristiques du travail. En Grèce ancienne, particulièrement, le domaine du travail s'avérait déjà bien élaboré. La plupart des philosophes grecs, notamment Aristote, considéraient que le travail était incompatible avec le bonheur, et l'interprétaient comme quelque chose de destructeur (Svendsen, 2010). Ce dernier accentuait le fait que c'était à travers les loisirs, la pensée et la politique que pouvait émerger l'épanouissement personnel.

Aristote insistait donc particulièrement sur cette distinction entre la sphère relative au labeur et celle de l'épanouissement. La première était donc représentée par les esclaves mais également par les artisans, dont l'asservissement suite à la nécessité de produire des besoins matériels ne représentaient pas selon lui, une dignité de vie, ni une véritable participation au développement de la Cité. Les esclaves étaient seulement destinés à combler les besoins de base pour permettre aux autres classes libres de s'épanouir. La sphère de la liberté, de la politique et de la parole était fondée sur l'éducation axée sur les loisirs (interprétés et remis dans le contexte de l'époque) notamment à travers la recherche et le développement de celles-ci, mais non pas au sens laborieux. Le domaine qui s'opposait donc à celui du travail était celui de la liberté, de la politique et de la parole car les véritables vocations de vie étaient donc considérées comme celles ayant trait à la participation directe à la gestion des affaires de la Cité.

Vernant (1988) ajoute également que la notion du travail était loin d'être apte à être comprise comme unité abstraite, mais seulement sous son aspect concret (Boissonnat, 2011), le métier n'étant pas considéré comme fonction sociale de base. Le travail se voit réparti sous une multitude de métiers bien distincts dirigés chacun vers un produit particulier à fabriquer, ou une œuvre à produire. Cependant, il ne se présentait pas encore sous une réelle forme d'échange d'activité au sein de la société ni comme une réelle fonction sociale de base (Vernant, 1988). Ce n'est pas réellement le travail qui unit à travers la diversification des métiers, mais surtout les activités générées en dehors de ceux-ci, notamment celles non spécialisées se regroupant sous les points de vue politiques et religieux au cœur de la société. Malgré les premiers fossés illustrant différentes formes de classes liées essentiellement aux activités, et à la prolifération d'une suite de générations, d'énormes

progrès techniques et intellectuels seront apportés à la civilisation humaine, sources de nombreux développements de nos sociétés actuelles. Des villes et des villages se bâtissent, mais également des Empires créent le développement de routes essentielles à l'expansion du commerce. Cette période est parsemée d'invasions, de conquêtes territoriales et de rapports de force en tout genre.

Il est certain que les notions de travail, de production, d'essence et de distribution peuvent encore une fois être mises en évidence sous diverses formes de représentation et d'interprétation. Les transformations de la matière et des concepts génèrent donc une énorme avancée dans l'Antiquité. Pour revenir à une dernière origine hypothétique latine quant à l'étymologie du mot travail remontant à cette époque, celle-ci s'appliquerait à mettre en évidence le préfixe tra- ou trans-, exprimant le principe de passage d'un état vers un autre. Selon une étude entreprise par Marie-France Delpont (1984), ce préfixe aurait également conduit aux termes hispaniques médiévaux, *trabajo* et *trabajar*, ayant pour significations respectives « travail » et « travailler ». Michael Grégoire (2012) s'est également orienté vers les possibles liens avec la lexicographie espagnole en soulignant un possible continuum de la forme tra-, exprimant un passage annoté d'une résistance, par tre-, tru-, tro-, pour en souligner la signification d'une forme de dépassement. La fin de cette époque se clôture avec la chute de l'Empire romain d'Occident vers – 476 et laissant ainsi place à une nouvelle époque historique, celle du Moyen Âge.

Une suite d'hypothèses étymologiques du mot *travail* se réfère aussi à cette époque médiévale. Selon Alain Rey (1992), *travail* aurait surtout fait sa réelle apparition dans le courant du 12^{ème} siècle suite à une déverbalisation de «travailler». Le rapprochement entre la notion de travail et celle de l'accouchement pourrait également mener à un développement significatif étant donné que l'usage particulier de *travail d'enfant* désignait au Moyen Âge la phase d'accouchement à proprement dit, et encore représentée aujourd'hui sous l'expression « salle de travail » dans le jargon hospitalier de certaines régions francophones.

Outre le développement des langues, de l'écrit, des croyances et des idéologies, se transforment également les sociétés toutes entières notamment à travers le système féodal. Des professions se développent également autour de la sécurité et de l'armée pour ainsi bâtir des forteresses, des seigneuries et pour entamer à nouveau une suite de conquêtes et d'invasions. Les vertus de l'artisanat progressent néanmoins, et notamment autour du mobilier, de l'architecture, et de la construction de matériel de guerre. Les chemins, routes et voies navigables sont également de plus en plus fréquentées, ce qui fait émerger diverses monnaies d'échange. Des formes de corporations regroupant des métiers autour de l'artisanat et du commerce tendent également à prendre de l'ampleur via l'influence des guildes associatives. Contrairement aux idées usuelles considérant le Moyen Âge comme une période d'entre deux, d'un côté l'Antiquité passée et de l'autre, l'arrivée des Temps Modernes, cette période se construit néanmoins progressivement. Apparaît une période prospère de transition, connue sous le nom de Renaissance, marquant ainsi une forme de continuité ou de discontinuité, selon les points de vue, vers les Temps Modernes. Entre le 13^{ème} et 15^{ème} siècle se développe donc cette période révolutionnaire, prenant notamment naissance en Italie via d'innombrables artistes, artisans et scientifiques. La notion de travail tend alors à prendre une multitude de voies significatives travers des mutations dotées d'autant de progrès technique qu'intellectuel. Le Moyen Âge se clôture à travers la transition vers la Renaissance. Cette époque est également marquée par l'Âge des Grandes Découvertes, dont celle du Nouveau Monde proclamée par Christophe Colomb en 1492.

Une nouvelle forme de mondialisation de la planète naît alors à travers de nouveaux moyens de mobilité et continuent alors à se développer en parallèle de vastes formes de commerces en tout genre. La conception du travail se verra également fondamentalement modifiée suite à la réforme de Luther (1483-1546) et de Calvin (1509-1564). Les valeurs occidentales de travail, qui furent prônées essentiellement au cours du Moyen Âge selon l'éthique chrétienne classique, se voient bouleversées à bien des égards à travers la montée du protestantisme. L'éthique du labeur à travers la pensée protestante se voit fondamentalement valorisée par sa contribution envers la société, tout en renforçant également la notion de l'épargne. Parmi ces valeurs, certaines d'entre-elles peuvent être

considérées comme des moteurs de l'essor éthique du capitalisme encore déployés aujourd'hui.

Plus tard se développent également divers courants économiques face au travail et face à l'accumulation de richesses. Notamment, Smith (1723-1790) via sa publication de *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, souligne fortement que c'est le travail qui est la source de toute richesse, autant sociale que matérielle, et que c'est l'Homme qui crée véritablement une richesse supplémentaire à celles déjà créées par la Nature. D'autres courants quelque peu contradictoires se développent également en France comme celle de Turgot (1727-1781) et Say (1826-1896) (les physiocrates), mettant en avant comme quoi les richesses ne peuvent être créées à proprement dit que par la nature même, en considérant néanmoins tout travail généré par les Hommes comme apport supplémentaire, via des formes de transformation des ressources naturelles. Au cours de cette période, entre le 17^{ème} et le 18^{ème} siècle, va également apparaître la notion de force dans la conception du travail, abordée par plusieurs auteurs, scientifiques et philosophes.

Les points de vue autour de l'analyse du travail d'aujourd'hui au regard sur cette époque sont énormément diversifiés notamment via les nombreux écrits élaborés durant le 18^{ème} siècle à travers le mouvement des Lumières. Une des grandes étapes majeures quant à la conception de l'Homme au travail est bouleversée par la première révolution industrielle déclenchée en Angleterre au cours du 17^{ème} siècle, notamment par l'invention et l'intégration de la machine à vapeur. Ainsi d'autres découvertes et inventions font surface menant progressivement à la deuxième révolution industrielle, ainsi qu'au développement parallèle d'idéologies fortes. Suite à la révolution française de 1789, est amorcé le passage des Temps Modernes vers l'Époque contemporaine.

La nouvelle ère est marquée par une poursuite d'essor industriel sans précédent et aussi le développement progressif de différents courants concernant la vision du travail, en abondant, entre autres, les critères de forces de production apportées par l'Homme et la machine. Ce courant est renforcé par le développement de l'organisation scientifique du travail (OST) prônée par Taylor, mais également par le fordisme tout au long du 19^{ème} siècle

et 20^{ème}. Avec ce courant, le travail devient plus productif via la chronométrie, le contrôle des gestes des ouvriers et l'optimisation des déplacements au niveau des chaînes de production. Taylor est l'un des premiers à utiliser le chronomètre, représenté alors comme une réelle technologie novatrice au sein de la sphère productive industrielle de cette période. Fondateur de cette OST, Taylor était obsédé par l'efficacité et la rentabilité jusque dans la sphère privée, chronométrant les moindres faits et gestes de sa propre journée. Il optimisait même le dressage de table avant le souper familial. Sa conception de l'Homme au travail se révélait assez rigide. En faisant la distinction nette entre concepteurs et exécutants, il considérait ces derniers comme des travailleurs appliquant des tâches sans réfléchir. Dans la plupart des pays de l'Europe, au cours du 19^{ème} siècle et du début du 20^{ème}, la même exaltation du travail se développe en considérant le travail comme une valeur suprême autant pour les capitalistes que pour les communistes (Svendsen, 2010).

En parallèle se développe également une vision plus humaniste du travail en considérant celui-ci comme faisant partie intégralement d'une essence propre à la vie, notamment à la lueur de certains propos avancés par Marx (1818-1883). La notion de travail tend à prendre à ce moment-là un tournant vers une expression unique et abstraite, établissant l'Homme comme la source de toute production. Et le travail, avec cette conception, tend à renforcer son critère central comme premier besoin vital. En insistant sur la réalisation de soi et sur l'essence même du travail et de son approfondissement, une grande part de réflexion sur sa fonction sociale et les moyens de production collectifs est mise en avant à travers celui-ci. Durkheim (1858-1917) et Marx prônent ainsi les mêmes valeurs au niveau de la dimension collective dans le travail, soulignant différentes formes de division du travail social parfois néfastes mais tout en soulignant la construction vitale des liens interdépendants entre travailleurs (Boissonnat, 2011). Marx, en faveur de l'amélioration des conditions de travail, et notamment vers une réduction du temps de travail, mettait en corrélation diverses formes d'aliénation avec la prise en considération progressive d'un travail dit abstrait, c'est-à-dire un « travail effectué dans le but d'obtenir autre chose : un revenu en particulier » (Boissonnat, 2011). Tout comme Hegel (1770-1831), mais celui-ci considérant le travail comme aliénant principalement à cause des processus sociaux de la parcellisation (Boissonnat, 2011).

Un troisième courant tend à prendre de l'ampleur en soulignant la combinaison de plusieurs facettes capitalistes et humanistes, notamment via la vision d'une distribution des forces de production tout en insistant sur certaines caractéristiques vitales mises en avant au sein du monde du travail. Au cours du siècle dernier, continue à se développer un grand nombre de progrès techniques par rapport au travail et d'idéologies directement ou indirectement liées à celui-ci. Ainsi, le 20^{ème} siècle déborde d'évènements qui ont façonné l'évolution du monde du travail, malgré les périodes creuses de guerres et de crises ou tant d'autres périodes de misère humaine. Parallèlement se développent de nouvelles formes d'hygiène de vie, de soins de secours et de santé plus avancés. Le confort immobilier et mobilier est à la hausse. On constate également des progrès techniques en agriculture ainsi que de multiples voies prometteuses au niveau des secteurs du bâtiment, des sciences exactes, du transport, de la communication et de l'éducation. Obtenir une vision du travail unanime semble un grand défi au regard des innombrables points de vues quant à sa définition. Il faut tenir compte de l'aspect de production, d'activité, d'œuvre, de métier, de subjectivité ainsi que les vastes rapports sociaux s'y rapportant. Se profilent et se développent continuellement ainsi de nouvelles formes d'organisations de travail. Parallèlement aux développements des diverses conceptions à travers la réalisation de soi et, ou, à travers celle de fondement social, s'instaure un développement massif de l'industrialisation et du salariat (Boissonnat, 2011). De nombreux débats et recherches sociologiques tendent encore à analyser la définition du travail, insistant parfois sur sa fonction existentielle, sa force contributive ou encore sur l'aspect salarial mis en jeu.

Pourtant selon Boissonnat (2011) : « Pour nous, toutes les tâches professionnelles, si diverses soient-elles dans le concret, rentrent dans un type de conduite unique : nous y voyons une même activité forcée, réglée, dont l'effet concerne directement autrui et qui vise à produire des valeurs utiles au groupe...», mais insiste sur le fait que le travail d'aujourd'hui tend à représenter « une activité rémunérée et exercée en vue de cette rémunération ». Les critères de réalisation ou d'accomplissement de soi, impliqueraient plutôt l'utilisation du terme d'*œuvre* selon le Commissariat du Plan. Selon leur point de vue encore, le terme d'activité serait plus approprié en désignant de façon générale les diverses activités, rémunérées ou non, entreprises par l'Homme. De nombreux autres sociologues prônent

également la considération de l'ensemble du monde du travail au prisme de l'activité (Bidet, 2005). Le terme d'emploi (Boissonnat, 2011) représenterait les critères de matérialisation, de la localisation par un statut, un contrat, une classification, de l'exercice d'un travail. C'est pourquoi une remise en contexte actuelle de ce que peuvent représenter, distinctement et conjointement, un travail, libre ou salarié, une activité, une œuvre, un métier au sein d'un « monde du travail » ou d'un « monde des activités » s'avère essentielle. Ceci afin d'en souligner les diverses formes d'aliénation encore actuelles telles que le travail répétitif, dépourvu de sens ou encore des formes de surinvestissement. La connaissance des différences entre ces concepts et ces formes de travail permettrait de voir plus clairement ce qui existe, ce qui peut être créé, ou transformé en opportunités de réenchantement dans leur diversité pratique, sectorielles et locale.

