

Enquête sur un collectif de *militants radicaux* autogéré



Sommaire

Remerciements.....	2
Introduction.....	3
I. Présentation de l'enquête.....	6
A. L'enquête, visée et méthodologie.....	6
B. Présentations des militants.....	6
A. La ZAD du Carnet.....	6
II. Fonctionnement du collectif autogéré.....	9
A. Les Terres : une micro-société anarchiste et écologiste.....	9
B. Perception du travail au sein du collectif : les militants travaillent-ils vraiment ?.....	10
III. Étude du travail au sein des Terres.....	11
A. Une prescription du travail informelle.....	11
B. Travail réel : un idéal pas encore atteint.....	13
B.1 Chacun dans son coin : de la spécialisation informelle.....	14
B.2 L'absence de structure : une fausse bonne idée.....	16
C. Au-delà du prescrit et du réel : la question de la rétribution symbolique.....	19
C.1 Un fort sentiment d'utilité et un regain de sens au niveau individuel.....	19
C.2 Faire partie du collectif, entre (in)visibilisation du travail et objectif commun.....	20
C.3 Le rejet de la société pour provoquer une dissonance.....	22
Conclusion.....	24
Ressources bibliographiques.....	25
Annexes.....	26
Annexe 1 : Les quatre conditions pour le bon fonctionnement.....	26
Annexe 2 : les sept fondamentaux pour une structure démocratique.....	26
Annexe 3 : le FAST du travailler.....	27

Remerciements

Avant d'entamer notre propos, nous tenions à remercier chaleureusement Alpin, Amann et le reste du collectif de militants de nous avoir accueillis aux Terres et de nous avoir raconté leur quotidien avec beaucoup de passion, sans tabou ni langue de bois. Merci à Marie-Claire Hénaux de nous avoir accompagné dans la réalisation du trajet. Nous souhaitons également remercier Mathis Leroy de nous avoir prêté sa voiture. Enfin, un grand merci à Nicolas Salzmänn de nous avoir fait confiance sur ce choix de mémoire et de nous donner la possibilité de travailler sur des sujets toujours aussi passionnants.

Introduction

« Celui-ci [le capitalisme industriel] a bouleversé les formes d'organisation traditionnelle du travail en lui imposant une discipline fondée sur des horaires obligatoires et monotones, des cadences toujours plus régulières, accélérées et synchronisées, mesurées par des horloges et des montres toujours plus précises¹ ».

Le travail et les promesses qu'il porte en lui semble abîmé à l'ère du capitalisme industriel. En effet, l'industrialisation a complètement bousculé la manière de vivre le travail et ainsi le rôle qu'il occupe dans notre individuation.

Tout d'abord, et comme l'a mis en évidence l'historien Edward P. Thompson, l'arrivée de l'horloge a permis l'industrialisation en faisant désapprendre aux travailleurs à produire leur propre temps. Le sociologue et historien Gilles Pronovost résume : « à un rythme paysan de demi-subsistance, tributaire de la température et des saisons, au caractère irrégulier du travail ponctué de fêtes diverses, a succédé lentement mais sûrement, ce que l'on a appelé la discipline du temps² ». Nous serions donc passés d'une mesure du temps orienté à la tâche à celle d'un travail évalué en unité de temps, entraînant une perte de sens important pour les travailleurs. L'horloge a ainsi été « moins perçue comme instrument de mesure du temps que d'oppression³ ». Raison supplémentaire, là où l'orientation par la tâche représente une œuvre personnelle, une contribution à une communauté dont on sent faire partie, l'orientation par unité de temps commence à se noyer dans un marché et un commerce dont l'échelle nous dépasse. L'horloge participe à la séparation toujours plus nette du temps de travail et des autres temps de la vie quotidienne, alors que dans une communauté qui fonctionne à la tâche les deux sphères se juxtaposent. Il n'y a, en effet, guère de « conflit entre travailler et "passer le temps de la journée"⁴ ».

De plus, avant l'industrialisation, le travail est une activité dans laquelle on se réalise pleinement, et qui n'est pas monotâche, le travail est ainsi poreux. Il n'est pas encore « contrôlé et minuté par la machine⁵ », ce qui permet une certaine liberté dans l'organisation des tâches, soit une auto-prescription davantage présente : Edward P. Thompson exemplifie cela avec le cas d'un fermier tisserand méthodiste. En analysant son journal, il découvre la variété de ses occupations. Le 25 janvier 1783, « il tisse deux verges, se rend au village voisin et s'acquitte de menus travaux autour et dans la cour, et dans la soirée écrit une lettre ». En juillet, il « effectue des livraisons à façon avec une charrette à cheval, ramasse des cerises, aide à construire la digue d'un moulin, participe à une réunion baptiste et assiste à une pendaison publique⁶ ».

Avec l'avènement du capitalisme industriel, le travail et son lien avec les individus ont été profondément bousculés. L'industrialisation s'accompagne de nouvelles organisations du travail. Le taylorisme, qui tient son nom de son inventeur Frederick Winslow Taylor, réorganise le travail au prisme d'une vision scientifique et d'un objectif de productivité. Le travail est d'une part divisé horizontalement

¹ Thompson, Edward P. *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*. Paris : La fabrique, 2004, p.7.

² Pronovost, Gilles. *Temps culture et société: Essai sur le processus de formation du loisir et des sciences du loisir dans les sociétés occidentales*. Québec : Presse de l'université du Québec, 1982. p. 15.

³ *Ibid.*, p. 17.

⁴ Thompson, Edward P. *op. cit.*, p. 10.

⁵ Farcy, Jean-Claude. « Le temps libre au village (1830-1930) ». In : *L'avènement des loisirs (1850-1960)*, (2020), p. 306.

⁶ Thompson, Edward P. *op. cit.*, p. 10.

avec la décomposition du travail en plusieurs tâches attribuées aux ouvriers, d'autre part, verticalement par une division hiérarchique : les ingénieurs pensent, les ouvriers exécutent. Cette méthode rencontre une vive critique ouvrière car elle dépouille les travailleurs de leur savoir-faire et exploite les corps.

Maintenant dépassé, le Taylorisme a vu le « management du chiffre » lui succéder, s'inspirant du modèle japonais. Celui-ci ne sera pas beaucoup mieux, loin de là : perte des marges de manoeuvre, déclin de l'autonomie, dégradation des conditions de travail dû à des « modes dictées par les grands cabinets de conseil en organisation⁷ ». La méthode de management *LEAN* en est l'exemple parfait. Cette approche, développée par le constructeur automobile japonais Toyota dans les années 1950, est une focalisation excessive sur l'efficacité qui vise à maximiser la valeur pour le client tout en minimisant les gaspillages.

Pour synthétiser, l'industrialisation, accompagnée des ingénieurs et des machines, permet « de formaliser et extérioriser les processus de production ». On grammatise ainsi le savoir-faire des artisans, on sépare l'acte de travailler et le travail de création. Le philosophe Bernard Stiegler poursuit en affirmant que « l'ouvrier, qui était l'individu technique, devient le servent de la machine porteuse d'outils, laquelle devient le nouvel individu technique : la réalité de la prolétarianisation, c'est outre la paupérisation, la perte de savoir du travailleur⁸ ». Sur ce point, de nombreux intellectuels ont une vision commune à celle de Bernard Stiegler. On peut citer Günther Anders, qui voit dans l'industrialisation le début de l'obsolescence de l'Homme qui n'a plus de prise sur ce qu'il produit, et qui devient exécuteur plutôt que créateur ; le sociologue Georges Friedmann qui se demande où va le travail à l'heure où « [l']on réduit inéluctablement le nombre de tâches que l'ouvrier peut définir ou coordonner selon son initiative⁹ ». Le philosophe-jardinier Aurélien Berlan ose même dire que « l'industrialisme est la poursuite de l'esclavagisme par d'autres moyens¹⁰ ».

La spécialisation et la division du travail, l'augmentation des cadences et du temps de travail, qui sont advenus avec l'industrialisation sont des facteurs générateurs d'aliénation et de déshumanisation, et ont ainsi abîmé les promesses du travailler. C'est de ce constat qu'est née notre envie d'explorer les lieux dits alternatifs : proposant de nouvelles manières de vivre et de s'organiser, comment le travail est-il réinventé dans un collectif de militants radicaux autogéré ? En effet, les militants radicaux, par leur pratique quotidienne d'autogestion, remettent constamment en question notre société, subtilement contrôlée, en mettant en évidence sa capacité résiduelle à embrasser la vie et à engendrer des espaces où les normes régulatrices sont radicalement différentes et autonomes des règles dominantes. C'est par leur action même qu'ils déstabilisent les structures établies et nous invitent à repenser les fondements de notre réalité sociale, à explorer de nouveaux horizons où les relations de pouvoir sont redéfinies et où l'autonomie individuelle et collective peut s'épanouir. Dans leur quête d'une véritable émancipation, ils mettent en lumière les potentialités d'une transformation sociale profonde, stimulant ainsi notre imagination sociétale et notre capacité à concevoir des formes alternatives d'organisation et de régulation. Et ce, notamment sur la notion de travail. Ce dernier n'étant plus perçu comme un simple « emploi », synonyme de salaire, il met en avant la convivialité, la quête de sens, la réalisation et la déconstruction de soi. Rappelons-le, le travail est

⁷ Perez, Coralie, and Thomas Coutrot. *Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire*. Seuil, 2022. p. 50.