Pour revenir au premier paragraphe, il serait encore possible à travers l'agencement de cette section d'approfondir de façon plus large les trois aspects historiques du travail soulignés par Meda (2001). Cela permettrait une vue d'ensemble plus simple à travers les innombrables façonnements de l'Homme sur le travail, du travail sur l'Homme, et des représentations fondamentales qui s'en suivent:

- selon l'aspect de production, des forces mises en jeu, des cadences, de la rentabilité relativement nécessaire, ainsi que des rapports sociaux qui peuvent en ressortir ;
- selon l'aspect d'essence de vie, du développement individuel et relationnel, de réalisation de soi et de l'appartenance à une collectivité ;
- et selon celui de la distribution, de la rémunération, des droits, des protections, des conditions, et des formes de reconnaissance;

À ajouter également pour conclure cette section, qu'en allemand, *arbeit* renvoie à la notion de souffrance et d'adversité, qu'en grec, *ponos* signifie littéralement douleur (Svendsen, 2010). Au delà de cette forme historique de souffrance accordée à la perception du travail, une dernière hypothèse étymologique peut être mentionnée ici. C'est-à-dire la possibilité de lier le terme français *travail* au terme anglais *travel*, faisant également office de débats et de recherches sur leurs influences mutuelles (Febas, 2016). Ce caractère plausible de voyage au travail et par le travail, semble fortement plus attrayant. Le développement

sans conteste varié de la représentation du *travail* à travers le voyage de son exploration historique invite notamment à souligner sa facette temporelle, introduisant l'élaboration de la prochaine section.

1.2. La question du temps au travail

La deuxième notion parmi les trois déployées au sein de ce chapitre est celle du temps. Le facteur temps est indéniablement lié au travail, à toutes les échelles, autant au cours d'une vie, qu'au cours d'une journée ainsi qu'au sein de l'histoire du travail dans son ensemble. Le temps représente également une référence majeure quant au sentiment d'épanouissement, d'autonomie, de liberté, de créativité et de prise d'initiatives possibles d'être générés sur le court, moyen et long terme au travail, dans le travail et par le travail. Le temps de travail peut parfois même être transformé en plaisir sans être compté. La mobilité temporelle permet ainsi de définir un cadre de base pouvant également être représenté différemment selon chaque individu, et selon tout type et nature de travail engagés et engageant. La question du temps au travail implique aussi celle de sa représentation et de sa condition sociale et politique. L'enjeu de la temporalité conjugué au monde du travail semble très vaste, tout comme celui d'une compréhension transversale et historique s'y rapportant. La prise en compte du large éventail des différences et des critères communs possibles d'être identifiés dans le cadre de l'Union Européenne, selon les innombrables lois et articles de lois se rapportant à la condition temporelle du travail, peut en illustrer la complexité.

« La durée du temps de travail a considérablement varié à travers les âges. Si on observe les sociétés de chasseurs-cueilleurs, on peut dire qu'ils travaillaient très peu. Par exemple, les Papous, 2 jours par semaine. Les Bushmen, 15 heures par semaine. Les Aborigènes d'Australie, 4 heures par jour, tout au plus. Les Grecs et les Romains travaillaient environ 6 mois par an. Dans la Rome antique, 165 jours de l'année étaient consacrés aux festivités et au divertissement. C'est à demander comment ils arrivaient à accomplir quoi que ce soit.» (Svendsen, 2010)

La question du temps est inextricablement liée à l'histoire et aux développements culturels du travail. Au centre des divers façonnements historiques du travail, s'imbrique sans conteste cette notion de temporalité. Les références temporelles nous permettent autant un repositionnement par rapport à l'histoire de l'humanité et surtout, représentent le cadre contextuel de notre vie quotidienne, autant sur le plan privé que professionnel. Cette large notion est reprise sous d'autres définitions fournies par les disciplines considérées comme les plus scientifiques, notamment par la physique quantique, jusqu'aux disciplines les plus philosophiques. Mais deux courants soulignés par Zarifian (2003) sont ici pris en tant que sources d'interprétation et d'élargissement conceptuels simplifiés face au temps.

Le premier caractérise le temps comme pouvant être décrit de manière *spatialisée*, c'est-à-dire référée à différentes unités de mesure en rapport avec l'espace. Les premières sources d'inspiration aux instruments de mesure temporelle découlent de l'observation de notre milieu naturel. Ainsi, le déplacement du soleil d'Est en Ouest en journée et le positionnement des étoiles - et de leurs formes constellationnelles - observées durant la nuit permirent longtemps d'instaurer des premières notions de référence temporelle au sein de notre environnement spatial pour entreprendre quelconques activités. Une multitude de confections d'instruments de mesure temporelle se sont déployés tout au long de l'Histoire, du simple calendrier annuel, jusqu'à la montre tactile d'aujourd'hui. C'est tout de même, bel et bien, toujours la notion de rotation de notre planète sur elle-même, gravitant autour du soleil, qui nous permet d'envisager un temps futur, autant sur le plan de la communication des faits passés, et en cours. Cela a donné initialement cette référence naturelle de base à l'établissement de nos fuseaux horaires, et des différents systèmes d'unités internationales référés au temps dans son ensemble. Cette notion de *temps spatialisé* est donc essentielle pour se repérer et se positionner face à la réalité continue, notamment pour en instaurer un cadre de références discontinues, et donc pour la plupart des cas, s'attarder sur les caractéristiques quantitatives qui peuvent y être assignées. Particulièrement, lorsque l'on parle aujourd'hui de temps de production, le premier rapport mis en avant est celui de la quantité de biens et, ou, de services engendrés dans un certain laps de temps. Un temps spatialisé qui est devenu de plus en plus mesuré et chronométré, au fil des rythmes et des cadences de travail, surtout depuis l'avènement d'un véritable développement de

l'organisation scientifique du travail initialement mise en avant par l'idéologie industrielle de Taylor, fin du 19^{ème} siècle, qui ont parfois malheureusement mené à des conditions de travail exécrables.

L'autre courant d'interprétation temporelle se réfère au temps dit *devenir* et implique une facette opposée au temps spatialisé mais toutefois conceptuellement compatible. En effet, celle-ci représente plutôt une interprétation reflétant directement le caractère continu de l'écoulement du temps passé, présent et avenir, représentant donc sans doute un rapprochement plus net avec une réalité temporelle perçue. Néanmoins, étant donné les multiples activités, besoins et rythmes de vie quotidienne, la seule conception et compréhension d'un temps dit *devenir*, sans celles de son aspect *spatialisé*, ne nous inciterait probablement pas à l'organisation d'un évènement futur projeté à une date fixe et précise par exemple.

Ces deux conceptions du temps impliquent autant la perception que la gestion du temps au travail. Selon tout type de statut, de contrat et de nature du travail, s'ensuivent d'autres enjeux tels que ceux de la rentabilité, du recrutement et de la formation, des temps de pause, de la question du plaisir et de l'aliénation au travail, de l'autonomie ainsi que de l'adaptation aux différentes formes de départ en retraite. L'enjeu de l'automatisation et de l'automatisation concernant tout un ensemble d'activités tend à refaçonner complètement la vision de l'Homme face au temps de production et de conceptualisation au travail :

Le travail physique utilisant l'énergie humaine (notamment celui de l'ouvrier) est en diminution sous l'effet de l'automatisation et de la robotisation au sein des usines. Le travail industriel est lui-même en diminution au profit de développement des services et de l'essor du travail informationnel et informatisé. S'il y a, depuis la seconde moitié du siècle dernier, diminution au profit des machines automatisées du travail aliéné, on est passé de l'exploitation en usine, à certaines nouvelles formes d'exploitation possibles dans les bureaux des administrations et des entreprises, via entre autres le management et la gestion des ressources humaines. (Morin, 2001)

L'objectif principal serait à priori d'éliminer les périodes de temps fastidieux, pénibles et dangereux pour la santé physique et morale de l'être humain au travail, par des formes de mécanicité physique et d'ordre virtuel, toujours sous la maîtrise de l'Homme. Un autre enjeu qui en découle directement est celui de la compensation de l'élimination de différentes formes et de postes de travail par un ensemble d'activités amélioré, via l'offre d'un soutien et d'un support apportés en parallèle. Cet enjeu d'automatisation au travail bouleverse également toute la conception d'un nouvel équilibre avec la vie hors-travail.

Au final, on pourrait trouver de nombreux exemples dans tout type de domaine dans lesquels en appréciant son travail, on ne voit pas passer le temps. Et quand bien même la référence temporelle est indispensable, celle-ci peut représenter une source de motivation, ou même un but en soi, sans que son aspect contraignant n'induisse quelque conséquence dramatique, psychologique ou physiologique sur la santé de l'individu au travail. Il est sans conteste possible de concilier avec le temps de façon à ce que l'éducation, la formation, le travail et tout type d'activités gardent un aspect attrayant et soient synonymes de sources de développement acceptable. Les notions de temps liées au travail aujourd'hui peuvent ainsi englober tout un tas de questionnements quant aux diverses étapes au cours d'un quelconque parcours professionnel. À commencer par la recherche même d'un travail ou d'une activité particulière, pendant la formation et l'évolution au sein de situations concrètes, et bien au-delà de la dite mise en retraite. Qu'elle soit en lien avec des références historiques, des conditions de travail, des statistiques de production ou d'espérance de vie, la dimension temporelle et ses diverses implications représenteront toujours des enjeux actuels.

1.3. Mouvements sociaux, novateurs et révolutionnaires

Ayant passé en revue au cours des deux premières sections les enjeux liés au développement historique du monde du travail ainsi que ceux autour de la notion de temporalité, celle-ci s'attache à souligner différentes perspectives de mouvements dits de masse et de formes de négociations. Ces négociations visent le développement de conditions

d'un travail favorable à l'épanouissement. La négociation du temps de travail a elle-même sa longue histoire en tant qu'enjeu clé au sein du monde du travail. Elle fait toujours office de nombreux débats entre les divers participants et acteurs concernés, autant dans les petites et moyennes entreprises, que dans les grandes multinationales, et autant dans le secteur privé que public. De nombreuses lois se rejoignent parmi les différents secteurs professionnels mais de nombreuses divergences restent maintenues sur le plan de la temporalité au travail. Cet état de choses peut donc encore faire office de nouvelles contestations ciblées dans certains domaines parallèles.

L'aspect judiciaire et fiscal concernant le temps de travail représente évidemment un enjeu primordial dans l'établissement des conditions de travail. Lois et conditions autour du temps peuvent donc être fortement corrélées, que cela soit au niveau hebdomadaire, à titre de contrats déterminés et indéterminés, ou encore face aux divers plans de retraite proposés sur les marchés de l'offre à la future pension. Tous ces éléments auront un impact sur la perception subjective de l'individu envers sa propre histoire de travail. Ce qui peut souvent faire office de freins au sein de certaines négociations est le taux de parti-pris, les arguments avancés et surtout la connaissance (entre-autres historique également) de la multitude de lois et d'articles repris dans les divers codes du travail. Notamment depuis l'émergence du syndicalisme dans notre société en plein progrès industriel et capitaliste, la nécessité d'une négociation s'est montrée maintes fois utile et vitale autant pour le bon fonctionnement d'une organisation dans son ensemble, que pour chaque acteur concerné et engagé.

Un des évènements les plus marquants quant à cette expression de revendications au cours de la deuxième moitié du 20^{ème} siècle peut être reflété durant la période de *Mai 68*. La mobilisation ouvrière sur la question de l'emploi a réellement marqué un « avant » et « après » (Vigna, 2007). L'amélioration des conditions de travail en France n'était peut-être pas souvent proclamée comme le sujet principal des revendications durant ce vaste mouvement. *Mai 68* peut néanmoins représenter un évènement ayant apporté une contribution majeure à une métamorphose, à échelle mondiale, en reconditionnant certaines facettes du monde du travail. En effet, près de 10 millions de grévistes se sont

rassemblés à travers cette période, caractérisant la « grève générale la plus massive et la plus longue de l'histoire » (Vigna, 2007).

De nombreuses formes de résistance se sont donc profilées durant les années 60 à 70, notamment dans le secteur ouvrier. En prenant pour exemples les usines de Renault ou de Citroën, et à l'image des *établissements* (Linhart, 2008), à partir de 1967, des militants internes, qui se sont établis dans les usines pour créer des vagues de fond progressives de réforme. À partir d'avril 1968, s'est créé un mouvement d'ensemble porté d'abord par des vagues estudiantines, pour atteindre le monde ouvrier tout au long du printemps. Les revendications ouvrières soulignent principalement la volonté d'une métamorphose des mauvaises conditions de travail en général, et plus particulièrement les formes d'organisations provoquant l'aliénation de l'individu. Les avatars du taylorisme, du fordisme et donc notamment du travail répétitif sous contrainte de temps, de celui sans signification et de celui potentiellement destructeur de la santé physique, morale et mentale (Dejours, 2010) peuvent être des exemples d'aliénation. Ces formes d'organisation de travail ont rapidement réussi à s'élargir aux banques, aux postes et à la plupart des activités de service et à pénétrer des espaces intimes de la vie quotidienne. L'ampleur de ces mouvements collectifs portés en cette période par la société dans son ensemble bouleversa complètement les pouvoirs politiques mis en place.

De vastes réflexions, des prises d'initiatives et des investissements ont été engagées via maintes formes de négociations vers de nouvelles formes d'organisation de travail. De façon générale, l'ensemble du monde occidental s'est investi dans cette question du travail d'une manière totalement nouvelle. En parallèle à ces événements, se sont construits de plus en plus de courants qui se sont attardés de façon particulière, analytiquement et sociologiquement, sur les conditions et la qualité de vie des acteurs engagés dans le monde du travail. Des courants mêlant ergonomes, anthropologues, autant de psychologues que de sociologues ont également donné naissance à des disciplines orientées vers de nouveaux points de vue particulièrement cliniques. Des recherches se sont portées sur les vastes besoins et la mise en place de solutions initiées par la médecine du travail en général. Dejours (2010) s'est notamment tourné vers la question du travail suite aux événements de

Mai 68. Ces événements sont certes à considérer comme un moment-clé de l'histoire du travail en France.

Le mouvement de Mai 68 a donc favorisé d'énormes vagues de recherches sur la question du travail, et orienté vers l'amélioration des conditions de travail. À partir de ce moment, Dejourn (2010) s'est attardé à analyser la question du sens, et surtout du rapport au travail, soulignant l'importance de la construction de soi et de son identité. Ensuite ces thèmes s'élargiront vers la nécessité d'une prise en compte du travail dans la vie psychologique individuelle. Inscrit d'abord en médecine, s'engageant ensuite parallèlement sur la question du travail en ergonomie, ces disciplines ont véritablement initié Dejourn à la médecine du travail. Ses premières thèses formant d'abord la psychopathologie du travail sont donc entre autres nées suite à la combinaison de ses compétences pluridisciplinaires, notamment de la rencontre entre l'ergonomie et la psychanalyse. Ce qui va ensuite tendre à s'élargir vers ce qui s'appelle aujourd'hui, la psychodynamique du travail, en mettant notamment ensuite en exergue la notion de travail *vivant*, suite, au mouvement initial de *Mai 68*.

Sur le plan historique, un ensemble de mouvements sociaux, de protestations, de revendications et de grèves s'est accru durant le dernier demi-siècle à toute échelle géographique. Il va de soi que l'aspect géopolitique soit directement concerné quant aux divers secteurs et domaines de travail cherchant à améliorer leurs diverses conditions. Dans tous les cas, c'est notamment par l'inéluctable expression de points de vue face à certaines formes d'aliénation, de répression, de discrimination que de nouvelles modifications de lois ou de conditions de travail concrètes ont été obtenues.

Chapitre 2 : Qu'est-ce qu'un travail *vivant*?

Le concept de travail *vivant* est né suite à certains propos de Marx, considérant le travail comme étant à la racine de la vie. Etant donné que pour vivre et survivre, il faut remplir un certain nombre de besoins, et que pour combler ces besoins, il faut travailler, le

travail pourrait, par simple déduction, se représenter comme la condition vitale et nécessaire à l'être humain depuis l'aube des temps. Le concept de travail *vivant* tend à prendre une autre ampleur aujourd'hui. Il peut impliquer une multitude de notions telles que l'épanouissement, le plaisir, la créativité, la responsabilité, l'engagement, ou encore le respect de toute une gamme de valeurs inhérentes au travail accompli ou projeté. Cette notion sera néanmoins plus largement reprise par Dejours à travers la psychodynamique du travail en soulignant notamment l'importance de l'engagement individuel au travail, considérant la subjectivité comme une véritable condition du travail *vivant*:

« Le point de vue fondamental apporté par la psychodynamique du travail à la conception de l'action est qu'une action n'est rationnelle que si elle tient compte du destin de la subjectivité dans le travail, et si elle s'alimente en même temps à ce qui, dans toute activité de travail procède de la subjectivité. » (Dejours, 2009)

Se poser la question de ce que peut représenter un travail *vivant*, implique inversement d'identifier les critères d'un travail qui ne l'est pas. Les représentations les plus concrètes d'un travail considéré donc comme *non-vivant* peuvent notamment être illustrées à travers les diverses pathologies ayant une corrélation plus ou moins forte avec le milieu de travail concerné. Face aux pathologies du travail, deux enjeux semblent s'imposer. Celui de l'importance clinique à détecter et diagnostiquer en vue d'apporter de l'aide par des formes de soulagement et de guérison de la pathologie. Un autre enjeu parallèle est celui de comprendre, décortiquer, analyser, souligner les facettes autant individuelles, sociales, politiques et environnementales, pouvant faire office de déclencheurs ou sources d'alimentation aux diverses pathologies contractées. Pour revenir aux sources de la psychodynamique du travail, il s'avère essentiel pour les cliniciens, ainsi que pour tous les acteurs et tiers concernés, de pouvoir entrevoir autant ce qui entrave au bon conditionnement d'un travail, que de ce qui peut l'alimenter.

Une condition primordiale, et à priori inévitable, pour rendre le travail vivant, autant pour une possible prise en charge clinique, ou un repositionnement au sein d'un milieu de travail, semble donc être celle de la liberté d'expression subjective du sujet face à son travail.

Ceci dans le but de pouvoir exprimer diverses formes de souffrance ressenties dans le cadre contextuel du travail. Au mieux, pouvoir les relier à des nouvelles idées et manières d'entrevoir pour faire évoluer la situation. Il semblerait également essentiel de pouvoir définir un cadre de critères se rapportant au travail dit *vivant*, inspiré par d'innombrables récits de vie liés à la perception du travail.

2.1. Représentations et analogies pratiques

Qu'est-ce qui définit, détermine, représente et conditionne donc un travail dit *vivant* ? Ou plus concrètement, qu'est-ce qui peut nous rendre épanoui dans le monde du travail ? Il semble évident que la réponse sera différente à tout un chacun puisque le travail engage en deçà du collectif, la subjectivité de l'individu. Il est alors pertinent de se poser la question de savoir si l'intégralité des réponses individuelles peut être assemblée dans un même socle faisant ressortir des critères communs, bien marquants, dans le but également de « célébrer la vie » (Dejours, 2009) à travers le travail.

Aborder les critères d'un travail *vivant* pourrait être repris à travers la représentation tridimensionnelle: l'espace de travail, les références temporelles au travail et les relations humaines.

La dimension dite spatiale prendrait en compte l'intégralité du périmètre de travail impliqué, et donc à fortiori, de toutes les ressources matérielles appartenant à l'infrastructure de l'entité en question. Une vision utilitaire de cette dimension reposerait primordialement sur les possibles formes d'agencement de l'ensemble de ces ressources, les unes par rapport aux autres. Plus concrètement, cette dimension consisterait en une vue d'ensemble, détaillée de l'espace de travail, permettant d'entrevoir les moyens facilitant la gestion, l'entretien ou la mise en relation des ressources concernées, fixes ou mobiles. Une part de réponse au questionnement des conditions spatiales, permettant de rendre un travail plus vivant, reposerait donc sur l'optimisation judicieuse de l'installation, l'entrepôt, et le flux de mouvements des ressources matérielles au sein de l'espace à occuper.

Le mouvement impliquant directement la notion d'espace selon les bases de la physique quantique, implique également celle du temps. La dimension temporelle rapportée à ce contexte bien particulier intégrerait l'ensemble du temps investi par l'ensemble du personnel de l'entité définie. En ce sens, le temps investi est à définir comme celui mis à disposition directement au profit de l'entreprise. Il comprend donc sa phase de création, ainsi que toutes celles contribuant à son développement. Du point de vue d'une temporalité *vivante*, la dimension temporelle optimale se réfèrerait sans doute à un compromis de répartition explicite, entre le collectif et chaque participant, pour le soutien et le maintien propices au bon déroulement des activités à déployer dans le cadre de l'entité.

Il va de soi que le questionnement sur les conditions préalables d'un travail *vivant*, quant aux deux dimensions, d'espace et de temps, ne pourrait prendre *vie*, à proprement dit, sans l'apport du questionnement sur les conduites relationnelles et humaines. La dimension relationnelle est à comprendre ici comme l'ensemble des échanges directs et indirects établis entre les différents membres de l'organisation, engageant également tout contribuant à son évolution (patient, client, partenaire, actionnaire, ...). Etant donné que les sources premières à cette troisième dimension sont incontestablement *vivantes* par définition, il s'avère encore plus délicat d'en convenir les conditions qui amèneraient à rendre le travail *vivant*. En effet, bien que présentes dans le développement des deux premières dimensions, la subjectivité et la construction objective sont d'autant plus centrales dans le contexte relationnel. Élargir les marges de liberté d'expression subjective de l'individu face à son travail au cœur de ces trois dimensions semble nécessaire à leur évolution créative.

2.2. Divergences et convergences autour du concept

Sous la perspective clinique du travail, le travail *vivant* peut se présenter de premier abord comme une expérience vécue subjectivement. Donc trouver une définition purement objective de ce concept, qui puisse convenir à tout individu engagé professionnellement, semble difficile. Mais comme souligné plus tôt, l'objectif sous-jacent serait plutôt de tenter d'assembler un ensemble de critères communs, permettant d'en esquisser un cadre mobile à

travers les mutations successives propres au monde du travail. Cela favoriserait indéniablement une orientation de débats qui pourrait se transposer sur une toile de fond. Une toile qui serait capable d'absorber une suite de couches, afin d'y peindre toutes les formes de réalité imaginée, dans le but de l'amélioration continue des conditions de travail demandées ou souhaitées de manière générale. La modélisation et l'élaboration d'un contenant ou réceptacle, virtuel ou palpable, capable d'accueillir les idées par filtrage - notamment tri-directionnel - permettraient d'entrevoir une vue d'ensemble plus objective et multidirectionnelle, reflétant plus fortement la réalité de l'ensemble des propositions subjectives reprises en compte. De semblables modèles existent déjà au sein d'innombrables secteurs, mais que pense le monde du travail de sa dénomination *vivant* en particulier? Les colloques, les conférences, les salles de réunion, les auditoriums, les classes, les forums et toute autre interface de communication déployée sur le net, ainsi que l'ensemble des espaces médiatiques, sont autant d'endroits où la question a déjà été abordée ou fait office de débat, de discours ou de discussion actuels.

Néanmoins, pour permettre la mise en lumière des conditions qui favoriseraient le travail *vivant*, il semblerait, à priori, qu'il faille pouvoir distinguer les propos à caractère objectif, par opposition à ceux dotés de nuances subjectives. À cela s'ajoute également une autre complexité, celle de pouvoir assigner un vecteur d'orientation respectif à chaque nuance subjective pour permettre une retranscription de leur mise en relation sur un même plan référentiel. L'objectivité, selon le Dictionnaire français *Larousse*, se définit selon deux formes:

- *Qualité de quelqu'un, d'un esprit, d'un groupe qui porte un jugement sans faire intervenir des préférences personnelles;*
- *Qualité de ce qui est conforme à la réalité, d'un jugement qui décrit les faits avec exactitude;*

Des exemples propices reflétant cette qualité objective pourraient être représentés par l'ensemble des principes, des valeurs, des lois et des socles de déontologie décrétés via un vote collectif, représentant donc finalement un agrégat de subjectivités.

Quant à cette dernière notion, au delà de son caractère opposé à l'objectivité, le Larousse lui attribue comme définition : *l'État de quelqu'un qui considère la réalité à travers*

ses seuls états de conscience. Il est clair et évident que ces deux notions divergent par leurs propres définitions, et qu'il est possible que les propos subjectifs autour d'un thème précis puissent également diverger de sens entre eux. En ce qui concerne l'objectivité, relative à un sujet ou à un objet préalablement défini, cette notion devrait au contraire refléter une forme plus convergente des nuances qui composent son ensemble. Pour conclure cette section et revenir sur la question du débat argumentatif de ce qu'un travail *vivant* pourrait *in fine* représenter, au-delà de ses possibles orientations, comprendre les fondements d'un positionnement critique, individuel et collectif, face à toute forme de travail, reste néanmoins un des enjeux primordiaux abordés par la sociologie clinique du travail, à travers une écoute et une attention particulières.

2.3. Désenchantement et réenchantement du monde du travail

Le sentiment de désenchantement du monde de travail a été évoqué de nombreuses fois au cours de ce dernier siècle quels que soient les statuts professionnels. Les raisons de ce sentiment particulier évoqueraient les caractéristiques de ce que l'on pourrait qualifier d'un monde du travail *non-vivant*.

The fate of our times is characterized by rationalization and intellectualization and, above all, by the 'disenchantment of the world'. Precisely the ultimate and most sublime values have retreated from public life either into the transcendental realm of mystic life or into the brotherliness of direct and personal human relations It is not accidental that our greatest art is intimate and not monumental. (M. Weber)

Lorsque l'on parle d'un processus dit de désenchantement ou de réenchantement du monde du travail, cela reste évidemment une appréhension à échelle très large, pouvant donc englober des notions qui s'avèrent à priori en dehors du cadre de travail présumé. Qu'est-ce qui pourrait donc fonder un tel sentiment ? Le développement des différentes sciences du travail, et l'étendue de la recherche dans ce domaine, implique encore une fois notamment les ergonomes, les psychologues, sociologues et psychodynamiciens. Ceux-ci, au

cours de la dernière moitié de siècle, ont pu mettre en évidence toute une série de facteurs pouvant amener à élargir la compréhension d'un tel assentiment, qu'il soit réellement objectif ou émis subjectivement. Je continuerai dans cette section à m'attarder sur un des facteurs potentiellement explicatif d'un tel raisonnement, bien qu'il puisse encore une fois faire office à une large gamme de controverses, à savoir: celui de la souffrance. Il s'avère à nouveau complexe d'en apporter une vue claire et exhaustive malgré le fait que l'on lui attribue un lien inextricable à la condition humaine.

Aujourd'hui, s'ajoute l'interrogation sur le sens attribué à chaque forme de souffrance mentale ou physique, à travers toute forme de construction, de conception, d'élaboration ou d'édification. J'insisterai sur l'intensité de ces questionnements à partir de l'œuvre de Freud. Indubitablement, les fondements de toute recherche ciblant la compréhension et la valorisation de la notion aussi délicate que celle de la souffrance, permettent inévitablement d'élargir les portails d'entrée théoriques et pratiques à l'immense socle culturel de l'humanité.

Dans tous les cas, qu'est-ce qui justifierait donc nos aptitudes à supporter une quelconque forme de souffrance ? Exprimé autrement, pour éviter de déborder du contexte préétabli, qu'est-ce qui fonde l'endurance de l'Homme, au cours des différentes périodes de sa vie, pouvant illustrer des facettes d'un travail dit *non-vivant*? Ne serait-ce pas, inéluctablement et unanimement, nos aspirations profondes à vouloir nous épanouir tant sur la scène du travail que sur celle du privé, ou plus largement, sur la scène de la vie? Concrètement - en survolant rapidement les divers contextes historiques, culturels et ethnographiques, institutionnels, éducationnels et familiaux, relationnels et individuels - qu'est-ce qu'il nous manquerait donc pour maintenir les conditions *sine qua non* d'un travail *vivant* ?

La notion de travail *vivant* pourrait s'élargir à la conception d'un possible « réenchantement du monde du travail », sous une perspective beaucoup plus vaste. On ne s'arrêterait donc pas seulement à l'aspect subjectif de l'individu face à son travail. Au delà du statut, du contrat ou de la nature même de l'activité pouvant être qualifiés de réenchantés,

ce serait l'ensemble du monde du travail qui serait engagé. Seraient impliqués ainsi les trois secteurs industriels fondamentaux, l'ensemble des branches de professions et de métiers qui en découlent, l'ensemble des activités et des écosystèmes et milieux environnementaux de l'Homme au travail. Il s'agit donc de pouvoir faire un bilan de la société toute entière, via principalement les notions de travail et les diverses répercussions et ramifications permettant d'établir un diagnostic sur la « santé urbaine et rurale » en général. Pour terminer ce chapitre sur le travail *vivant*, en accord avec la notion possible de réenchantement du travail, voici une citation reprise par Michaël Lowy (*cité dans Morin, 2011, p.18*) :

Il ne s'agit pas de trouver des 'solutions' à certain 'problèmes', mais un mode de vie autre, qui ne serait pas la négation abstraite de la modernité, mais son dépassement [Aufhebung], sa négation déterminée, la conservation de ses meilleurs acquis et son au-delà vers une forme supérieure de la culture – une forme qui restituerait à la société certaines qualités humaines. Cela ne signifie pas un retour au passé, mais un détour par le passé, vers un avenir nouveau...