⁸ Stiegler, Bernard. *Mécréance et discrédit. L'esprit perdu du capitalisme*. Paris : Galilée, 2004, p. 92.

⁹ Friedmann, Georges. "Où va le travail humain ?" In : *Revue Française de Sociologie* 4.3 (1963), p. 634.

¹⁰ Berlan, Aurélien. *Terre et Liberté, la quête d'autonomie contre le fantasme de délivrance*. Le Batz : La Lenteur, 2021. p. 85.

« l'activité organisée par laquelle les humains transforment le monde naturel et social et se transforment eux-mêmes¹¹ », le travail est affaire de politique et d'individuation.

Nous aimerions ainsi approfondir la problématique suivante : soucieux d'abandonner les codes traditionnels, comment les militants radicaux réinventent-ils l'organisation collective du travail ? Quelles sont les conséquences sur leur rapport au travail ? Quels impacts sur les promesses du « travailler » (individuation psychique, collective, sociologique, professionnelle et sociétale) ?

¹¹ Perez, Coralie, and Thomas Coutrot. *Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire*. Seuil, 2022 p. 13.

I. Présentation de l'enquête

A. L'enquête, visée et méthodologie

Notre étude s'appuie sur une enquête de terrain réalisée auprès de militants radicaux vivant en autogestion. Lors de celle-ci, nous avons cherché à comprendre le quotidien de ces personnes, l'organisation de leur collectif, leur rapport au travail ainsi que la manière dont ils gèrent les pressions organisationnelles, psychologiques et politiques. Le but de ces entretiens était également de saisir le sens que ces militants trouvent dans leur travail, mais aussi les choses qui pouvaient leur déplaire. Dans ce but, nos entretiens ont pris la forme d'une discussion ouverte lors de laquelle nous avons abordé quatre champs : le quotidien du militant ; son rapport au travail ; l'organisation du collectif ; et enfin la rétribution perçue. Après une prise de contacts aisée, nous avons réussi à obtenir des discussions avec deux militants : Amann et Alpin.

B. Présentations des militants

Amann

Amann est entrée en classes préparatoires après le Bac puis en école d'art. En parallèle, elle venait voir ce qui se passait à la ZAD du Carnet. Ça a été un déclic, elle choisit de tout quitter pour devenir militante radicale.

Alpin

Il a suivi un parcours classique d'ingénieur : après son Bac S, il a été diplômé en 2016. Par la suite, il bifurque progressivement : en quête de sens et d'alternatives, il enchaîne le woofing et les tours à vélo, puis devient paysan boulanger. Mais très vite, il se rend compte que c'est un métier fastidieux et soumis à de nombreuses contraintes. C'est à ce moment-là qu'il entend parler de la ZAD du carnet et s'y rend. Il n'a jamais quitté ce mouvement depuis.

A. La ZAD du Carnet

Une ZAD, ou Zone À Défendre¹², est un territoire occupé de manière temporaire ou permanente par des personnes qui s'opposent à un projet d'aménagement ou à une activité jugée nuisible pour l'environnement ou les habitants. Ce type de lutte fait souvent suite à un échec dans la lutte juridique ou démocratique : constatant que moyens légaux et « démocratiques » n'ont pas porté leurs fruits, les militants et riverains contestataires se regroupent afin de mettre en place un dispositif spatial d'occupation de l'espace pour entraver la réalisation d'un projet.

Les occupants sont habituellement des militants écologistes et anticapitalistes, des riverains ou des agriculteurs qui veulent protéger leur territoire de l'implantation de grandes infrastructures comme des aéroports, des barrages, des autoroutes, des lignes de TGV ou des projets d'exploitation de ressources

¹²En réalité, Zone À Défendre est le détournement du sigle Zone d'Aménagement Différé. Ce sigle désigne officiellement une interdiction de tout aménagement et de toute construction sur un territoire donné en vue d'un projet d'aménagement.

naturelles. Ainsi, les ZAD dépassent le cas des contestations locales. Dans le cas emblématique de Notre-Dame-des-Landes, au-delà de l'aéroport en lui-même, c'est contre l'image de la société capitaliste que l'on se bat, dénonçant ainsi « la fuite en avant perpétuelle du système de croissance ».

Mais au-delà de leur dimension contestataire, les ZAD sont également des laboratoires d'expérimentation sociale et environnementale, qui peuvent inspirer des modes de vie alternatifs. La diversité des personnes présentes dans une ZAD, accompagnée des opinions et des raisons d'occuper le territoire différentes, implique qu'il y a en réalité une très grande multiplicité de modes de vie sur un même site. Il y a même « autant de ZAD que d'habitants : ce type de lieux se définit à mesure que ses habitants s'y engagent et le modifient ».

En effet, les ZAD sont généralement des lieux de résistance pacifique où l'on cherche à construire des alternatives respectueuses de l'environnement, tout en se libérant des formes d'oppression et de répression de la société néo-libérale. Les occupants y vivent en communauté et développent des modes de vie alternatifs. Cependant, les ZAD peuvent aussi être le théâtre de tensions, voire de violences, entre les occupants et les autorités qui cherchent à les déloger. Les expulsions peuvent être brutales et les affrontements avec les forces de l'ordre sont fréquents.

Bien qu'elles soient toutes différentes, les ZAD sont intéressantes par leur volonté d'abandonner les codes sociaux et par leur organisation. D'ailleurs, ces dernières sont souvent disruptives, proposant un nouveau rapport à la nature, à l'altérité, au temps et donc... au *travail*, qui se place au cœur de nos réflexions.

Les intervenants que nous avons contactés en PH13 vivent aujourd'hui dans un lieu proche de l'ancienne ZAD du Carnet dont les membres de ce collectif sont majoritairement issus¹³. Dès lors, nous retracerons succinctement l'histoire de la ZAD du Carnet pour mieux comprendre l'évolution et le parcours de nos militants.

La ZAD du Carnet est une zone à défendre située au Carnet, sur la rive gauche de l'estuaire de la Loire, près de la commune de Frossay, en France. Créée en août 2020, elle a pour but d'empêcher un projet d'aménagement du Grand Port Maritime de Nantes-Saint-Nazaire.

Déjà en 1981, le site de 395 hectares est étudié pour accueillir une centrale nucléaire. Le projet se verra finalement être véhément contesté par la population locale au point d'être officiellement abandonné après une annonce de Lionel Jospin¹⁴.

Après quelques années de calme, le site du Carnet (appartenant en grande partie au Grand Port Maritime Nantes-Saint-Nazaire) est de nouveau la proie à de grands projets : le Grand Port Maritime prévoit de bétonner 110 hectares de zones naturelles dans l'estuaire de la Loire pour y accueillir des

¹³ Pour autant, et comme nous l'ont répété Alpin et Amann, Les Terres sont aujourd'hui un lieu qui se veut autonome et détaché de la ZAD du Carnet qui n'existe plus : ils ne sont plus des zadistes, mais bien des militants radicaux.

¹⁴ Patxi, Kittu. « Centrale nucléaire du Carnet : marche arrière de l'État » - Archives du Monde libertaire, 1997. [URL] : <https://ml.ficedl.info/spip.php?article2709>

entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables. Plus précisément, le groupe annonce vouloir installer un parc industriel « dédié aux éco-technologies marines¹⁵ ». Cette décision est critiquée par de nombreuses associations, dont le collectif Stop Carnet, qui organise une mobilisation pour protester contre cette initiative. Les associations ne sont pas dupes et comprennent qu'il n'y a rien de très écologique dans ce grand projet technologique : bétonner le site du Carnet, ancienne île de 395 hectares, qui s'est transformée en une zone naturelle riche de 116 espèces protégées est même un projet écocidaire. Cependant, le Grand Port Maritime veut transformer cet espace paisible en un parc éco-industriel dédié aux énergies renouvelables et cette initiative est autorisée en 2017. Un appel à projets ne tarde pas à suivre à l'automne 2019. Alors que les entreprises qui manifestent un intérêt pour ce lieu se font rares, le Grand Port Maritime est pressé d'avancer. Et pour cause, le Carnet figure sur la liste de douze sites « clé en main » pour lesquels les procédures administratives ont été anticipées et qu'Emmanuel Macron a promis lors de sa campagne présidentielle.

La lutte va ainsi démarrer entre un État décidé à faire avancer son projet *écologique* coûte que coûte et des associations de plus en plus nombreuses à protester. Parmi elles, on peut citer Le Mouvement National de Lutte pour l'Environnement (MNLE), Extinction Rébellion et Alternatiba qui ne cesseront de scander : « Nous sommes la Loire qui se défend¹⁶ ». En réalité, cette lutte met en jeu des visions écologiques antagonistes : d'un côté, la sobriété, la décroissance, la volonté de changer son rapport à la nature du côté des militants, et de l'autre les Hauts fonctionnaires « écomodernistes », selon qui la technologie nous sauvera.

L'installation de la ZAD à la suite de la mobilisation de fin août aura eu son effet, le projet sera mis en pause¹⁷ avant d'être finalement arrêté, pour le moment en tout cas.