Chapitre 3. Thèse de la Centralité du travail

Plusieurs courants tendent fondamentalement à prendre position face au dit terme *centralité* du travail, c'est-à-dire pour ou contre l'ampleur de son enracinement au sein de la société. N'étant pas encore réellement apparu, ce concept pouvait néanmoins déjà être souligné dans les propos de Dewey (*cité dans Renault, 2012*) sous la forme de trois perspectives différentes :

- la place non-négligeable que peut occuper le travail au sein de la vie individuelle et collective ;
- son influence inextricable parmi une multitude de domaines considérés comme appartenant à la sphère hors-travail ;
- ainsi que, son ampleur normative, aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée ;

Dans la notion de ce qu'un travail *vivant* pourrait représenter, un autre enjeu considéré par la sociologie clinique du travail est le questionnement sur la place que le travail occupe tout au long d'une vie. Pour mieux appréhender la question, Dejours (2007) a établi quatre domaines qui donneraient une approche plus éclairante. Le premier étant de mettre en évidence l'individu, son identité et son engagement subjectif à titre professionnel. Le deuxième domaine étant celui du relationnel, en prenant en compte l'immense variété des rapports humains en tous genres. Le troisième se rapportant plus particulièrement au domaine politique et éthique imbriqués dans le monde du travail. Enfin, le quatrième considérant la théorie de la connaissance comme pilier inévitable à la bonne compréhension d'un tel fondement central.

C'est pourquoi sera développée en première partie, une approche dynamique des domaines de la Centralité présentés par Dejours (2007). La question de la Centralité du travail implique également la dimension temporelle, potentiellement comprise ici sous une perspective d'investissement accordée au travail. En deuxième partie, seront donc passées en revue les notions de frontières quant à l'imbrication et l'étalement de la gestion de nos activités privées avec celles déployées professionnellement. Les domaines anthropologiques impliqués et les frontières de temps sont sans conteste intrinsèquement liés au monde socio-économique. Une approche particulière de ses principales lois, toujours sous une perspective clinique du travail, sera amenée en dernière partie. La conclusion de cette section sera donc consacrée à la mise en lumière des lois qui régissent cette facette du monde notamment à travers les trois notions de production, de consommation et de niveau de confort.

3.1. Les domaines de la Centralité

Certains auteurs (Aristote, Hardendt, Habermas,...) réfutent la position centrale du travail (Dejours, 2009). Celle-ci a néanmoins pu être abordée selon quatre domaines, proposés par Dejours (2007), dans lesquels la notion de centralité peut être déployée :

- Le premier domaine concerne celui de l'individu : la place du travail prendrait une place centrale vis-à-vis de la « formation de son identité » ainsi que « sa santé mentale ».
- Le deuxième se rapporte à celui des relations entre « genres », notamment à travers les diverses formes d'inégalités et de rapports de domination où le travail peut être considéré comme un pivot central.
- Le troisième domaine est caractérisé par son aspect politique à travers le rôle central que peut occuper le travail au niveau de « l'évolution de la cité toute entière ».
- Enfin, le dernier domaine reflète l'ensemble des productions de nouvelles connaissances générées à travers le travail, caractérisé ainsi par son rôle central et épistémologique.

Une approche dynamique de ces quatre domaines vis-à-vis de la créativité pourrait consister à souligner le rôle central de la production des nouvelles connaissances en lien avec les trois premiers. C'est-à-dire l'analyse du travail en elle-même, produisant des nouvelles connaissances quant à la formation de l'identité à travers un parcours individuel de travail, les diverses formes de relations qui s'y imbriquent et les enjeux politiques qui les sous-tendent. Cette analyse du travail se trouve être dispersée et également centralisée selon une multitude de rapports, d'enquêtes, d'entretiens et d'articles. On pourrait souligner ici, la nécessité d'établir un aspect central intégré au dernier domaine des connaissances, qui consisterait à mettre en évidence l'entrecroisement inévitable des trois premiers domaines. Pour permettre de percevoir les différents degrés anthropologiques dans lesquels le travail peut jouer un rôle central, les quatre domaines sont présentés de façon distincte. Instaurer un fondement de connaissances qui les relie pourrait renforcer la pertinence de leurs prises en compte respectives.

3.2. Frontières entre la sphère privée et professionnelle

« Pour le philosophe allemand Emmanuel Kant, les êtres humains sont les seuls animaux à avoir besoin de travailler. Selon lui, c'est un besoin existentiel. Et les loisirs seuls ne peuvent pas les combler. Les vieilles règles du travail ont envahi tout notre temps libre, au

point que les loisirs sont eux aussi soumis à la productivité tayloriste. Tout doit être parfaitement organisé. Pour de nombreuses personnes, le temps libre est plus structuré que le temps de travail, par exemples avec plus de rendez-vous. Mais des loisirs excessivement gérés ne sont plus des loisirs. *Free time is no longer free*. Pour beaucoup de personnes, reprendre le travail est un vrai soulagement. » (Svendsen, 2010)

Une question fondamentale sous-jacente à celle de la centralité du travail, peut être celle de son implication dans le contexte privé et *hors-travail*. Deux perspectives distinctes seront ici prises en compte. D'une part, les possibles débordements vers la sphère privée depuis l'engagement et l'investissement en principe réservés aux activités de travail. D'autre part, dans un sens plus large, la considération du concept *travail* peut englober l'ensemble des activités journalières entreprises par un individu, pouvant présenter des critères communs entre la sphère professionnelle et celle du privé.

En ce qui concerne les possibles débordements de l'implication professionnelle sur un plan privé, trois contextes particuliers peuvent être mis en évidence :

- le contexte du télétravail, où une délimitation des conditions spatio-temporelles de travail est nécessaire dans la sphère privée elle-même ;
- le contexte impliquant une charge supplémentaire de travail qui se doit d'être achevée à domicile ;
- le contexte où le travail peut occuper une place psychologique et mentale prépondérantes en dehors de sa sphère initiale.

Il semble de plus en plus évident aujourd'hui que l'élargissement d'une multitude de scénarios reliant les deux sphères laisse entrevoir un aspect assez flou de leurs frontières, autant sur le plan conventionnel et matériel qu'au niveau de leur perception. À l'image, par exemple, des multinationales comme *Google* et *Facebook*, offrant la possibilité de trouver un lieu d'hébergement parfois au sein même du site professionnel. Néanmoins, la conservation d'un grand nombre de propriétés distinctes et respectives à chacune de ces frontières peut être mise en évidence, autant à travers la dimension temporelle et spatiale, que sur le plan relationnel. La possible comparaison entre la constitution hiérarchique professionnelle et

celle des statuts au sein de la composition familiale, peut en illustrer un exemple. D'innombrables autres facettes peuvent se juxtaposer à l'intérieur des deux sphères concernées. De nombreuses formes de corrélation peuvent ainsi être passées en revue telles que des ressemblances sur le plan *managérial* à travers des exemples comme la gestion de planning, la prise d'initiatives, la gestion de l'entretien ou encore, de la simple discussion de buts ou d'objectifs, qui peuvent s'entremêler au cours de différents parcours de vie. Ce qui revient à nouveau à considérer la question de la subjectivité, des divers critères personnels déployés en milieu de travail et de leurs possibles répercussions positives et négatives sur la vie privée. Certaines personnes peuvent montrer de larges différences dans leur conception de la vie organisationnelle transposée à celle de leur vie familiale, alors que d'autres pourraient tendre à les confondre complètement.

3.3. Production, consommation et confort de l'offre et la demande

Une affirmation générale et simplifiée peut être établie dans le sens que les moteurs de la performance investie dans le travail se résument à vouloir satisfaire les besoins ou combler les aspirations successives, aussi bien sur le plan privé que professionnel. Cette section s'attardera sur la présentation des conceptions reflétant la centralité du travail, perçu comme le noyau des lois fondamentales qui régissent le monde socio-économique.

L'éventail englobant les produits et les services de notre époque ne s'est jamais révélé aussi dense et riche en diversité culturelle dans l'Histoire de l'humanité. Le modèle économique de *la loi de l'offre et la demande* pourrait potentiellement permettre de retransposer cet éventail prédéfini, élément par élément. On tiendrait compte de la courbe graphique d'accroissement général de l'offre, ainsi que de la courbe de demande générale représentative de la population consommatrice. Sous une perspective centrale du travail, l'ensemble des activités professionnelles, tous secteurs confondus, peut être largement considéré comme un pivot décisif. C'est pourquoi ce pivot dynamique pourrait permettre d'entrevoir le flux de tout échange socio-économique. Ce dernier peut constituer un modèle

de base soutenant l'élaboration d'une vue d'ensemble facilement accessible, au regard de *l'offre et de la demande*, de la majorité des diverses activités en cours et déjà déployées.

D'autres notions économiques peuvent également s'avérer utiles pour approfondir le critère central du travail ; notamment les concepts de *production*, *consommation* et *niveau de confort*, dans le contexte établi, permettant une simplification de la compréhension générale de la centralité. La notion de *production* peut être rapportée à l'ensemble des moyens appuyant les opportunités de mise à disposition par *offre* socio-économique. Quant à la notion de *consommation*, celle-ci peut notamment intégrer l'ensemble des activités suite à une certaine *demande* socio-économique rencontrée. Tandis qu'en ce qui concerne la notion de *niveau de confort*, celle-ci pourrait être comprise ici comme l'ensemble des conditions socio-économiques favorisant l'aptitude à éprouver le sentiment de bien-être. Ceci autant sur le plan psychologique et relationnel, conventionnel et matériel, applicable à chaque individu. Cette dernière notion peut se lier intrinsèquement aux deux premières :

- soit comme étant une conséquence de l'une ou de l'autre, ou de chacune d'elles ;
- soit représentative de l'enjeu d'une recherche d'équilibre entre les deux ;
- ou encore, comme un stimulant symbolisant la cause ou la source aux moteurs de développement, des dites notions de *consommation* et de *production* d'activités, de biens et de services.

Cette première partie a passé en revue une série de déclencheurs historiques au développement du monde du travail, les enjeux liés aux conditions d'un travail *vivant*, ainsi que l'ampleur associée à la place du travail et à son évolution au sein du monde socio-économique. Ces considérations montrent à quel point une vue d'ensemble synthétique, claire et simplifiée est inévitablement nécessaire pour favoriser notre capacité à entrevoir des opportunités innovantes d'avenir pour un maintien réenchantant et réassurant du monde du travail dans toutes ses dimensions.

Partie 2. : Travail et créativité

Pour poursuivre la trame permettant d'envisager des réponses possibles à la problématique de départ, il semble essentiel de lier le concept de créativité aux notions de travail précédemment développées. Cette deuxième partie abordera, dans ce sens, un premier chapitre couvrant certaines notions fondamentales liant le travail à la créativité. S'en suivra un deuxième chapitre ciblant le potentiel de la créativité humaine dans le monde du travail. Cette seconde partie va se clôturer avec un chapitre mettant en évidence certaines conditions propices à l'émergence d'une créativité collective.

Chapitre 1. : Que signifie "être créatif" ?

La notion de créativité, apparue dans les années 50, est souvent abordée, sans grand étonnement, à travers une vaste gamme de représentations et d'interprétations diverses. Guy Aznard (2014) propose de distinguer deux démarches ou deux logiques fondamentales quand il s'agit d'analyser le processus de la créativité. Celui-ci peut relever de la pensée rationnelle dotée d'un principe de causalité directe entre les idées, ou alors, de la pensée créative plus hasardeuse, subjective et *océanique*¹ pouvant impliquer une *organisation de retour* plus difficile, des idées émergentes. La définition choisie pour le développement de cette partie est celle de Lhuilier et Ulmann (2015) :

La créativité apparaît comme un moyen permettant à la fois de se dégager des contraintes du travail, des tensions et des contradictions entre de multiples déterminants, de développer une activité propre, personnelle et personnalisante, de reconfigurer son milieu de travail, d'exister comme sujet. La créativité n'est pas seulement instrumentale – au sens de nécessaire pour faire ce qu'il y a à faire –, elle requiert et elle manifeste une invention et un développement de soi. Elle renvoie ainsi aux possibilités et aux capacités d'initiative du sujet dans un champ de contraintes et de normes.

¹ En termes de Freud, voulant signifier « [...] comme une goutte d'eau dans l'océan » (citée dans Aznard, 2014).

Cette section s'attardera à présenter certains fondements de la créativité, et notamment cette capacité d' « être créatif » dans le travail. C'est pourquoi seront abordés des possibles sources à sa fécondation, certains processus de son développement, ainsi que des mises en relation avec l'environnement naturel de base.

1.1. Début de la créativité

Au-delà des définitions attribuées à la notion de créativité, le questionnement inévitable s'impose de se demander où et quand prendrait-elle effectivement naissance ? Pour reprendre un des principes fondamentaux de la chimie moléculaire - selon lequel *rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme* - le processus de créativité pourrait être abordé sous une perspective *transformatrice* plutôt que *créatrice*. Les premières étincelles obtenues sous la main de l'Homme ne se sont, dans ce sens, nullement créées, à proprement dit, mais pourraient être représentées plutôt comme le résultat d'une transformation de matières. Notamment par frottement dans ce cas-ci, engageant également un point de vue physique et mécanique d'un fait pour en souligner les énergies et les forces impliquées. Autrement représenté, nous pourrions donc considérer la créativité comme une succession de transformations, néanmoins déclenchées dans ce cas-ci par une action vivante.

Une suite à ce vaste questionnement pourrait porter sur les innombrables ressources à partir desquelles une forme de création pourrait être engendrée. Un critère simple, qui permettrait d'en faire une classification sous une vue plus clarifiée de l'ensemble, pourrait être celui de la *palpabilité*. Les ressources palpables comprendraient donc l'ensemble des matières accessibles par nos sens du toucher, de la vue et du goût. Inversément, les ressources impalpables seraient celles auxquelles le principal accès prendrait forme primordialement via nos sens de l'ouïe, de l'odorat, ainsi que via la parole, la pensée ou encore la visualisation interne et imaginée. La frontière entre ces deux types de ressources peut parfois s'avérer difficile à délimiter. Choisissons l'exemple d'un parfum dont le contenant, ainsi que son contenu peuvent être facilement palpables dès son achat. Une fois une dose de celui-ci extraite et vaporisée, seul notre sens de l'odorat nous donnera la

capacité initiale d'en analyser la source à partir d'une forme à priori impalpable de l'air. Et pourtant, la dose que nous aurions pu inspirer via le nez trouvera, néanmoins, un certain cheminement palpable à travers nos parois nasales, pour ensuite suivre des voies perçues comme de plus en plus impalpables, jusqu'à l'obtention de l'information nerveuse au cœur des zones cérébrales concernées. Un autre exemple pourrait être représenté par un mot simplement prononcé ou une simple pensée articulée. En effet, ici la complexité à définir une délimitation nette entre ces deux frontières conceptuelles autour de la notion de palpabilité, peut être illustrée par notre corps pouvant lui-même servir de support physiologique palpable au développement des diverses ressources considérées comme impalpables.

En prenant en compte l'ensemble des substrats palpables et impalpables qui nous composent et nous entourent, existerait-il donc plus particulièrement des conditions propices au sein desquelles la créativité puisse véritablement prendre source ? Un contexte fortement souligné dans la lignée de certaines théories, liant le travail à la créativité, repose sur le hiatus entre les tâches initialement prescrites et l'effective réalisation de celles-ci, pouvant donc également refléter des critères de palpabilité. Ainsi, la créativité peut notamment se déclencher face à, ou selon, des contraintes qui feraient obstacle à un certain but poursuivi d'où peut en ressortir une nouvelle combinaison d'actions permettant d'atteindre le même but. Un autre contexte général, et fréquemment abordé mettant en lueur les prises d'initiatives créatrices, est celui désigné à combler notamment les besoins, désirs et aspirations pour le développement d'activités vivantes, palpables et impalpables.

1.2. Phases de développement

« Développer la créativité, c'est autoriser et faciliter cette ambiguïté et ce mariage fécond entre les deux logiques de l'imaginaire et du réel. » (Guy Aznard, 2014)

Avant toute prise d'initiative humaine qui mènerait à l'action, qu'elle soit spontanée, purement mécanique ou mûrement réfléchie, il est inévitable que son déclenchement prenne source, à un moment donné, à l'intérieur de notre organisme. Un point de vue qui

permettrait sans doute de continuer à explorer les fondements de la créativité interne du corps humain tend à poser le questionnement des interactions entre la conscience, l'inconscient et le subconscient. Ce dernier pourrait être représenté par l'ensemble des paradigmes inculqués socialement le long de notre parcours de vie, ainsi que par les multiples bagages génétiquement hérités. L'inconscient reflèterait grossièrement notre part d'ignorance ou autrement dit, notre part de constructions mentales encore non générées de façon consciente. Quant à notre conscience, elle peut déterminer cette aptitude à formuler une pensée individuelle permettant à la fois de remettre en cause notre propre fonctionnement mental, d'en donner un accès direct à la mémoire, notamment via notre capacité à imaginer. Elle nous donne également le pouvoir d'élaborer une perspective critique. La notion d'*inspiration*, quant à elle, peut prendre source au sein même des trois ensembles précédemment cités, qui constituent l'élaboration successive et continue de notre identité.

Il s'avère que la conscience se forme à partir d'un certain tournant durant notre enfance, durant laquelle nous passerions par une forme d'émancipation mentale via nos premières aptitudes à pouvoir formuler une structure de pensée. La pensée est inévitablement liée à la créativité, et peut refléter une part de son développement à travers la transformation dynamique de nos modèles de pensées. Selon une célèbre citation d'Einstein, *Without changing our pattern of thoughts, we will not be able to solve the problems we created with our current patterns of thoughts*. Autrement dit, il est nécessaire d'entrevoir une nouvelle perspective quant à nos ressources internes quand il s'agit de résoudre un problème alors que nos ressources antérieures s'avèrent déjà être potentiellement insuffisantes. Mais aborder la notion de pensée sans accorder une importance à celles du langage, de l'image et de l'émotion, notamment pour la prise en compte d'une possible construction de sens et de valeurs, paraîtrait sans l'ombre d'un doute tout à fait futile. Suite à ces propos, nous pouvons nous rendre compte combien l'éventail des notions gravitant autour du concept de la créativité tend à s'élargir, au fur et à mesure que l'on y explore les méandres de son questionnement. Mais en prenant la patience d'écouter ou de lire les innombrables extraits de récits de vie qui nous sont accessibles, la

possibilité pour continuer à éclaircir les sources qui nous poussent à vouloir créer, ou à transformer les activités et leurs circonstances conditionnelles, est indubitable.

Ainsi, après la possible naissance d'un processus créatif au sein d'un contexte contraignant, reflétant un ensemble de besoins et d'aspirations à satisfaire, s'ensuivent inévitablement diverses phases influant son développement. Les étapes de développement des structures de pensées et d'idées peuvent être mises en relation avec celles de nos parcours de vie, mais restent pour la plupart invisibles. En effet, dans le contexte des compétences de travail liées à la créativité, il est souvent plus facile de justifier le développement de celle-ci d'après des résultats concrets, matériels mais également virtuels, et donc notamment visibles. Des critères de jugement pouvant entremêler la subjectivité à l'objectivité, se construisent indubitablement sur des valeurs individuelles et, ou, communes autour des notions comme l'utilité, l'esthétique ou encore l'éthique.

1.3. Éléments synthétiques et naturels fondamentaux

En delà de l'impalpabilité, comment arriver à voir plus clair quant aux ressources dites *palpables* qui peuvent déclencher, et faire perdurer, notre potentiel créatif et créateur ? Trois étapes importantes se rapportent à cet ensemble, d'un point de vue purement utilitaire : l'extraction, la transformation et la distribution des ressources. Pour établir une vue d'ensemble de la composition de base des ressources naturelles qui nous entourent, Mendeleïev, proposa en 1869, un tableau regroupant une classification des éléments fondamentaux dits *périodiques*, encore utilisé aujourd'hui. À l'époque d'Aristote, la classification synthétique et fondamentale des éléments se réduisait à prendre en compte les sources de base du feu, de l'eau, du vent et de la terre. Avant que Mendeleïev n'ait pu établir une analyse des propriétés structurales des éléments principaux, il a bien fallu passer par une étape d'extraction et d'analyse d'un grand éventail des ressources considérées antérieurement et historiquement développées. Les enjeux socio-économiques tournant autour de cette étape sont bien évidemment toujours d'actualité. Les moyens pour en reconstituer un cycle de ressources retiennent de plus en plus notre attention. Quant aux

deux autres étapes basiques de la chaîne, que ce soit au niveau de l'industrie alimentaire, pharmaceutique, ou encore celle du textile, il a été démontré l'évolution indéniable de l'élargissement des procédés techniques de transformation, et de distribution. Le concept de créativité reste néanmoins, au sein de ces contextes bien particuliers, un pilier essentiel au bon développement, pratique et éthique, des innombrables étapes de la chaîne industrielle et des activités qu'elle englobe.

Des formes de créativité peuvent donc être observables, et notamment palpables, à travers les activités développées par l'être humain, qu'il s'agisse de ressources naturelles, synthétisées et retransformées. En modifiant l'échelle de perception, la créativité peut également être indéniablement représentée à l'image même du corps humain. Notamment, parmi les innombrables fonctionnalités internes, générées par l'ensemble de notre métabolisme, qui ont déjà inspiré de multiples formes de créativité externes. Ainsi, le tri, le filtrage, la conductivité, la résistance et le débit sont autant de notions transversales, parmi tant d'autres, pouvant être aussi bien reflétées à travers notre environnement corporel, à travers la nature, ainsi que via d'innombrables activités de travail *vivant*.

Chapitre 2. : Le potentiel humain au travail

La créativité potentielle et innée à l'être humain permettrait-elle donc d'élargir les conditions du monde du travail *vivant* ? Au-delà du contexte, au cœur duquel elle permettrait de favoriser la résistance aux contraintes, et notamment de s'en dégager, qu'en est-il du potentiel qu'elle amène à développer au sens de stimulants émotionnels tels que le simple plaisir d'inventer, de découvrir, d'améliorer ou de partager ? La question des moyens n'est plus à remettre en question. Dans cette section sera passé en revue, le potentiel au travail dont dispose l'individu sur le plan autant interne, qu'externe à son corps. Certaines limites et certaines lois, parmi lesquelles une inépuisable marge de liberté créative peut être dégagée, seront également mises en évidence.

2.1. Plasticité et intraconnectivités

Pour entrevoir plus profondément les coulisses de nos ressources internes à la créativité, la notion de plasticité sera abordée dans cette section, ainsi que la notion de vicariance, fonctionnalité bien particulière à notre cerveau. Dans le contexte du travail et de la créativité, la *plasticité* est amenée ici pour souligner encore une fois l'importance des effets modulables de la matière *vivante* sous une perspective plus ou moins dynamique. La compréhension des vastes méandres qui peuvent être créés au sein du cerveau humain intrigue les Hommes depuis des siècles. Ceci au regard d'une large interdisciplinarité, entre autres d'un point de vue médical, qui l'explore sous une multitude de procédés de plus en plus élaborés.

Selon Berthoz (2013), la *vicariance* est cette capacité de liberté à pouvoir créer ou innover dans des contextes de normes rigides, de culture dominante ou de routines dupliquées ou répétées. *Elle est cette capacité de flexibilité permise à notre cerveau.* Cela permet de mettre en évidence notre aptitude innée à créer un flux de cheminements d'informations nerveuses. D'autre part, Jobert (2015) souligne particulièrement la mise en mémoire des nouveaux *frayages* neuronaux dans le contexte de la formation professionnelle. Le corps entier est alors mobilisé à travers tous nos organes sensoriels mais également au sens large, tout au long de la période d'éducation, pour en dessiner des configurations stables. À nouveau, selon le point de vue de Berthoz (2013), c'est suite à une répétition de nos formes de schémas perceptifs que ces nouvelles prises d'informations permettent de générer ou d'anticiper l'action requise face à une nouvelle situation. Yves Schwartz (2009) considère cette capacité plus généralement comme étant une véritable « compétence à vivre », qui se trouve au cœur de la compétence professionnelle.

Au-delà de toutes les connexions établies dans notre mémoire, notamment au moyen de la parole et de l'aptitude incroyable de penser, d'innombrables autres langages corporels nous permettent également de tracer une multitude de cheminements offrant véritablement des formes d'expressions créatrices et propres aux activités de travail.

2.2. Mètis, intelligence pratique et bricolage

Tout comme pour notre vaste potentiel à créer et gérer des flux d'informations internes, notre corps a été amené à s'adapter et à apprivoiser l'environnement qui nous entoure. D'après Dodier (1995), bricoler « consiste à chercher autour de soi, et compte tenu de ce qui est disponible dans cet espace localisé et centralisé, des associations qui tiennent entre les êtres ». Le bricolage n'est évidemment pas seulement relatif au domaine des compétences professionnelles, mais peut relever des caractéristiques particulières appartenant autant à la sphère quotidienne et privée, que celle des professions et des métiers. Notre aptitude à bricoler ne pourrait sans doute nullement se développer sans notre capacité de vicariance.

La *mètis*, « cette ruse de l'intelligence » (Détienne & Vernant, 1973) peut être représentée par une certaine adaptation souple et polymorphe du comportement de l'individu face à une situation contraignante. Cette forme de « ruse » intelligente est notamment stimulée lors de situations à forte contrainte (Amado, 2015). Dans une perspective plus large, celle-ci peut être liée à la notion d'« intelligence pratique » proposé par Dejours (1993) qui prendrait en compte « tout ce qui est requis, tant au plan théorique qu'au plan empirique, pour pouvoir intervenir rationnellement dans le domaine de l'action ».

Ces formes d'intelligence et de débrouillardise se trouvent au cœur de la créativité au travail (Amado, 2015). Celles-ci sont sans aucun doute favorisées par la mise en pratique de l'expérience corporelle avec l'environnement. Une expérience pratique de la connaissance intime des matières, invite sans aucun doute à élargir la perception du potentiel d'action de notre corps, et celui de l'utilisation des outils à sa disposition - ou créés sur place - face à de nouvelles situations contraignantes. L'expérience retirée des situations précédentes peuvent développer la mémoire. Néanmoins, la connaissance conceptuelle seule, sans remise en pratique de celle-ci implique inévitablement un hiatus comparable à celui généré entre une tâche prescrite initialement et celle à réaliser véritablement. Cette connaissance intime de la matière et des outils prend en compte l'exploration progressive des diverses fonctionnalités physiques, biologiques et chimiques en contact direct avec nos sens. Celles-ci impliquent la

mise en évidence de notions telles que le frottement, l'imbrication, les forces et les énergies mises en jeu, et les descriptions des positionnements inertes et mobiles des matières en rapport à leurs limites contextuelles.

2.3. Mises en articulation et degrés de mouvements

En effet, la connaissance des limites autant internes à notre corps, que celles de notre environnement, est nécessaire quand il s'avère de ne pas les dépasser. Ou alors, à contrario, quand il s'agit d'envisager des situations où il s'avère primordial de les étendre pour en permettre une reconfiguration conceptuelle et mentale, ou purement physique. C'est notamment à travers le maniement et la mise en articulation entre sujets, et ou, entre objets, sous différentes formes d'actions, et de réactions, qui permettent d'en établir les diverses limites de référence. L'appréhension des limites corporelles, de perceptions mentales, émotionnelles, de sens, liées à la connaissance, ou inversement celles liées à l'ignorance peut, in fine, permettre de les mettre en articulation avec des notions pratiques quant à un développement créatif au sein d'une situation de travail.

Cette approche des limites peut être mise en lien avec la notion de *résistance au réel* développé par Dejours (2007) : « le travail *vivant* est ce travail qui consiste à faire épreuve du réel ». En prenant en compte de l'inévitable écart entre la prescription d'une tâche et l'activité réellement déployée, le but du travail étant donc fondamentalement de combler cet écart. Notamment à travers la mobilisation subjective de l'individu au sein d'un collectif, à travers des prises d'initiatives, d'une part d'ingéniosité et de créativité pour faire face à une nouvelle situation contraignante. Ainsi, la mise en évidence de ses propres limites ainsi que celles du contexte environnemental s'avère essentiel pour se confronter à une nouvelle situation de travail. Néanmoins, il insiste également sur cette capacité d'endurance de l'individu au travail, face à un obstacle, pour arriver dans le meilleur des cas à progresser, s'améliorer, s'accomplir et y trouver du plaisir.