« Le Port fait régulièrement des annonces régulières comme quoi il n'y aurait actuellement pas de projet au Carnet mais que ça reste une réserve foncière sous entendant qu'il est possible qu'un nouveau projet voit le jour au Carnet un jour. Nous nous méfions toujours de la communication institutionnelle qui est aussi peu fiable que la parole politique mais la répétition de cette communication laisse penser à une vraie info même si nous restons méfiant-es.¹⁸ »

Une victoire pour les zadistes¹⁹ qui laisse tout de même un goût amer. Tout d'abord, on redoute que l'État tente simplement de calmer le jeu pendant quelques années avant de revenir à la charge. Mais surtout, une expulsion policière violente : un hélicoptère, des blindés, plusieurs escadrons de gendarmerie,

¹⁵Boussion, Xavier. « Loire-Atlantique. Au Carnet, le nouveau projet de la discorde », 2020. [URL] : <https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/loire-atlantique/loire-atlantique-au-carnet-le-nouveau-projet-de-la-discorde-7a5d4a3a-c76d-11ea-ade7-4b60c6e21d33>

¹⁶Leussier, Héloïse. « L'estuaire de la Loire menacé par le béton d'un projet industriel », 2020. [URL] : <https://reporterre.net/L-estuaire-de-la-Loire-menace-par-le-beton-d-un-projet-industriel>

¹⁷Leussier, Héloïse et Coulon, Alexis. « Face aux oppositions, le projet industriel du Carnet vacille », 2020. [URL] : <https://reporterre.net/Face-aux-oppositions-le-projet-industriel-du-Carnet-vacille>

¹⁸« Quoi d neuf au Carnet ? » Zad du Carnet, 2023. [URL] : <https://zadducarnet.org/index.php/2023/04/23/quoi-dneuf-au-carnet/>

¹⁹« Pas de projet au Carnet, encore une victoire des zadistes ! » Zad du Carnet, 2023. [URL] : <https://zadducarnet.org/index.php/2023/04/26/pas-de-projet-au-carnet-encore-une-victoire-des-zadistes/>

des bulldozers et des zodiacs sur la Loire, environ 800 gendarmes d'après le collectif Stop Carnet pour évacuer quelques dizaines de manifestants²⁰.



Figure 1 : L'expulsion.

Ainsi, les modes de vies alternatifs²¹ qui étaient en train d'émerger dans la ZAD ont été mis à mal par l'expulsion. D'ailleurs, pour une des occupantes, c'est le mode de vie plutôt que l'occupation du lieu qui dérangeait véritablement : « *S'ils veulent nous virer, c'est parce que notre mode de vie dérange*²² ». Malgré cela, les modes de vie alternatifs continuent à fleurir partout en France, et notamment aux Terres. En effet, quelques mois après l'expulsion, quelques anciens zadistes du Carnet – qui ne se côtoyaient pas forcément lorsqu'ils étaient sur la ZAD – se sont réunis et de là est né l'émergence du collectif que nous avons rencontré.

II. Fonctionnement du collectif autogéré

A. Les Terres : une micro-société anarchiste et écologiste

À l'intérieur même des Terres, la communauté est parfois vécue comme une micro-société qui, suivant l'intensité de sa cohésion interne, se définit plus ou moins comme « une société où chacun peut se mesurer aux autres, gagner leur estime, démontrer sa valeur non plus principalement par son travail professionnalisé et par l'argent gagné, mais par une multitude d'activités déployées dans l'espace public ou

²⁰ « La Zad du Carnet expulsée à l'aube », 2021. [URL] : <https://reporterre.net/La-Zad-du-Carnet-expulsee-a-l-aube>

²¹ Le pluriel est à mettre en exergue : « il n'y pas "une Zad" mais "des Zads", avec des points de vue et des motivations très variées. » Leussier, Héloïse et Coulon, Alexis. « À la Zad du Carnet, on déconstruit les normes, mais on tient les barricades », 2021. [URL] :

<https://reporterre.net/A-la-Zad-du-Carnet-on-deconstruit-les-normes-mais-on-tient-les-barricades>.

²² *Ibid.*

publiquement reconnues et valorisées par des voies autres que monétaires²³ ». En son sein, les relations de pouvoir et de domination – telles que théorisées par Deleuze, Foucault et Derrida – sont rejetées. En effet, il ne suffit pas de critiquer le capitalisme et l'État pour imaginer une société émancipée, il faut aussi lutter contre les diverses dominations et discriminations. D'ailleurs, en reprenant l'analyse de Silvestro et Fontan²⁴ concernant des expériences autogestionnaires, on peut affirmer que la plupart des acteurs impliqués dans ces expériences se caractérisent par : « (1) une construction, sinon anticapitaliste, du moins très critique, des rapports économiques; (2) une sympathie évidente pour la démocratie participative et la mise en œuvre d'efforts concrets pour lui donner vie ; (3) l'orientation de l'action vers le développement de connaissances pratiques, voire techniques, au sein d'actes concrets ; (4) un discours sur la solidarité influencé par l'écologisme, le féminisme, les droits humains et, de façon plus implicite, un certain socialisme. » De plus, tous souhaitent « garder la pleine responsabilité de leurs actes, agissent en vertu de leurs droits et de leurs devoirs personnels, donnent à un être son développement naturel, n'ont personne pour maître et ne sont les maîtres de personne. » Ainsi, par la mixité sociale de leur communauté, ils changent les modes de vie, les relations sociales ainsi que les habitudes personnelles et collectives. Ces acteurs « luttent contre la dépendance sociale envers l'État, les appareils d'État et même envers diverses formes d'expertises professionnelles²⁵ ». Ils s'opposent à la hiérarchisation, la bureaucratisation, la standardisation et sont orientés vers la recherche de maîtrise collective d'aires de la vie en société. En supprimant l'État, ils suppriment aussi toute morale officielle, sachant d'avance qu'il ne peut y avoir de la moralité dans l'obéissance à des lois incomprises, dans l'obéissance de pratiques dont on ne cherche pas même à se rendre compte. Pour reprendre Rabelais, cette micro-société est composée d'hommes se gérant à leur guise sans loi imposée, n'ayant d'autre règle de conduite que leurs « vouloir et franc arbitre ».

Ainsi, par leur action quotidienne d'autogestion, ils interpellent notre société, si insidieusement contrôlée, sur la capacité qu'il lui reste à libérer la vie et à créer des espaces où les normes de régulation sont radicalement différentes et autonomes des règles dominantes. De ce fait, la pratique autogestionnaire apparaît à la fois comme un moyen et une fin à atteindre. Pour Henri Lefèbvre, « elle montre le chemin pratique pour changer la vie, ce qui reste le mot d'ordre et le but et le sens d'une révolution²⁶ ».

B. Perception du travail au sein du collectif : les militants *travaillent-ils* vraiment ?

Dans ce contexte, la notion de travail existe, même si le terme n'est pas employé à proprement parler. Et si cette notion existe, elle est bien loin de l'idée qui se répand aujourd'hui selon laquelle le travail

²³ André, Gorz, *Misère du présent, richesse du possible*, édition Galilée, Paris, 1997.

²⁴ Silvestro, Michele, Fontan, Jean-Marc., « Vivre demain dans nos luttes d'aujourd'hui! », *Possibles*, vol. 29 n° 2, Montréal, 2005.

²⁵ Maheu, Louis, « Les mouvements de base et la lutte contre l'appropriation étatique du tissu social », département de sociologie, université de Montréal, Montréal, 1983.

²⁶ Lefèbvre, Henry, « Problèmes théoriques de l'autogestion », *Autogestion*, n° 1, 1966, p. 59-70.

n'est que torture. En effet, loin de cette « arnaque idéologique » – pour reprendre les termes de Franck Lebas –, le travail dans un collectif de militants radicaux est plutôt un « fait concret, physique, l'engagement de corps, des esprits, des sens pour agir sur le monde » selon les termes de Pierre-Yves Gomez. Même si le mot n'est pas cité en soi, c'est parce qu'il est rendu invisible – sûrement parce que l'on nous a appris à ne plus voir une activité qui n'est pas économique comme un travail. D'ailleurs, certains étaient flattés que l'on pose le mot « travail » sur leur activité, comme si on légitimait leur activité. En fait, même si quelques-uns disent « je vais bosser » en se levant le matin, il semblerait qu'ils manquent de statut social à proprement parler ou de validation extérieure. Cela peut notamment être dû à un manque de reconnaissance de la part de leur entourage ou de la société dont on reparlera plus tard. Pourtant, pour reprendre Pierre-Yves Gomez, « c'est dans les régions du travail domestique et du travail bénévole que se jouent les transformations les plus considérables pour notre avenir²⁷ ».

Le travail au sein du collectif comprend ainsi les tâches domestiques, idéologiques, techniques, relationnelles, enfin tout ce qui participe à la réalisation de soi, et donc celle du collectif. De ce fait, le temps hors travail n'existe *quasiment* pas : pas d'horaires fixes, pas de week-end, pas de vacances. Amann, qui se dit être en « études autonomes », nous a rétorqué lorsqu'on lui demandait si elle prenait des week-ends : « Quand on aime ce que l'on fait, que le travail n'est plus une corvée, pourquoi prendre des vacances ? Ça ne sert à rien les vacances ! Moi si j'étais "en vacances", je ne me réaliserais plus, j'aurais envie de travailler ». Un autre membre du collectif nous mentionnait que même les activités que l'on considère généralement comme ludiques – le sport ou les discussions avec d'autres membres – faisaient partie de son travail : s'il veut se sentir bien, c'est pour être bien avec le collectif, et s'il apprend à mieux connaître ses camarades, c'est aussi pour entretenir le collectif. L'une des exceptions qu'il nous mentionna, c'était le temps « de réflexe de consommateur » comme le *binge watching* sur youtube ou d'autres plateformes. Cependant, il nous expliquait tout de même qu'agir en tant que consommateur ne lui apportait rien – ni à lui, ni au collectif – et qu'il essayait de s'en débarrasser. Enfin, on pourrait dire que leur calendrier semble inexistant mais ce serait faux puisque leurs activités sont, pour certaines, rythmées par l'année scolaire : l'été est synonyme de *rush* puisque c'est à ce moment que l'agenda militant est le plus rempli.

III. Étude du travail au sein des Terres

A. Une prescription du travail informelle

Au sein des Terres, la structure la plus formelle que l'on peut retrouver est l'organisation de deux réunions hebdomadaires. Durant celles-ci, chacun peut y amener ses idées, ses constats, ses propositions, etc. L'ordre du jour est défini suite à un tour de table. Lors de ces réunions, ce sont des aspects importants qui y sont présentés comme des chantiers – la construction d'une charpente par exemple –, le retour sur l'agenda militant – la participation à un événement militant ou non –, ou encore des retours sur la vie en commun (psychologiques et matériels). En revanche, les projets spontanés et autonomes ne nécessitent quasiment pas de concertation. Dans la logique de n'avoir ni dieu, ni maître, la culture anarchiste

²⁷Gomez, Pierre-Yves, *Intelligence du travail*, Éditions Desclée de Brouwer, 2016, p. 31.

individuelle implique la responsabilité de chacun : quelqu'un peut construire une serre pour le potager si bon lui semble.

L'organisation n'est donc pas dictée, il n'existe pas de répartition des tâches formelle – sauf lors de journée de travail collective comme pour la construction de la maison. On remarque que tout se joue plutôt dans l'informel, jouant sur la responsabilité de chacun et la confiance envers les autres : si les toilettes sèches sont pleines, je les vide ; s'il y a de la vaisselle, je la fais.

Par contre, une contrainte est de ne pas réaliser toujours la même activité. Pour comprendre cela, il est intéressant de s'attarder sur cette citation de Bookchin :

« À juste titre, les Grecs se méfiaient des spécialistes. Ils leur préféraient des généralistes, sachant un peu sur tout et pas trop sur un seul sujet, capables de se former sur chaque question une opinion argumentée, condition indispensable à la conversation démocratique. Cette valorisation de l'amateurisme allait de pair avec une certaine autosuffisance dans le sens où être son propre maître signifiait qu'on était à la fois compétent et indépendant pour traiter en public de questions publiques²⁸. »

De ce fait, nous pourrions appeler organisation ou encore travail prescrit le fait que chacun des membres soit un maillon interchangeable et puisse réaliser toute activité pour assurer le bon fonctionnement de la conversation démocratique. Ainsi, chacun est son propre chef et doit assurer le partage de ses savoirs et le roulement des tâches.



Figure 2: Outil source de prescription

²⁸ Chastenet, Patrick, *Les racines libertaires de l'écologie politique*, L'échappée, 2023, p. 187.

B. Travail réel : un idéal pas encore atteint

Lors de nos entretiens, nous avons demandé une journée typique en tant que militant radical, voici ce que nous avons obtenu :

Amann se lève toujours relativement tôt dans le but de se mettre à travailler aux alentours de 8h. Elle choisit de travailler en fonction de ses envies. Bien qu'elle essaye de structurer ses journées (travail personnel le matin et travail collectif l'après-midi), ces dernières ne sont jamais les mêmes. Tout de même, elle répartit ses activités en 4 catégories :

- Tâche individuelle : gérer ses comptes bancaires, fabriquer une cabane...
- Tâche idéologique : analyse, notes, recherches...
- Tâche collective : vaisselle, potager, réunion...
- Tâche interpersonnelle : discuter avec des gens, gérer des conflits...

Elle ne se dit pas qu'elle a une fin de journée, mais elle essaye d'avoir ce temps pour réussir à lire et passer du temps pour elle seule. Dans la volonté de structurer un minimum son temps, elle se pose des objectifs à court-moyen-long terme : faire des podcasts, écrire pour une revue, faire des brochures, livres à lire, compétences à partager, instaurer des lectures collectives etc.

Alpin, lui, s'organise de la manière suivante :

- 3/4h d'introspection : recevoir des idées des autres, lectures, analyse, lecture brochure et idées politiques (propositions d'alternatives au capitalisme), discussion (et vocaux avec d'autres)...
- 4h : cuisine, poubelles, ménage, moutons, plantes...
- 2h ou moins : entretiens des relations personnelles extérieures au collectif (famille) et sport
- 2h : relations sur le lieu, résolution de conflits...

Pour lui, toutes les activités découlent du sens idéologique. Contrairement à Amann, il ne ressent pas le besoin de se fixer des objectifs à court-moyen-long termes et prend les choses davantage au jour le jour, mais fait un état des lieux tous les trois mois pour voir où il en est.

Notons que tous deux donnent beaucoup de temps au travail idéologique, contrairement à d'autres qui semblaient passer plus de temps sur des tâches manuelles comme le potager par exemple. Il est ainsi très important pour eux d'avoir des temps d'analyse de leurs actions : le but n'est pas d'agir pour agir, mais d'agir pour être en accord avec ses valeurs. C'est même l'objectif premier du *travail* pour Alpin : être en accord avec ses valeurs. De manière plus générale, il est intéressant de mentionner que les membres du collectif ne sont pas dans des logiques de productivité mais d'efficacité, cette dernière signifiant le fait que tout le monde soit heureux, soit accordé à ses valeurs.

Ce qu'il va être davantage intéressant d'observer maintenant, c'est le réel du collectif du travail, c'est-à-dire, en dépit des valeurs qui font office de prescription dans ce collectif, comment le travail s'organise-t-il réellement de manière collective ?

B.1 Chacun dans son coin : de la spécialisation informelle

Ce qui est ressorti de ces discussions, c'est que tous étaient bloqués²⁹ dans des rôles et que les roulements de « poste » n'était pas respecté. Nous l'avons vu, au sein du collectif, personne n'est forcé de réaliser certaines tâches, chacun poursuit ses activités selon son propre chef (sauf quand des projets nécessitent la participation de plusieurs personnes, nous l'avons vu, où on établit des journées de travail collectif). Cependant, on observe parfois que les membres se cantonnent à une activité particulière, qui devient alors leur spécialité. La volonté de changer régulièrement de tâches pour ne pas détenir le monopole de savoirs n'est donc pas respectée : on appelle cela la *spécialisation*. Ceci peut être dû à trois facteurs principaux que nous avons relevés :

1. L'appétence d'une personne pour un domaine : dans ce cas, il est naturel que cet individu poursuive plus souvent une tâche qui lui procure du plaisir.
2. La compétence d'une personne dans une discipline donnée : un membre du groupe qui détient les savoirs sur la réalisation d'une certaine tâche aura tendance à la réaliser fréquemment ou à être sollicité quotidiennement dans ce domaine, ce qui limite sa participation à d'autres tâches. On peut prendre pour exemple le potager : si quelqu'un est doué dans ce domaine, il s'y cantonne afin de multiplier les chances de produire quelques récoltes.

N.B : ce facteur peut découler du précédent. En effet, si une personne aime un domaine, et qu'elle réalise régulièrement des tâches dedans, alors elle va devenir de plus en plus compétente et s'y cantonner davantage.

3. La possession d'un bien matériel donné par une personne : afin de comprendre ce facteur, passons par l'exemple d'Alpin. Au sein des Terres, il est le seul à avoir une camionnette. Il s'agit d'un outil très pratique pour la communauté, car elle permet d'aller déposer les poubelles ou de récupérer les quantités importantes de nourriture jetée par les supermarchés. Or, étant donné que la camionnette est la sienne, Alpin est continuellement contraint d'effectuer ces tâches aussi souvent que nécessaire, sinon elles ne sont pas réalisées. Lui qui n'a pas d'appétence particulière pour ces activités se trouve ainsi contraint à devoir les réaliser en raison de l'un de ses propriétés matérielles.

²⁹ Ils étaient tous bloqués, mais ils n'en souffraient pas tous pour autant.