Chapitre 3. : Outils méthodologiques, pratiques et analytiques

Au-delà de nos capacités individuelles à pouvoir créer et transformer, qu'est-ce qui pousse à la créativité collective ? Il est inévitable qu'une base de connaissances et de références communes est nécessaire pour en permettre l'émergence. Ceci implique inévitablement des supports de langage pour en faciliter la communication et par la suite, favoriser le développement d'une créativité collective.

3.1. Buffets de connaissances

L'ensemble des outils offrant la possibilité de développer un potentiel de créativité collective se fonde indubitablement sur la connaissance s'y rapportant. La connaissance étant ici comprise comme représentant l'ensemble des informations énumérées, décrites, interprétées et mises en articulation. Ceci implique la connaissance déjà déployée sous une quelconque forme d'expression, celle en cours de création ou d'approfondissement, et celle qui va être générée. En utilisant la comparaison de l'intégration de la connaissance à celle de la gastronomie, notamment mise en analogie par Aberkane - *Et si on mangeait la connaissance ?* - (cité dans Matillat, 2015), la simple énumération des informations peut être représentée comme un ensemble d'ingrédients et intègre ainsi une certaine connaissance terminologique de choses, d'objets et de sujets. Avoir accès ou connaître toute une liste d'ingrédients sans savoir s'en servir s'avère tout à fait futile autant pour la créativité conceptuelle que pratique. Néanmoins, l'intérêt fondamental de la connaissance théorique ou pratique repose notamment sur la possibilité d'établir une connexion entre divers éléments. L'ensemble de ces processus de connexion peut notamment être illustré à travers les différentes étapes d'une recette par exemple pour permettre la confection d'un plat ou menu attractif. S'en suivent toute une gamme de descriptions et d'interprétations diverses exprimées et représentées autour de ces processus et de ces mises en relation. Ce qui implique un jugement de qualité sur la connaissance théorique ou pratique déployée, quant à leur véracité, leur utilité, leur aspect éthique ou encore esthétique. Ces ensembles de couches de connaissances qui peuvent se distinguer,

s'entremêler ou encore se superposer, reposent sans conteste sur différents systèmes de références développés en de multiples domaines. En découle une culture de la connaissance dotée d'un aspect général, polyvalent ou encore spécialisé. La connaissance présente dans la culture humaine ne cesse de prendre de l'ampleur, notamment depuis l'avènement d'internet, et tend à souligner l'importance vitale des diverses configurations, de la disponibilité, et donc de l'accessibilité à l'information, pouvant être transformée par la suite en connaissance. L'enjeu de l'accessibilité se fonde notamment sur le temps de recherche et la qualité de la source informationnelle impliquant inévitablement l'enjeu de la propriété, et des droits d'accès à ces informations. Le développement d'une créativité collective repose sur les fondements quantitatifs et qualitatifs déclencheurs de l'ensemble des connaissances utilisées, générées ou à déployer. En échanger, partager et transférer la diversité implique incontestablement une infinité de formes de supports de communication pouvant être adaptés.

3.2. Supports et plateaux rotatoires

Pour pouvoir envisager de possibles orientations favorisant le développement d'opportunités dans le monde des activités, un outil fondamental et performant depuis l'avènement de son utilité primaire s'avère être la cartographie. Celle-ci a pris une grande importance dans la prise en compte d'une vue d'ensemble détaillée pour toute une branche d'activité. Aujourd'hui, les Outils Technologiques de l'Information et de la Communication (O.T.I.C.) y jouent un rôle prépondérant. Autant en ce qui concerne la vision de l'environnement de travail, que celle de notre environnement interne (ex. : l'imagerie médicale). Un exemple de cartographie connue sous le nom de *map-minding* est elle-même tirée d'une de nos fonctions vitales dotée de la vicariance.

Vu la multitude des couches d'information capables d'être tirées des outils de *mapping*, la nécessité de simplifier la réalité complexe s'avère primordiale pour envisager un simple développement actif. La modélisation peut être considérée comme un outil humain à l'initiative de la cartographie et à la fois comme sa résultante pour simplifier les possibles et

diverses perspectives qui peuvent en découler. Autant la modélisation peut servir de support pour une vision plus claire du thème abordé et favoriser la compréhension collective, autant la vulgarisation permet de simplifier la connaissance transversale à différents domaines. Le but étant de développer des socles de langage commun qui puissent favoriser la créativité individuelle et collective.

3.3. Interactions et interactivités

Il peut s'avérer sans conteste que la communication au travail soit détentrice d'un vaste potentiel créatif et créateur. Aujourd'hui, au-delà des supports et des langages communs au sein d'une même discipline, ou encore de points de vue interdisciplinaires, l'outil de communication le plus accessible restent les interactions conceptuelles ou concrètes. Il s'agirait ici de développer des activités orientées. Le *brainstorming* est une des formes de réunion interactionnelle entre participants qui permet de se focaliser particulièrement sur un thème, un domaine ou un sujet pour combiner les idées menant à un potentiel de développement pour l'avenir des activités. De façon plus générale, l'échange de points de vue, ou de perspectives ne peut évidemment s'élaborer sans véritables buts dotés de valeurs et de sens.

Etant donné que les formes de spécialisations deviennent de plus en plus pointues, les enjeux de l'interdisciplinarité et de la polyvalence posent également de nombreuses questions pour l'avenir du monde du travail. Comment faire face à un monde du travail qui demande tout à la fois des critères bien particuliers d'expertise et des aptitudes communes et polyvalentes?

L'éventail des moyens de communication développés à notre époque est sans précédent, et de profondes configurations hiérarchiques ont également été amenées se diversifier totalement. La société d'aujourd'hui souvent qualifiée d'une société dite *de connaissance*, ou encore dite *de service* reflète une intensification du débit de communication, et celle d'un enjeu relationnel à tous les niveaux.

La communication au travail implique inévitablement un certain rapport social de pouvoir. Ce rapport peut s'établir en fonction de connaissances particulières, de savoir-faire, ou encore d'une aptitude à la prise de décisions, ou encore d'autorité. Ce rapport entre genres, entre statuts, entre rôles clairement attribués, ou dans le cadre d'une configuration hiérarchique informelle, se créent et se renforcent à travers les moyens de communication existants. D'importantes formes de contribution et de rétribution existent et évoluent en parallèle au développement des activités. Une question complexe qui s'y rapporte est encore une fois celle de l'estimation objective, et même subjective, de la contribution qui peut être observée, parfois invisible, mais néanmoins souvent évaluée.

En admettant que le travail puisse occuper une place bien accaparante dans la vie de chacun pour combler ses besoins, la question de sa rémunération et celle de la reconnaissance se présentent et constituent des enjeux primordiaux. Ces facteurs peuvent favoriser le développement de meilleures opportunités parmi les socles d'activités. Quels impacts peuvent-ils avoir sur la satisfaction d'une formation continue et dans le travail même? Quelles parts d'inégalités et d'ajustements obtenus transparaissent à travers la diversité des branches développées? Quel est l'enjeu de la prise en considération des activités établies initialement comme piliers fondateurs de la société, et quelles seront les formes d'évaluation futures parmi le *listing* des professions et des métiers ?

Autant de questions, qui s'appuient sur des socles de connaissances et de valeurs de plus en plus partagées, en continuel développement. Cette évolution amène à générer à nouveau un questionnement sur l'épanouissement, le confort, et la sécurité. Ces derniers concepts restent primordiaux au regard des développements possibles pour un renforcement de meilleures conditions et de nouvelles opportunités en terme de déploiement d'activités. Une évolution des droits et des valeurs intrinsèques au monde du travail favoriserait leurs orientations les plus appropriées. Quelles ont été les vagues majeures pour leur développement optimal, individuel et commun, et quelles pourraient être celles qui restent à venir, indispensables au réenchancement du monde du travail et des activités ?

Conclusions : sources de créativité au travail

En guise de conclusion aux deux parties théoriques précédemment abordées, six sources de créativité sont ici identifiées. Les quatre premières peuvent être reprises dans la dimension analytique relationnelle, et les deux dernières respectivement assignées à celle du temps et de l'espace¹. Ces sources de créativité pouvant potentiellement conduire à l'émancipation par le travail ou autrement dit, amener à rendre le travail *vivant* :

1. la « transformation de soi » : dans le sens de pouvoir affiner sa subjectivité, son potentiel (bagages, compétences, affinités personnelles), ses limites (pour inciter de nouveaux apprentissages) ; être conscient de son apport réel au travail, impliquant la connaissance de soi, de son parcours, de ses intérêts, aspirations, et orientations au regard de ses besoins, de ses désirs et de ses valeurs.

2. la « remise en question du rapport à autrui » : en situation de conflit au travail, entrevoir les meilleures issues collectives, en conservant son droit à l'expression ; arriver à clarifier les contributions de chacun et valoriser la reconnaissance ; mettre au clair les répartitions de responsabilités et d'autonomie respective ; justifier concrètement les rapports d'autorité à travers un tutorat qui montre la voie à un développement individuel et collectif, tout en identifiant les socles de valeurs communes, qui permettraient d'envisager de nouvelles orientations internes au travail.

3. le repositionnement dans le rapport au travail : mettre en évidence les valeurs et les formes d'engagement à valoriser à travers les différentes activités en accord avec l'image de l'entité collective en question ; avoir accès à des possibilités d'évolution, de formation interne, ou externe, et de mobilité ; favoriser l'expression des revendications pour l'amélioration permanente des conditions de travail.

¹ Les trois dimensions analytiques (*spatiale, temporelle et relationnelle*) ayant été précédemment définies (cf. Partie 1, Chapitre 2, *Section 2.1. Représentations analogiques et pratiques*).

4. une mise à jour des supports de connaissances du travail ; faciliter la mise à disposition concrète du contenu des autres hypothèses tel la configuration spatiale ou les horaires de travail ; envisager des scénarios virtuels de formation face à des situations réelles et considérées comme les plus ardues ; faire évoluer les présentations virtuelles de profil (curriculum vitae, l'évaluation interne et externe de compétence, les possibilités d'évolution, d'orientations et de mobilité au sein de l'entité et sur le marché du travail) ; favoriser le développement d'applications propices à la communication virtuelle interne respectant les droits individuels à la 'déconnexion'.

5. une gestion « mixte » du temps de travail individuel et collectif ; agencer au mieux le temps de travail et les pauses avec le double objectif de l'ajustement d'une part à la rentabilité créative et productive, et d'autre part à l'épanouissement au travail ; prendre en compte la valeur du partage des réflexions de chacun sur le travail accompli et de nouvelles orientations possibles en toute liberté d'expression.

6. l'optimalisation de l'espace de travail ; agencer l'espace de travail de façon à réajuster des conditions appropriées à une certaine liberté de mouvements dans ses différentes activités ; actualiser les normes de sécurité, de santé et les mesures préventives concernant l'infrastructure ; favoriser l'inspiration « esthétique » du cadre de travail ; créer des espaces communs favorisant la sociabilité.

Partie 3. : Cas d'application par observation clinique rapporté au secteur de la restauration rapide

Le secteur de la restauration rapide s'étant développé à travers de multiples réorganisations depuis le début du 20^{ème} siècle, essentiellement pour offrir à la clientèle un service d'une large gamme de produits standardisés abordables avec un temps d'attente minimum. Ceci dans un cadre particulier interne de travail qui reflète une conjoncture de contraintes marchandes et industrielles (Cartron, Pinto & Burnod, 2000), générant une responsabilité accrue du personnel envers la clientèle tout en étant capable de suivre un rythme de production intense.

a. Développement méthodologique

La présentation de ce cas d'application a donc pour but principal d'entrevoir les diverses opportunités et obstacles amenant à rendre, ou non, le travail *vivant* au sein d'un restaurant *fast-food*. Une mise en situation à travers un scénario de *première journée de travail* d'un étudiant sera d'abord présentée. Le but étant simplement d'exposer un premier cadre contextuel au cœur de la restauration rapide. Celui-ci pouvant faire office d'exemple de visualisation face à la diversité des situations qui peuvent s'y représenter et se lier à des enjeux créatifs. La suite des observations vont être réparties selon les trois dimensions analytiques précédemment abordées, reprenant des observations à la fois participantes (Cartron, Pinto & Burnod, 2000), personnelles (2014, 2015) et des conclusions tirées d'une étude qualitative (Rolland, 2015). Seront ensuite présentées une synthèse des sources potentielles de créativité humaine dans une entité de *fast-food*, ainsi qu'un résumé des enjeux de la centralité vis-à-vis du travail *vivant* à proprement parlé.

b. Mise en situation: « Une première journée de travail »

Partons d'un simple exemple via la mise en contexte d'un quelconque fast-food de votre ville, où un étudiant vient d'être embauché. Imaginons également que lors de

l'entretien décisif se déroulant au sein de l'entité même, il y découvrira en même temps son éventuel futur espace de travail. Celui-ci peut évidemment être représenté cartographiquement et délimite ainsi, assez clairement, le périmètre dans lequel il pourra déployer ses qualités professionnelles. Une première notion de limite est donc en quelque sorte imposée, mais mutuellement acceptés au cours de l'entretien et compris bilatéralement en bonne entente. Une deuxième dimension de base sera également discutée: celle de la temporalité. Imaginons donc également que la négociation des plages horaires est en cours pour le prochain mois. Ces deux premières limites de référence, une fois établies, impliquent déjà un certain suivi de règles en vigueur pour le bon déroulement de la restauration rapide en question. Des exceptions concernant ce cadrage initialement fixé peuvent évidemment surgir puisque le monde n'est pas une simple cartographie spatio-temporelle à proprement dit.

Ce qui mène indirectement à la troisième référence posée de manière plus générale dans toute entité collective, celle de la dimension relationnelle. Poursuivons alors en admettant que l'étudiant ait été embauché, et que les contraintes d'espace et de temps aient été absolument respectées lors de sa première journée de travail. Néanmoins, sur le plan relationnel, il n'en est pas été de même :

En effet, Roger, l'étudiant, a découvert pour la première fois son poste de caissier et a du apprendre son nouveau programme sur le tas. Il a néanmoins reçu de rapides conseils fournis par ses collègues dans une sorte de va-et-vient durant la première période de rush. Une heure de formation au programme avait été prévue avant le début de son shift, mais sa formatrice a annulé sa présence en dernière minute pour cause exceptionnelle. De plus, tous les autres collègues avaient un rôle bien particulier à remplir ce jour-là, et n'avaient aucun temps supplémentaire à lui attribuer en cette fin de matinée d'un premier jour de semaine, particulièrement appréciée par la clientèle. Un des managers responsables était cependant bel et bien présent dans un des bureaux mais surchargé de paperasse administrative, et de coups de fil en tous genres. Malgré son manque de formation initiale, après une courte demi-heure, bien que la file des clients prenait de plus en plus d'ampleur, et que son premier client

commençait à élever la voix, il réussit à garder son calme tant il voulait apprendre, et parvint finalement à suivre son programme.

Effectivement, grâce à ses tâtonnements et ses prises d'initiatives durant cette première période de 'crise', ainsi que par ses observations de mimétisme technique auprès de ses collègues caissières et caissiers, Roger réussit à tenir le coup durant les deux heures de rush à la 'caisse' sans trop de plaintes provenant de la clientèle. Le reste de sa journée de travail s'annonçait ainsi : il avait pour tâches, en dehors des périodes de rush (dont le prochain en journée était estimée de façon générale au sein de la tranche horaire 18h-21h), de réapprovisionner le comptoir, apporter de l'aide en cuisine si nécessaire, faire un tour de salle pour débarrasser les tables délaissées, vider les poubelles et remettre les balles parsemées dans la zone-enfant, à leur place initiale, en gage de sécurité préventive. C'est alors, qu'entra dans la salle une octogénaire qui trébucha sur une des balles pour enfant. Heureusement, encore en bonne santé, elle réussit à se retrouver en équilibre sur ses jambes. Malheureusement, son dentier ne supporta pas le coup et vola en éclats devant Roger. En effet, Roger avait oublié une boule. La boule qui changea le cours de sa première journée de travail. À qui la responsabilité ? Celle de Pauline qui avait passé le temps de son repas à éparpiller les balles dans toute la salle ? Celle de ses parents qui à table, n'y virent que du feu ? Celle de Roger, dont un de ses devoirs professionnels, assignés et explicitement déclaré dans le contrat, était de s'occuper de la gestion de sécurité préventive des jeux pour enfants ? Ce qui est sûr et certain, c'est qu'il y avait des comptes à régler. Le responsable-manager débarqua de suite en entendant le tumulte dû à l'incident.

Heureusement, une des assurances de l'entité couvrait ce genre d'incident. Un devoir administratif en plus à rajouter à la liste des managers. Entre-temps, Roger prépara un smoothie à la dame, sans l'approbation directe du responsable, et lui présenta en même temps ses plus sincères excuses pour son manque de prévention professionnelle. Après un regain en énergie, l'octogénaire parvint tant bien que mal à discuter avec le manager présent. Ils arrivèrent à trouver rapidement un accord mutuel à hauteur de leurs assurances respectives, afin que madame Giselle puisse retrouver une dentition convenable au plus tôt et sans frais. Il est 17h53, une troupe de jeunes élèves entrent précipitamment au sein de

l'établissement culinaire. C'est le début de la deuxième période d'affluence. Pendant que Giselle terminait son smoothie au fond de la salle, cliente apaisée, en dépit des péripéties fraîchement vécues. Roger, quant à lui, regagna son poste prioritaire. Un problème survint alors en cuisine. Panne de courant. Néanmoins, ce n'était pas la première fois que ce genre d'évènement se produisait. Le responsable en question connaissait toutes les formalités pour conserver les aliments en lieux frais, ainsi que chacune des étapes nécessaires pour rétablir rapidement le courant. Les différents composants des menus judicieusement estimés pour le restant de la clientèle encore présente, permirent de combler leurs attentes, mises à part deux familles pour lesquelles une solution devait également être rapidement trouvée. Il fallait soit, leur demander d'attendre patiemment encore trois quarts d'heure de plus, soit leur proposer une forme de compensation promotionnelle, ou alors, une forme de recombinaison de leurs menus initialement choisis. Les menus recomposés ne convinrent pas aux familles, ni aucune des deux autres solutions proposées. Ils décidèrent donc de quitter l'établissement pour se tourner vers un concurrent se trouvant à proximité, dans le même quartier. L'électricité fut rétablie peu après, permettant de retrouver le calme dans l'établissement.

Il est temps maintenant pour Roger d'avoir un entretien bref et concis de fin de journée avec son responsable direct, pour établir un bilan récapitulatif de son premier jour d'engagement professionnel. Le bilan négatif se résuma à deux simples remarques, l'une concernant une attention plus particulière quant au maintien des accessoires appartenant à l'espace-jeux. L'autre, concernant son excès de prise d'initiatives sans autorisation préalable d'un responsable quand il s'agit d'offrir une quelconque compensation à la clientèle. Néanmoins, du côté positif, son attitude collective, sa capacité d'adaptation rapide sur le terrain face à un programme virtuel, initialement inconnu, ainsi que sa persévérance à vouloir apprendre dans un moment critique, furent largement félicités.

c. Dimension d'observation au niveau de l'espace de travail

Une entité quelconque de *fast-food* se compose généralement de la salle de restauration interne, – parfois d'une partie externe à disposition de la clientèle – , d'un

espace de jeux pour enfants, de toilettes, d'un comptoir d'accueil, de l'espace de cuisine, de la *plonge*, d'un ou plusieurs bureaux réservés essentiellement à la direction et aux responsables-managers, d'entrepôts et d'espaces de stockage, d'espaces réservés aux équipiers et au personnel (vestiaires et casiers), ainsi que d'un espace prévu pour la réception des livraisons et celui où sont entreposés les déchets, et les surplus non-vendus. Chacun de ces espaces étant aménagé selon les valeurs organisationnelles de l'entreprise, notamment pour favoriser au mieux la rapidité des déplacements des stocks d'approvisionnement et de personnel.

Le comptoir d'accueil et l'espace d'entrée vers la cuisine sont aménagés de telle sorte qu'il y ait un certain ordre pratique pour la mise en service sur plateau, impliquant en outre l'emplacement de toute une liste de ses possibles composants. Il faut aussi prendre en compte certains équipements particuliers : le *bin* (*l'entre comptoir-cuisine où sont rassemblés les burgers*), ou le *tapis roulant* (*Mc Donald's Waterloo**), les *friteuses*, les *chauffeuses* (*pour wings, dips, cheesy's, nuggets,...*), les réfrigérateurs comprenant diverses boissons, salades, desserts et réserves supplémentaires, les machines à cafés, à glaces et à *milshakes*, *une vitrine à desserts*, des écrans (tactiles), des caisses et des récepteurs à paiement électronique, les gobelets et les emballages (*généralement; petite, moyenne et grande forme*), les couvercles à gobelets, les pailles et serviettes, les sauces, les sachets de sel et de poivre, les plateaux et les *sous-plats*, les jouets et les jeux (compris dans les menus-enfants), et les emballages *à emporter*. Lors d'une commande, l'aménagement spatial des différents composants de la demande s'avère primordial pour maximiser la rapidité du service. L'ensemble des tâches attribuées au personnel du comptoir implique toute une suite de déplacements et de *va-et-vient* pour assurer la satisfaction de la clientèle. Le comptoir d'accueil n'est évidemment pas le seul espace aménagé de façon minutieuse pour favoriser la rapidité du service, mais constitue néanmoins l'espace fondamental du contact avec les clients (à noter que de plus en plus de *fast-foods* ont à leur disposition des écrans d'accueil tactiles pour prendre en compte les commandes externes au comptoir principal). Le deuxième espace primordial pour le bon fonctionnement du service est celui de la cuisine qui représente l'étape de production fondamentale dont dépendent le comptoir d'accueil et le service. L'espace de cuisine en restauration rapide est également configuré de manière

très particulière pour favoriser la rapidité de la production, c'est-à-dire : les étapes de *toasting*, de cuisson et de garnissage, sont aménagées spatialement pour assurer une certaine standardisation des doses respectives aux diverses compositions des produits et menus proposés. La quantité de matériel et des réserves alimentaires à stocker doivent être prévues. Ce qui implique donc une répartition et un aménagement minutieux de l'espace-cuisine et du comptoir d'accueil. Une autre composante fondamentale de l'espace est celle des équipements à sources électriques, ou à gaz, autres que ceux précédemment cités, comme les plaques de cuisson (le *grill*) ou le toaster. À noter également, les dernières nouveautés technologiques mises à disposition telles que les *pointeurs*, les écrans de publicité et tableaux de présentation des produits et menus (avec prix affichés), les écrans tactiles du comptoir (et de la salle), ceux en cuisine et ceux installés aux guichets *drive-in*. Ajoutons à cela, les parlophones et casques à micros entre autres. La connaissance de l'emplacement de chaque composant élémentaire à la production et au service semble donc essentielle, impliquant celle de chaque étape des différents postes en cuisine et au comptoir. Ceci afin de faire face aux situations les plus critiques en respectant les valeurs d'équipe, de soutien et de confiance nécessaires parmi le personnel.

Rendre cette dimension spatiale vivante, au regard de la cinquième hypothèse de recherche, impliquerait donc une optimisation de l'aménagement de l'espace de travail face à la complexité de l'enchaînement des opérations de production et de service. Etant donné que certains postes requièrent des tâches fortement répétitives, une formation polyvalente permet d'atténuer certaines formes de répétition « mécanique ». De plus, elle permet l'acquisition de nouvelles compétences et développent des formes de solidarité du personnel, qui dès lors, pourra s'entre-aider et « se remplacer ». Ainsi, maîtriser l'ensemble des prescriptions et de la réalisation des produits et de la mise en service, en amont comme en aval des *process*, est une condition *si ne qua non* à la rotation possible des postes entre collègues. Les locaux étant « agencés selon des normes précises » de sécurité et d'hygiène, une continuelle mise à jour de celles-ci est nécessaire (mesures préventives et développement de protection adéquate). On veillera par exemple à l'aménagement de nouveaux systèmes d'aération contre « les odeurs tenaces qui collent à la peau ». Une rénovation des signaux d'alarme sonore des différents équipements de cuisine, ou la

connaissance des premiers soins contre les brûlures éventuelles, pour anticiper tout accident de travail, est essentielle. Toutes ces mesures peuvent contribuer à réenchanter l'espace de travail. Des décisions quant à la gestion innovante des surplus et des déchets doivent également être prises en compte, en termes de valeurs *éthiques et écologiques*, pour contribuer à une image vivante, interne et externe, de l'établissement.

d. Dimension d'observation selon les références de temps au travail

Néanmoins, connaître les moindres aménagements, les différentes pratiques et déplacements, à l'intérieur de l'espace de travail, ne suffit pas pour maintenir un service acceptable. L'adaptation aux périodes de fréquentation élevée (*rush*) et aux périodes plus calmes est également inéluctable pour le bon fonctionnement d'une telle entité. Il s'agit de satisfaire la clientèle *à temps*. Cette deuxième dimension d'observation, fait référence à la quatrième hypothèse de recherche, qui elle-même peut se décomposer en trois notions temporelles particulières : le temps de production, la gestion juste-à-temps et le *turn-over* du personnel.

La première concerne la phase de production, comprenant les étapes d'enregistrement de la commande, l'encaissement, la préparation de tous les composants du plat, le service au client, ainsi que les éventuelles étapes de stockage durant la production. L'intensité du travail ne se reflète donc pas seulement au niveau de l'enchaînement de plusieurs opérations mais également à travers une extrême rapidité exigée durant les *rushes*. Lors des périodes à *fréquentation faible* (Cartron, Pinto & Burnod, 2000), le personnel est confronté à l'obligation de trouver quelque chose à faire. Le ralentissement du rythme de travail d'un coéquipier a directement un impact sur l'ensemble du personnel participant à la chaîne de prestation. Cette contrainte temporelle implique non seulement un travail d'organisation et de solidarité mais également une succession de mémorisation et de déplacements rapides. N'oublions pas non plus les diverses situations où une adaptation rapide du personnel est requise lors d'un changement de commande, d'un produit manquant, d'une erreur commise dans la chaîne de production et de service, ou de la formation simultanée d'un nouvel employé.

La deuxième notion temporelle particulière au sein des *fast-foods* concerne la répartition des plages-horaires du personnel. Le secteur de la restauration rapide recourt principalement à des contrats à durées partielles, à des CDI, et à des planifications hebdomadaires, ou sur le mois dans le cas d'anticipation plus large. Il se peut souvent que les plages-horaires soient attribuées quelques jours avant les prestations et implique dans ces cas-là une flexibilité particulière du personnel, comme dans d'autres secteurs, notamment celui de l'intérim en général. Cette grande flexibilité temporelle du personnel peut également se refléter au jour le jour, selon l'afflux des clients, à travers une redistribution adaptée des pauses et des *shifts*. Cette gestion du *juste-à-temps* des horaires du personnel est renforcée par l'utilisation de la pointeuse électronique pour le décompte de chaque minute prestée.

Une troisième phase encore plus marquante et représentative de la plupart des *fast-foods* concerne le *turn-over* du personnel. En effet, en dehors des employés considérés selon le critère de l'ancienneté, il existe un débit énorme du flux de personnel, majoritairement représenté par des *équipiers* étudiants, et peut donc considérablement varier d'un mois à l'autre. Cela signifie la prise en compte de temps de parcours professionnels, individuels et collectifs, très distincts. Un *turn-over* élevé qui peut impliquer des "conditions plus difficiles pour la consolidation d'un véritable *groupe* de travail" (Cartron, 2003).

Des contraintes temporelles extrêmes de travail peuvent inévitablement générer du stress et de la fatigue mais également pour certains de la frénésie, du plaisir et de la satisfaction. Une temporalité *vivante*, demanderait donc une appréciation de la tolérance subjective face aux divers rythmes exigés. Elle implique également une responsabilité collective et sans aucun doute un compromis de répartition explicite des tâches et des horaires, négocié et accepté par le management, par le collectif et par chaque membre, dans le but de maintenir le bon déroulement des activités.

e. Dimension d'observation des relations mises en jeu

Les deux premières dimensions (espace et temps de travail) qui viennent d'être abordées sont évidemment intrinsèquement liées et se juxtaposent à travers une multitude de formes et de situations au cœur des réalités de travail. La prise en compte de ces deux dimensions nécessaires à la création et au développement d'une entité de restauration rapide, projette néanmoins la réalité complexe que représentent les relations humaines. Celles qui permettent de faire vraiment vivre, dans l'espace et dans le temps, l'ensemble des activités à considérer.