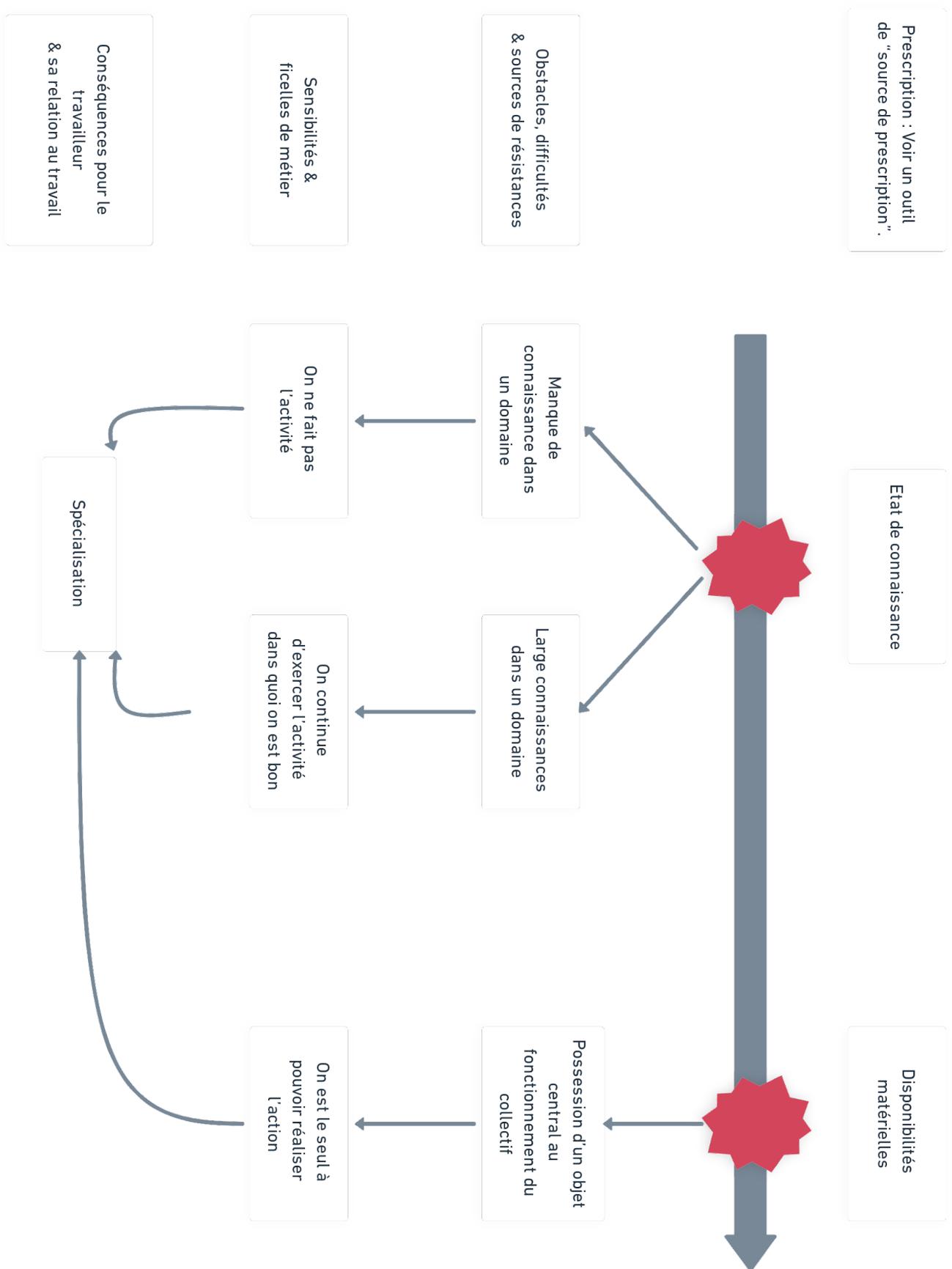


Figure 3: Outil *écart prescrit/réel*

On le comprend vite, ces trois facteurs forment un cercle vicieux : plus une personne se spécialise dans un domaine, plus il devient difficile de la remplacer. Cependant, ce que l'on comprend beaucoup moins vite, ce sont les structures sociales qui découlent de cette spécialisation.

En effet, en fonction de la catégorie dans laquelle on se place, les effets sur le moral n'ont rien à voir. Dans les deux premières catégories, il y a un aspect positif : s'il est gratifiant de faire quelque chose ou l'on est doué, ça l'est encore plus de faire quelque chose que l'on aime. Dans la troisième en revanche, c'est plutôt l'inverse : il est possible de se sentir enfermé dans un rôle non désiré. Dès lors, l'attitude de chacun va fortement varier. Ceux qui sont heureux seront plus motivés pour se lever tôt et entamer des chantiers, tandis que les autres seront moins stimulés et se réaliseront moins, ce qui profitera moins au collectif.

La spécialisation est loin d'être anodine, car elle conduit à la mise en place d'une structure informelle. En effet, ceux qui entreprennent plus de chantiers voient plus de monde et socialisent davantage. En un sens, ils font plus de *réseautage* (même s'il ne s'agit pas de leur démarche initiale). Ce sont donc des gens qui ont plus d'influence, plus de connaissances sur ce qui se passe dans le monde militant, et en conséquence, plus de pouvoir.

B.2 L'absence de structure : une fausse bonne idée

Pour rappel, le collectif de militants radicaux est un « groupe sans leader ni structure ». Cette caractéristique permet ainsi une ambiance détendue et informelle, propice à la participation, aux discussions, à un climat de soutien mutuel, permettant en général une meilleure expression des visions personnelles. Mais ce fonctionnement se base sur la croyance aveugle que toutes les autres formes d'organisation, quelles qu'elles soient, sont oppressantes³⁰. Or, s'opposer systématiquement aux lois et à toutes structures peut s'avérer être néfaste pour le collectif, car aucune société ne peut vivre sans un minimum de règles formalisées. Il ne faut pas constamment diaboliser le pouvoir – en soi –, ce qui compte est de savoir s'il est détenu par le peuple ou les élites^{31 32}. Comme avait coutume de dire Murray-Bookchin, « là où il y a un minimum de structures, se trouve un maximum d'arbitraire³³. » En effet, comme l'explique la militante Jo Freeman, il n'existe pas de groupe sans structure :

« Tout groupe de personnes qui, pour certaines raisons, s'unit pendant un temps déterminé et avec un objectif quelconque, se donnera inévitablement une forme ou une

³⁰ Freeman, Jo. « La tyrannie de l'absence de structure. », 1970, p. 4, disponible en ligne sur le site: <http://libertaire.free.fr/JFreeman01.html>.

³¹ Entretien de Murray Bookchin avec Janet Biehl, dans le *Le Municipalisme libertaire*, Montréal, Écosociété, p. 126, 1998.

³² Élitisme au sens de « petit groupe de gens qui domine un autre groupe plus grand ou dont il fait partie souvent sans avoir une responsabilité directe sur ce plus grand groupe, et qui agit fréquemment sans son consentement ou sa connaissance. Une personne devient élitiste quand elle fait partie ou défend la domination de ce petit groupe, indépendamment du fait qu'elle soit ou non connue des autres. », *Les Racines libertaires de l'écologie politique*, op. cit., p. 192.

³³ Entretien de Murray Bookchin avec Janet Biehl, dans le *Le Municipalisme libertaire*, Montréal, Écosociété, p. 126, 1998.

autre de structure : celle-ci pourra être flexible et pourra varier dans le temps, peut-être servira-t-elle à distribuer les tâches de manière équitable ou injuste, ou à distribuer le pouvoir et l'influence entre les divers membres du groupe, indépendamment des personnalités, facultés ou intentions des personnes impliquées. Le simple fait d'être des êtres aux compétences variées, de prédispositions et d'origines diverses rend cela inévitable. [...] Aspirer à créer un groupe sans structure est alors aussi inutile et trompeur que prétendre qu'il existe des informations "objectives", que les sciences sociales sont "dégagées des valeurs", ou qu'il existe une économie "libre". »

En outre, de manière paradoxale, un groupe sans structure favorise les puissants ou les chanceux qui peuvent établir leur hégémonie indiscutable sur les autres³⁴. Cette forme d'hégémonie peut s'établir très facilement, parce que la notion « d'absence de structure » n'empêche pas la formation de structures informelles : elle n'empêche que celle des structures formelles.

Celles-ci ne sont donc évidemment pas souhaitables, car leur caractère informel invisibilise les rôles et les relations de pouvoir les rendant ainsi plus difficiles à maîtriser. Pour contrer ce phénomène, Alpin témoigne de son envie de remettre en place une formalisation, une *visibilisation* des tâches et des rôles³⁵.

Ainsi, pour empêcher la formation de ces élites et pour que tout le monde puisse s'impliquer dans un groupe donné (en participant à ses activités), la structure doit être *explicite* et non *implicite*. Les normes de prise de décisions doivent être ouvertes et connues de toutes et tous, ce qui n'arrivera que si elles sont formalisées.

Certes, il est légitime de remettre en question les structures de la société capitaliste qui peuvent être excessivement structurées et structurantes³⁶. Cependant, il serait naïf et précipité de rejeter toute forme de structure de manière indiscriminée. Ces dernières jouent un rôle important dans l'organisation sociale et peuvent fournir un cadre nécessaire à la vie en société. Il est donc essentiel d'adopter une approche nuancée qui examine attentivement les différentes structures, en évaluant leur impact, leurs avantages et leurs inconvénients, plutôt que de les écarter systématiquement. Cette approche permet de reconnaître que certaines structures peuvent être bénéfiques, tout en étant conscient des problèmes et des abus potentiels liés à leur mise en place. Il est ainsi important de chercher un équilibre entre la remise en question des structures oppressives et la reconnaissance de la nécessité d'une organisation sociale adéquate pour le bien-être collectif. La féministe Jo Freeman précise même que « nous ne devons pas non plus toutes les rejeter en bloc, certaines des techniques traditionnelles seront utiles bien qu'imparfaites, d'autres nous donneront une idée de ce que nous devons ou ne devons pas faire pour atteindre des objectifs déterminés avec un coût minimum pour les personnes qui composent le mouvement. »

³⁴ « La notion "d'absence de structure" a créé le système des "stars". »

³⁵ Le terme de *formalisation* est ainsi revenu à de nombreuses reprises pendant les entretiens avec Amann et Alpin.

³⁶ « L'origine de cette idée se trouve dans la réaction naturelle à la société sur-structurée dans laquelle nous sommes plongé-e-s, à l'inévitable contrôle sur nos vies qu'elle confère à certaine-s, et à l'élitisme constant de la gauche et de groupes similaires parmi celles et ceux qui étaient supposé-e-s combattre cette sur-structuration ». »

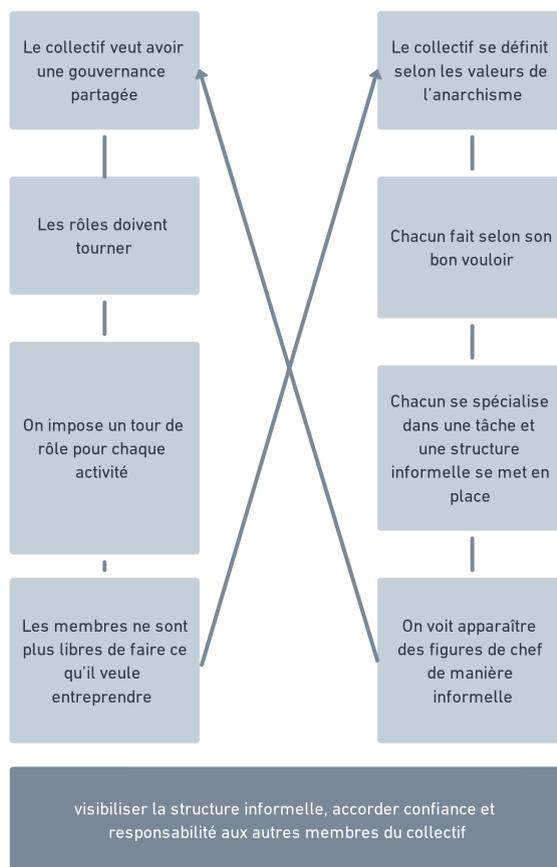


Figure 4 : Outil tensions

Le collectif est ainsi pris dans une tension : avoir une gouvernance démocratique, partagée tout en appliquant les valeurs de l'anarchisme individuel. Il semblerait que l'horizon à atteindre, ou la voie d'équilibre, serait de formaliser la structure tout en maintenant une forte critique et autocritique de la structure en place. Cela permettrait notamment de faire attention à ce qu'il n'y ait pas une sur-structuration ou inversement. La structure se présente comme un pharmakon, à la fois poison et remède. Le pharmakon est à la fois ce qui permet de soigner et ce dont il faut se préoccuper, dans le sens où il nécessite une attention particulière : c'est une force curative qui peut aussi devenir destructrice. Il existe un juste équilibre, un dosage adéquat à trouver.

En plus de la possibilité de pouvoir critiquer la structure, de la formaliser et d'établir un juste dosage, Jo Freeman liste quatre conditions qui pour elles sont nécessaires au bon fonctionnement du groupe :

1. Être focalisé sur la tâche car c'est l'action qui structure le groupe
2. Être un collectif relativement petit et homogène
3. Avoir beaucoup de communication interne
4. Avoir peu de spécialisation technique³⁷

³⁷ La description complète de ces quatre conditions est à retrouver en annexe.

Ensuite, on y retrouve des principes fondamentaux pour toute structuration qui aspire à être à la fois démocratique et politiquement efficace :

1. La délégation, par des méthodes démocratiques, de formes spécifiques d'autorité, à des personnes concrètes et pour des tâches délimitées.
2. Exiger des personnes à qui une autorité a été déléguée qu'elles soient responsables devant celles qui l'ont élue.
3. La distribution de l'autorité au plus grand nombre de personnes raisonnablement possible.
4. Rotation des postes entre différentes personnes.
5. Répartition des tâches selon des critères rationnels.
6. Diffusion de l'information à tout le monde, le plus fréquemment possible.
7. Accès égalitaire à toutes les ressources dont le groupe a besoin³⁸.

Ainsi, il y a bien encore du *travail* à réaliser avant d'atteindre le fonctionnement idéal que ce fixe les militants radicaux. Pour autant, ils sont en bon chemin, en se questionnant, en critiquant constamment et de façon pertinente la manière dont ils s'organisent : bien qu'ils n'atteignent pas cet idéal, ils y tendent, et c'est certainement le plus important.

C. Au-delà du prescrit et du réel : la question de la rétribution symbolique

Au cours de nos entretiens, nous nous sommes posés la question de la rétribution vécue par les membres du collectif, qu'elle soit symbolique ou matérielle. D'un point de vue purement matériel, le collectif semblait globalement satisfait : ils avaient tous ceux dont ils avaient besoin pour vivre dignement même si la question du confort étant subjective, certains étaient moins satisfaits. Ce qui était plus intéressant, c'était la question de la rétribution symbolique, de la reconnaissance. Pour traiter cette question, on s'est attardé sur les trois échelles présentes également dans l'outil les *Promesses du travailler* : individuelle, collective et sociétale.

C.1 Un fort sentiment d'utilité et un regain de sens au niveau individuel

Tout d'abord, à l'échelle individuelle, la rétribution symbolique est très forte. On réalise des activités avec lesquelles on est en accord, la finalité de notre travail est visible, on sait pourquoi on fait ce qu'on fait, on gère notre temps, on gère nos activités par une forte auto-prescription : en bref, les militants radicaux sont dans une tendance à la *déprolétarianisation* contrairement au reste de la société.

³⁸ La description complète de ces sept principes est à retrouver en annexe.

Plus encore, les deux personnes que nous avons interrogées ont choisi d'être des militants radicaux. C'est un choix porté par des valeurs : Alpin a refusé le chemin tout tracé que l'on offre aux ingénieurs à la fin de leur cursus. Ils nous ont tous les deux précisés que ce choix leur paraît toujours aujourd'hui être le meilleur, qu'ils ne pourraient pas se réaliser autant dans une autre activité que la leur.

Pour autant, il existe des dérives. Viser un groupe sans structure demande de devoir entretenir les relations avec tout le monde tout en faisant ses recherches personnelles, en voulant s'entretenir, en s'engageant dans des projets. Il faut être à la fois chef et exécutant. Cela peut entraîner un surmenage dans lequel la personne est à la fois sa victime et son propre bourreau : c'est le double-tranchant de l'auto-prescription. C'est pourquoi Alpin a avoué avoir vécu un *burn-out* il y a peu, après s'être engagé dans trop de projets. Similairement, Amann nous a raconté qu'elle avait quitté un collectif marseillais parce qu'il y avait trop d'injonctions à l'action et pas assez de temps d'analyse, de réflexion avant d'agir.

C.2 Faire partie du collectif, entre (in)visibilisation du travail et objectif commun

À l'échelle collective, faire partie d'un collectif est déjà une forme de rétribution importante. Les militants radicaux ont conscience de l'importance du collectif et du fait que leur action participe à une action collective. Plus encore, malgré la diversité potentielle des habitants des Terres, on retrouve des objectifs communs qui aident à la structuration d'un collectif et permettent une *transindividuation*³⁹.

Pour autant, deux points sont à noter pour venir nuancer ces aspects positifs concernant la reconnaissance du travail d'un individu par le collectif :

1. Des tâches invisibilisées malgré un effort de visibilité :

La notion de pureté militante est revenue au cours de nos échanges : ce concept apparu dans les années 1970 revient sur le fait de faire constamment face à des injonctions à avoir un comportement parfait dans certains cercles militants. S'il est synonyme de tolérance zéro envers le moindre acte ou propos jugé violent, il peut non seulement entraîner des mécaniques brutales de dénonciation et de mise au ban, mais aussi participer à la mise en avant de certaines activités ou tâches plus que d'autres : monter sur une barricade, brûler des poubelles ou crier "ACAB"⁴⁰ est plus visible et peut ainsi être plus reconnu dans les milieux militants que d'autres activités moins visibles, comme celles de réflexions autour des idéologies, pourtant essentielles au mouvement. Ainsi, la volonté de se montrer toujours plus engagé tend parfois à invisibiliser certaines tâches.

D'ailleurs si ce travail idéologique est trop peu reconnu, celui autour des tâches ménagères tend à l'être aussi. Cependant, les militants en ont de plus en plus conscience et ils le formalisent en discutant, en l'explicitant – car tous n'ont pas les mêmes seuils de tolérance. D'ailleurs, nombreux étaient les panneaux et

³⁹ « La « transindividuation » n'est pas seulement une co-individuation, car celle-ci n'est pas suffisante pour ouvrir un milieu qui dépasse l'individu tout en le prolongeant. La transindividuation est la transformation des je par le nous et du nous par le je, elle est corrélativement la transformation du milieu techno-symbolique à l'intérieur duquel seulement les je peuvent se rencontrer comme un nous. »

⁴⁰ *All Cops Are Bastards*, slogan anti-police popularisé durant la grève des mineurs britanniques de 1984-1985.

affiches dans la maison collective où l'on rappelait la nécessité de se rendre compte de ce travail invisible peu reconnu et formalisé.