Sa propre image et celle des autres est d'une première importance, et est de plus en plus soulignée à notre époque, autant dans le développement des relations internes à l'organisation, que dans celles externes au travail. L'*image* peut entre autres représenter le statut de travail en question et reflète un ensemble de critères bien déterminés. Celui de *petit boulot*, ou *boulot de passage* a souvent été repris par une majorité de jeunes étudiants *équipiers* (Cartron, Pinto & Burnod, 2000), qui se font embaucher sans réelle perspective d'engagement sur le long-terme. Ceux-ci considérant souvent leur *job de fast-food* comme un tremplin provisoire, servant à financer leur parcours académique, et leurs conditions de vie modeste. Ces considérations ne sont pas représentatives du secteur de la restauration rapide dans son ensemble mais sont néanmoins souvent exprimées lors d'enquêtes et d'entretiens organisés (Cartron, 2003). Quant aux différents statuts hiérarchiques supérieurs - respectivement dans l'ordre d'importance de responsabilités : les responsables d'équipe (*swings, crew-responsables*), les managers, et les directeurs d'entité - leur perspective d'engagement sur le long-terme montre une importance généralement plus grande que pour les équipiers. Certains membres du personnel, n'aspirant donc pas à une quelconque forme d'engagement à long-terme, peuvent donc exprimer cette qualification d'image provisoire de leur travail. D'autres peuvent envisager un investissement plus durable, et/ou une escalade des responsabilités, particulièrement focalisé(s) sur leur développement professionnel dans ce secteur. Cette image provisoire du travail est-elle réellement profitable à l'entité malgré le fait que les formes de rotation de personnel constituent l'une des gestions du personnel les plus fréquentes ? Est-il réellement bénéfique pour l'entité de conserver des types de gestion

rotatoire quand celles-ci impliquent des formes de *mise à distance* (Cartron, 2003), considérées comme dévalorisantes dans le sens de *petit boulot provisoire*, de dernier recours ou encore comme un levier compensatoire, ou simplement par manque de choix ? Ce type de considération peut n'avoir aucun impact sur la production en tant que telle, mais se fait généralement ressentir tôt ou tard par le collectif, ou de la part la clientèle. Le statut représentatif de son travail a inévitablement son impact au sein du réseau relationnel privé et professionnel.

Néanmoins, une image semi-négative de l'organisation peut représenter une source de solidarité entre plusieurs membres partageant ce même sentiment. Au-delà de l'image proprement conceptuelle et représentative du travail, l'image plus concrète renvoyée notamment par le code vestimentaire, toléré ou non-toléré, et distincts selon les différents postes et statuts hiérarchiques, a également ses divers impacts sur l'ensemble du réseau du personnel, des partenaires et de la clientèle.

Un possible rapport distant envers le travail en question a néanmoins maintes fois prouvé une facette paradoxale entraînée par l'engagement individuel et collectif généré au sein d'une restauration rapide (Cartron, Pinto & Burnod, 2000). Cet engagement est parfois dû aux contraintes établies par le management. Pour certains, il s'agit de "jouer le jeu", ou encore de respecter des principes de solidarité et de responsabilité impliquant directement tout un collectif. Il est évident que différents liens d'affinités s'installent et évoluent au sein du personnel, pouvant passer par des rapports d'autorité extrêmement froids jusqu'à des rapports conviviaux, de complicité ou même de séduction. La gestion et l'adaptation aux possibles conflits implique une grande part de responsabilité du management. Les diverses relations avec la clientèle peuvent également générer des situations plaisantes mais parfois méprisantes, ou indifférentes. Ces contacts avec la clientèle peuvent engendrer toute une gamme de mécanismes de défense. Envisager de rendre son travail *vivant* au sein d'une restauration rapide implique donc un propre engagement subjectif, de même que des conditions d'espace et de temps adéquates. La dimension relationnelle et l'enjeu collectif sont néanmoins de première importance pour développer de véritables opportunités créatives et s'émanciper totalement par le travail.

f. Sources potentielles de créativité humaine au travail

Les sources potentielles de créativité sont omniprésentes au cœur de ces trois dimensions précédemment abordées. Néanmoins, la créativité est souvent déclenchée par la dernière, et donc par cet aspect relationnel entre un membre de l'organisation et son environnement, d'être à être, ou d'être à objet. La créativité humaine individuelle et collective peut être dégagée à tout moment par rapport à cette dimension relationnelle et implique diverses répercussions sur le développement de l'environnement spatio-temporel du travail. Ce potentiel de créativité peut surgir à travers d'innombrables exemples. En passant par des prises d'initiatives concrètes sur le terrain (rapidité, gestion d'intensité et de *rush*, habilité, répartie, connaissances d'astuces, débrouillardise, improvisation, ...), jusqu'à des adaptations mentales et comportementales, intériorisées et extériorisées, pour garder un équilibre de santé individuel et/ou collectif, conforme au maintien du bon fonctionnement de l'entreprise. La créativité d'une organisation peut aussi bien puiser ses sources de façon spontanée à travers des actes individuels ou collectifs. Les revendications collectives de type syndical étant faiblement présentes dans le secteur de la restauration rapide (Cartron, 2003), notamment dû au *turn-over* élevé. Cette situation pourrait néanmoins évoluer à l'avenir. Il va de soi que des *espaces de discussion* (Detchessahar, 2013) pour partager des idées et des ressentis s'avèrent représenter un pilier fondamental pour un développement sain et créatif de l'entité en question. Le potentiel créatif peut également être favorisé grâce à des programmes virtuels internes pour maintenir un flux de connaissances propice à son évolution (ex. : infrastructure interne à l'organisation, *process* des chaînes de production, connaissances juridiques liés au travail en question). Ces programmes internes pourraient également permettre d'entrevoir de nombreux scénarios virtuels de travail, représentant des situations concrètes, afin de faire évoluer les visions individuelles et collectives.

g. Enjeux de la centralité et du travail vivant

Freud disait que Copernic avait démontré que notre planète n'était pas le centre de l'univers et que Darwin considérait que l'espèce humaine n'était pas au centre de l'évolution

des êtres vivants. Quant à lui, Freud soulignait lui-même une troisième forme : l'Homme n'était pas au centre de lui-même. Si l'on considère que le travail occupe une place centrale de la vie humaine, que peut représenter la notion même de centralité dans une organisation de travail telle qu'un *fast-food*? Encore une fois, cela dépend de la perspective choisie. On peut imaginer selon la configuration hiérarchique de l'organisation en question, que certains membres pourraient se sentir « centraux », notamment ceux dotés d'une vaste gamme de responsabilités ou d'un rôle considéré comme important et primordial. Néanmoins, il est évident que c'est l'ensemble des membres et des relations structurant la dimension collective de l'entreprise qui permet de la faire évoluer. Cette dimension collective, et donc relationnelle, peut représenter la fonction centrale au bon fonctionnement de l'entité toute entière. Mais n'est-ce pas pourtant chaque vision individuelle qui renforce l'identité collective, contribuant ainsi fondamentalement à son bon développement? Malgré les écueils qui peuvent être rencontrés dans le cadre de la restauration rapide, il m'est impossible de croire au manque de possibilités créatives individuelles et collectives pour entrevoir la continuité d'un essor *vivant*.

Conclusion finale

Il n'existe évidemment pas de solution unique, ni définitive, pour répondre à la problématique de départ. Comme établis durant la trame de ce mémoire, les pistes de réponses au questionnement de ce qui peut rendre le travail *vivant* sont vastes. En puisant au cœur de tout un ensemble de processus créatifs, toute une ramification de sous-questions s'ensuit. Envisager quelconques moyens concrets pour réenchanter le travail nécessite tout d'abord une prise en considération de positionnement subjectif et individuel de l'individu face à sa propre situation de travail. Cette prise en considération entraîne inévitablement un positionnement de jugement doté encore une fois de facettes subjectives, et objectives construites, notamment pour questionner et en comprendre le sens et les valeurs qui s'entrecroisent au travail.

Pour le clinicien, il n'y a jamais réellement de neutralité, ni dans l'expression de celui qui dévoile son opinion, ni dans l'écoute de l'intervenant théoricien ou praticien. Dès lors, l'importance de la remise en contexte historique, autant du point de vue d'un parcours ou d'une situation de travail individuellement partagé, incite également une prise en compte plus fine de scénarios ou de cas similaires, ou partiellement comparables, du monde du travail dans son ensemble. L'expression et la compréhension de la connaissance, échangée et développée, regorgent elles-mêmes de limites et de contraintes pour lesquelles il est également nécessaire de créer un socle de langage commun. Ceci afin de faciliter les conditions d'un espace de discussion, de partage d'avis et d'idées. Tout cela requiert une attention particulière, et indubitablement du temps, pour éclairer les diverses formes de revendications quant à une possible métamorphose d'un aspect particulier du travail. Tout membre engagé dans une organisation de travail, et surtout ceux qui se voient dotés d'un taux de responsabilités plus élevé, doivent en être conscients.

Le développement d'idées pour améliorer les conditions de travail, quel que soit le secteur, ne manque pas. Les innombrables opportunités qui s'offrent notamment à notre époque via les supports fournis par la technologie permettent d'énumérer, de décrire et de laisser libre à une interprétation plus rapide des situations de travail. De telles possibilités

peuvent permettre des configurations virtuelles enrobant la complexité et la diversité de toute une gamme de scénarios professionnels. Les sources de créativité, interne et externe, de l'être humain confronté à son environnement, peuvent s'avérer inépuisables selon le cas ou dans certaines perspectives, aussi bien sur le plan de la créativité collective. Au delà des enjeux politiques qui peuvent être appliqués à divers domaines du travail, serait-il possible qu'un jour chaque individu puisse s'épanouir pleinement dans son activité, ou dans ses activités, et en même temps se sentir potentiellement capable individuellement et, ou collectivement, de surmonter des situations contraignantes, tout en contribuant modestement, ou plus largement, à la société humaine et environnementale toute entière ?

Bibliographie

Amado, G. (2015). Travail et créativité. Aux sources intimes de la mètis : espace potentiel, psychosocialité, résilience. *Education Permanente*, 202 (1).

Aznar, G. (2014). *La créativité : définitions*. Paris: Créa-Université.

Berthoz, A. (2013). *La vicariance*. Paris : Odile Jacob.

Bidet, A. (2005). Le travail et sa sociologie au prisme de l'activité (introduction). Université Paris, IV-Sorbonne et IDHE.

Boissonnat, J. (2011). Le travail à travers le temps, à travers les textes. *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 1, 105-112. doi: 10.3917/rindu.111.0105.

Cartron, D. (2003). Le sociologue pris en sandwich ! *Travail et Emploi*, 94, 59-64.

Detchessahar M. (2013). Faire face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion. *Négociations*, 1(19), 57-80. doi : 10.3917/neg.019.0057.

Dejours, C. (1993). Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel. *Education permanente*, 116, 47-70.

Dejours, C. (2010). Mai 68 et la Recherche sur le travail au CNAM. *Les grands entretiens de l'ESSEC sur l'apprentissage*. En ligne sur le site de <http://essec.mediagong.tv/Dejours/>

Dejours, C. (2007). Le travail entre espoir et désespoir (Introduction) Communication au Fonds Reine Fabiola.

Dejours, C. (2009). *Travail vivant. Tome 1: Sexualité et travail*. Paris : Payot.

Dejours, C. (2009). *Travail vivant. Tome 2: Travail et émancipation*. Paris : Payot.

Delport, M.-F. (1984). Trabajo-trabajar(se) : étude lexico-syntaxique. *Cahiers de linguistique hispanique médiévale*, 9 (1), 99-162.

Detienne, M. & Vernant, J.-P. (1993). *Les ruses de l'intelligence : La mètis des Grecs*. Paris : Flammarion.

Dodier, N. (1995). *Des hommes et des machines*. Paris : Métailié.

Flebas, M. (2016). L'arnaque de l'étymologie du mot « travail ». En ligne sur le site de <https://blogs.mediapart.fr/flebas/blog/240316/l-arnaque-de-l-etymologie-du-mot-travail>

Gerth, H., Wright Mills C. (1946). *From Max Weber : Essays in Sociology*. New York, États-Unis : Oxford University Press.

Grégoire, M. (2012). *Le lexique par le signifiant. Méthode en application à l'espagnol*. Sarrebruck, Allemagne : Presses Académiques Francophones.

Jobert, G. (2015). Travail et créativité. Catachrèse et vicariance. *Education Permanente*, 202 (1), 14-15.

Lhuilier, D. & Ulmann, A.-L. (2015). Travail et créativité. *Éducation Permanente* 202 (1), 6.

Linhart, R. (1981). *L'Établi*. Paris : Les Éditions de Minuit.

Matillat, A. (2015). *Idriss Aberkane : Et si on mangeait de la connaissance ?* France : TEDx Panthéon Sorbonne.

Morin, E. (2011). *La Voie pour l'avenir de l'humanité*. Paris : Librairie Arthème Fayard.

Meda, D. (2001). Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain. *Cités*, 8 (4), 21-33.

Pinto, V., Cartron, D. & Burnod, G. (2000). Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un « petit boulot ». *Travail et emploi*, 83,137-156.

Renault, E. (2012). Dewey et la centralité du travail. *Travailler*, 28(2), 125-148. doi : 10.3917/trav.028.0125.

Rey, A. (1992). *Le Robert. Dictionnaire historique de la langue française*. Paris : Dictionnaire le Robert.

Roland, M. (2015). *Etude qualitative de l'évolution du rapport au travail des jeunes travailleurs dans les restaurants fast-food*. (Mémoire de Master). Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.

Schwartz, Y. (2009). Les ingrédients de la compétence : un exercice nécessaire pour une question insoluble. *Education permanente*, 133, 9-34.

Smith, A. (1767) *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations (Tome II)*. Paris : Flammarion (1991).

Svendsen, L. (2010). *Work*. Durham, Royaume-Uni : Acumen.

Vernant, J.-P. (1988). *Travail et esclavage en Grèce ancienne*. Bruxelles : Complexe Eds.

Vigna, X. (2007). L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines. *Presses Universitaire de Rennes*, 70-72.

Zarifian, P. (2003). *A quoi sert le travail ?* Paris : Éd. La Dispute.