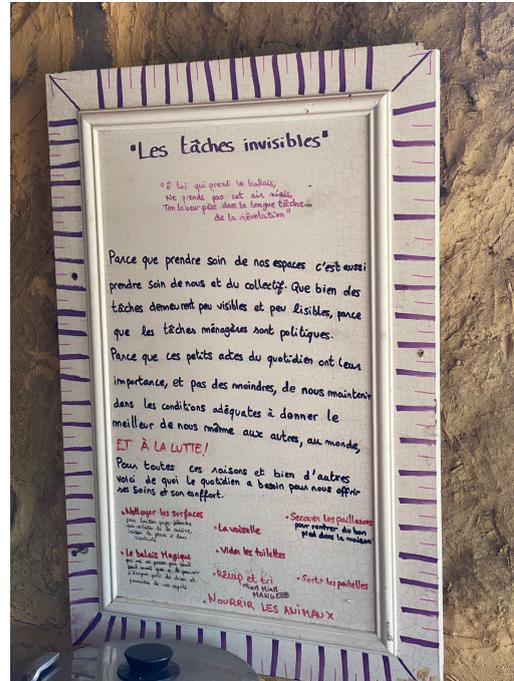


Figure 5 : tableau affiché dans la salle principale de la maison commune intitulé « les tâches invisibles ».

2. La notion même de reconnaissance serait à revoir pour Alpin :

Il faut faire un véritable travail sur soi pour que le rapport avec les autres fonctionne bien. Cela implique de revoir son besoin à la *reconnaissance*. En effet, pour Alpin, la reconnaissance est perçue comme une valeur issue du néo-libéralisme qui devrait être rejetée. D'après lui, ce besoin n'est pas viable pour le bon fonctionnement du groupe et va à l'encontre de l'idée que nous avons décrite précédemment, selon laquelle chaque membre du groupe est interchangeable et personne ne se spécialise à outrance, ce qui permet d'éviter la concentration des savoirs chez certains membres de la société. Au demeurant, la question de l'absence de reconnaissance n'est pas absolue. En effet, comme nous l'a dit Amann, elle apprécierait avoir des retours sur les travaux réalisés, qu'ils soient idéologiques ou matériels. L'objectif n'est pas d'encenser la personne ayant effectué une tâche, mais plutôt d'émettre son avis sur celle-ci pour pouvoir la peaufiner lorsqu'elle sera reproduite. Il reste important de dire que la volonté de reconnaissance – ou non – du travail est propre à chacun. Au cours de nos entretiens, nous avons eu le sentiment que si Amann et Alpin partageaient la même idée globale, Alpin s'exprimait plus défavorablement vis-à-vis de ce besoin.

Notons qu'il existe un outil intitulé « critique/auto-critique » qui permet d'avoir du recul sur soi-même : d'où viennent ces émotions, comment suis-je construit ? Cet outil permet de s'auto-évaluer et s'auto-rétribuer en quelque sorte. Si les critiques proviennent de l'extérieur, elles doivent être reçues comme des cadeaux : quelqu'un a passé du temps à réfléchir sur ma personne et je fais confiance à cette personne, elle le fait pour mon bien.

C.3 Le rejet de la société pour provoquer une dissonance

L'objectif de ce collectif est de réfléchir à la mise en place d'une société plus souhaitable, permettant d'améliorer, transformer l'existant. Il est impossible de nier ce constat, même pour une personne ne partageant pas l'idéologie des militants radicaux. Dès lors, une forme de rétribution pour compenser ce travail à vocation sociale ne paraîtrait pas choquante. Pourtant, non seulement il n'existe aucune rétribution matérielle, mais ces groupes sont aussi fustigés et critiqués de toutes parts (figure 4). Il n'existe peu si ce n'est aucune reconnaissance sociétale. On pourrait mentionner le RSA dont ils bénéficient, même si cela peut sembler contradictoire. Cependant, Alpin ne le voit pas de cet œil. Certes, il reconnaît qu'il y a un contresens et qu'il pourrait y avoir une sorte de culpabilité sociale à recevoir ces aides. Toutefois, cette culpabilité est atténuée par le fait qu'il ne bénéficie pas de ces aides sans rien faire, bien au contraire. Certes, il n'a pas un métier à proprement parler et il n'est pas salarié mais il garde tout de même un travail, celui de militant radical. Le RSA pourrait correspondre d'une certaine manière à son salaire. Même si cette somme d'argent est moindre, elle lui suffit largement pour couvrir ses besoins. De plus, elle participe en ce sens à une forme de rétribution sociétale, qui n'est pas très importante.

Mais surtout, c'est la rétribution symbolique qui est intéressante à étudier : il existe une réelle dissonance entre le fait qu'ils considèrent que leur travail est utile pour la société, mais qu'il n'est aucunement reconnu par la majorité des membres qui composent cette société.

D'un côté, les militants radicaux trouvent énormément de sens à leurs actions étant donné qu'elles sont alignées à leurs valeurs et que la finalité de leur action est toujours connue. De l'autre côté, et on en a déjà parlé, certains étaient agréablement surpris qu'on parle de travail pour évoquer l'activité qu'il réalisait en tant que militant. Pourtant persuadé de l'utilité de leur activité, il y a cette volonté de se sentir légitime vis-à-vis du reste de la société. Quand quelqu'un demande à Amman ce qu'elle fait, elle a pour habitude de répondre « je réalise un travail de révolutionnaire ». Et cela, dans l'intention de faire comprendre aux gens qu'ils réalisent *réellement* un travail, une activité, une production. Par ces expressions, elle veut démontrer qu'elle ne passe pas ses journées à attendre que le temps passe.



Figure 6 : Titres des journaux à propos des militants radicaux.

Enfin, et sans pouvoir apporter de réponse à cette question, Amann s'est demandée si ce manque de reconnaissance de la part de la société est la raison pour laquelle il n'existe que peu de militants radicaux qui ont plus de 40 ans. Il semblerait que ce manque de reconnaissance ait fini par gagner sur le sentiment de lutte.

Conclusion

Cette enquête fut motivée par la volonté de comprendre le réel des militants radicaux, et notamment de confronter l'opinion commune que l'on peut en avoir avec la réalité. Il nous est apparu un travail aussi bien individuel que collectif, tous deux rythmés par le sens et la réalisation de soi, *dans et par* le collectif.

Loin de son statut de chômeur, le militant radical travaille sans cesse. Relations interpersonnelles, potager, discussions, introspection, sport, auto-critiques, entretiens des lieux, recherches idéologiques, sont autant d'activités réalisées par l'activiste. Guidé par le sens et la passion, il n'éprouve d'ailleurs aucun besoin de prendre de vacances, de week-end.

Sans leader ni structure, les militants travaillent dans une ambiance détendue et informelle qui encourage toute forme d'expression. Chacun est libre de réaliser ce qu'il souhaite, ou du moins ce qui lui semble pertinent de faire. Aussi, comme chacun se fait confiance et est responsable des autres, on observe une réelle efficacité au sein du collectif : personne n'est obligé de réaliser une certaine tâche, pourtant la construction d'une maison a pu être réalisée, la cuisine est toujours faite et les réunions hebdomadaires sont toujours respectées. Bien loin de l'arnaque idéologique théorisée par Franck Lebas, il semblerait que nos militants ne soient ni ennuyés, ni prolétarisés, ni en souffrance, ni en dissonance cognitive ; bien au contraire.

Mais si ce fonctionnement se base sur la croyance aveugle que toutes les autres formes d'organisation – quelles qu'elles soient – sont oppressantes, on voit souvent apparaître des élites de manière informelle et un maximum d'arbitraire, ce qui s'avère être néfaste pour le collectif. De ce fait, on se rend compte qu'il manque une certaine formalisation, qui permettrait notamment de rendre visibles les relations de pouvoir et les rôles de chacun au sein du collectif. Comme cette volonté est exprimée, on peut estimer que le problème est déjà à moitié résolu. Il serait pertinent de revenir dans quelques mois pour voir comment le collectif a évolué de ce point de vue.

Ainsi, si l'organisation du travail au sein du collectif est bien loin de notre réalité, c'est parce qu'elle tente de répondre au travail abîmé de notre ère capitalo-industrielle. Par leur action quotidienne d'autogestion, ils interpellent notre société sur la capacité qu'il lui reste à libérer la vie et à créer des espaces où les normes de régulation sont radicalement différentes et autonomes des règles dominantes.

Ressources bibliographiques

- Biehl, Janet, le *Le Municipalisme libertaire*, Montréal, Écosociété, 1998.
- Boussion, Xavier. « Loire-Atlantique. Au Carnet, le nouveau projet de la discorde », 2020. [URL] : <https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/loire-atlantique/loire-atlantique-au-carnet-le-nouveau-projet-de-la-discorde-7a5d4a3a-c76d-11ea-ade7-4b60c6e21d33>
- Chastenet, Patrick, *Les racines libertaires de l'écologie politique*, L'échappée, 2023.
- Freeman, Jo. "La tyrannie de l'absence de structure.", 1970 disponible en ligne sur le site: <http://libertaire.free.fr/JFreeman01.html>.
- Farcy, Jean-Claude. « Le temps libre au village (1830-1930) ». In : L'avènement des loisirs (1850-1960), 2020.
- Gomez, Pierre-Yves, *Intelligence du travail*, Éditions Desclée de Brouwer, 2016.
- Gorz, André, *Misère du présent, richesse du possible*, édition Galilée, Paris, 1997.
- Lefebvre, Henry, « Problèmes théoriques de l'autogestion », *Autogestion*, n° 1, 1966.
- Leussier, Héloïse. « L'estuaire de la Loire menacé par le béton d'un projet industriel », 2020. [URL] : <https://reporterre.net/L-estuaire-de-la-Loire-menace-par-le-beton-d-un-projet-industriel>
- Leussier, Héloïse et Coulon, Alexis. « Face aux oppositions, le projet industriel du Carnet vacille », 2020. [URL] : <https://reporterre.net/Face-aux-oppositions-le-projet-industriel-du-Carnet-vacille>
- « À la Zad du Carnet, on déconstruit les normes, mais on tient les barricades », 2021. [URL] : <https://reporterre.net/A-la-Zad-du-Carnet-on-deconstruit-les-normes-mais-on-tient-les-barricades>.
- Maheu, Louis, « Les mouvements de base et la lutte contre l'appropriation étatique du tissu social », département de sociologie, université de Montréal, Montréal, 1983.
- Patxi, Kittu. « Centrale nucléaire du Carnet : marche arrière de l'État » - Archives du Monde libertaire, 1997. [URL] : <https://ml.ficedl.info/spip.php?article2709>
- Perez, Coralie, and Thomas Coutrot. Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire. Seuil, 2022
- Pronovost, Gilles. *Temps culture et société: Essai sur le processus de formation du loisir et des sciences du loisir dans les sociétés occidentales*. Québec : Presse de l'université du Québec, 1982.
- Silvestro, Michele, Fontan, Jean-Marc., « Vivre demain dans nos luttes d'aujourd'hui! », *Possibles*, vol. 29 n° 2, Montréal, 2005.
- Subra, Philippe. « De Notre-Dame-des-Landes à Bure, la folle décennie des "zones à défendre" (2008-2017) », *Hérodote*, vol. 165, no. 2, 2017.
- Thompson, Edward P. *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*. Paris : La fabrique, 2004.

Annexes

Annexe 1 : Les quatre conditions pour le bon fonctionnement

1) *Être focalisé sur la tâche. La fonction du groupe est restreinte et spécifique, comme de mettre sur pied une conférence ou de sortir un journal. C'est l'action qui structure le groupe. La tâche détermine ce qui doit être fait et quand cela doit être fait. Elle forme un guide à l'aune duquel les participant-e-s peuvent juger de leurs réalisations et prévoir les activités futures.*

2) *Être relativement petit et homogène. L'homogénéité est nécessaire pour assurer que tous les participants ont un langage commun suffisant pour interagir. Des personnes provenant de milieux différents peuvent enrichir un groupe de sensibilisation dans lequel chacun et chacune peut apprendre des expériences des autres, mais une trop grande diversité au sein d'un groupe focalisé sur une tâche risque de provoquer de régulières incompréhensions. Chaque personne a ses propres définitions, moyens d'actions, attentes des autres et critères pour juger le résultat d'une action. Si tout le monde connaît tout le monde suffisamment bien pour pouvoir percevoir les nuances, alors elles pourront être prises en compte. Mais la plupart du temps, elles ne mènent qu'au désordre et à d'interminables heures de palabres pour démêler des conflits que personnes n'avait imaginé voir apparaître.*

3) *Beaucoup de communication interne. L'information doit arriver à tout le monde, les opinions être sollicitées, le travail réparti et la participation aux prises de décisions assurée. Cela n'est possible que si le groupe est petit et que les personnes passent tout leur temps ensemble pendant la phase cruciale du travail collectif. Il va sans dire que le nombre d'interactions nécessaires pour inclure tout le monde augmente proportionnellement au nombre de participant-e-s. Cela limite inévitablement les groupes à cinq participants, ou exclut des personnes de certaines prises de décisions. Des groupes fonctionnels peuvent aller jusqu'à 10 ou 15 personnes, mais seulement lorsqu'ils sont composés de plusieurs sous-groupes qui réalisent seulement certaines tâches, et dont les membres circulent entre les sous-groupes de manière de faire connaître ce que font les autres et que l'information circule bien.*

4) *Peu de spécialisation technique. Tout le monde n'a pas à savoir tout faire, mais tout doit pouvoir être fait par plus d'une personne. Ainsi, personne n'est indispensable. D'une certaine manière, les personnes deviennent des rouages interchangeables.*

Annexe 2 : les sept fondamentaux pour une structure démocratique

« 1. La délégation, par des méthodes démocratiques, de formes spécifiques d'autorité, à des personnes concrètes et pour des tâches délimitées. Laisser certaines personnes réaliser des travaux ou des tâches par défaut n'assure pas qu'elles soient

réalisées sérieusement. Si une personne est sélectionnée pour accomplir une tâche, de préférence après qu'elle ait exprimé son intérêt et sa volonté de la mener à bien, elle prend un engagement qui ne peut être facilement renté.

2. Exiger des personnes à qui une autorité a été déléguée qu'elles soient responsables devant celles qui l'ont élue. De cette manière le groupe garde un contrôle sur les personnes qui se trouvent en position d'autorité. Des individus isolés exercent un pouvoir mais c'est le groupe qui a le dernier mot sur la façon dont ils doivent l'exercer.

3. La distribution de l'autorité au plus grand nombre de personnes raisonnablement possible. Cela empêche que ne se crée un monopole du pouvoir, et exige des personnes qui se trouvent à des postes d'autorité qu'elles en consultent beaucoup d'autres dans leur exercice de cette autorité. Cela permet également à beaucoup de gens d'acquérir une responsabilité sur des tâches spécifiques, et ainsi, d'acquérir différentes compétences.

4. Rotation des postes entre différentes personnes. Les responsabilités qui sont portées trop longtemps par une personne, formellement ou informellement, peuvent être perçues comme les « propriétés » de cette personne et ne sont plus facilement cédées ni contrôlées par le groupe. Inversement, si les tâches sont redistribuées trop fréquemment, les personnes n'ont pas le temps d'apprendre suffisamment pour obtenir la satisfaction d'avoir bien fait leur boulot.

5. Répartition des tâches selon des critères rationnels. Désigner une personne à un poste parce qu'elle suscite la sympathie quand elle s'y trouve, ou gêner son travail parce qu'elle n'en suscite pas, ne profite à long terme ni au groupe ni à la personne en question. La capacité, l'intérêt et la responsabilité doivent être les critères qui comptent dans une telle sélection. En ce sens, il faut favoriser des opportunités pour que les gens acquièrent de nouvelles capacités, mais la meilleure façon d'y arriver passe par un « programme d'apprentissage », et non par la méthode qui consiste à « se jeter à l'eau pour apprendre à nager ». Assumer une responsabilité que l'on ne maîtrise pas est démoralisant, et à l'inverse, être privé de faire une chose que l'on sait bien faire n'est pas très encourageant pour développer ses facultés. Tout au long de l'Histoire, on a empêché les femmes d'exprimer leurs compétences, et le mouvement ne doit pas reproduire le même processus.

6. Diffusion de l'information à tout le monde, le plus fréquemment possible. L'information c'est le pouvoir. L'accès à l'information augmente le pouvoir individuel. Lorsqu'un réseau informel diffuse de nouvelles idées ou informations vers l'extérieur du groupe, il s'engage déjà dans un processus de formation d'opinion – sans la participation du groupe. Plus une personne en sait sur le fonctionnement de quelque chose et plus elle a d'informations sur ce qui se passe, plus l'efficacité politique des membres du groupe est grande.

7. Accès égalitaire à toutes les ressources dont le groupe a besoin. Ce n'est pas toujours parfait, mais il faut tendre vers cela. Une membre qui entretiendrait un monopole sur une ressource nécessaire (une photocopieuse ou une chambre noire) peut influencer indûment l'accès à cette ressource. Les compétences et les connaissances sont également des ressources. Les compétences des différents membres peuvent être équitablement accessibles si ces dernières sont disposées à les enseigner ce qu'elles savent. »

Annexe 3 : le FAST du travailler

pour plus de lisibilité : <https://whimsical.com/fonctions-du-travailler-7HBYGx43koHreBXPt8>

Les fonctions du travailler

Légendes

Afin de ? Comment ?

Le curseur indique une réponse plus ou moins positive. Plus il est proche de la tête de la flèche, plus la réponse est positive.

Considérant que :

- travailler consiste à mobiliser sa subjectivité pour surmonter les obstacles, ce qui l'enrichit en retour.
- Toute activité de travail est ainsi la coproduction à la fois du résultat livré et du travailleur lui-même

Alors travailler est un processus majeur d'individuation psychique et collective : en produisant une utilité pour autrui, le travailleur se produit comme individu, comme membre d'un collectif et comme membre de la société.

Travailler recèle potentiellement les promesses ou fonctions suivantes, à chacun de les valider pour lui-même.

