



HAL
open science

Le “vrai boulot” des travailleur.euses de tiers-lieux : une quête de sens ?

Rémy Sergent

► **To cite this version:**

Rémy Sergent. Le “vrai boulot” des travailleur.euses de tiers-lieux : une quête de sens ?. Education. 2024. dumas-04794136

HAL Id: dumas-04794136

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04794136v1>

Submitted on 20 Nov 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



**UNIVERSITÉ
RENNES 2**

Université Rennes 2

Centre de Recherche sur l'Éducation, les Apprentissages et la Didactique (CREAD)

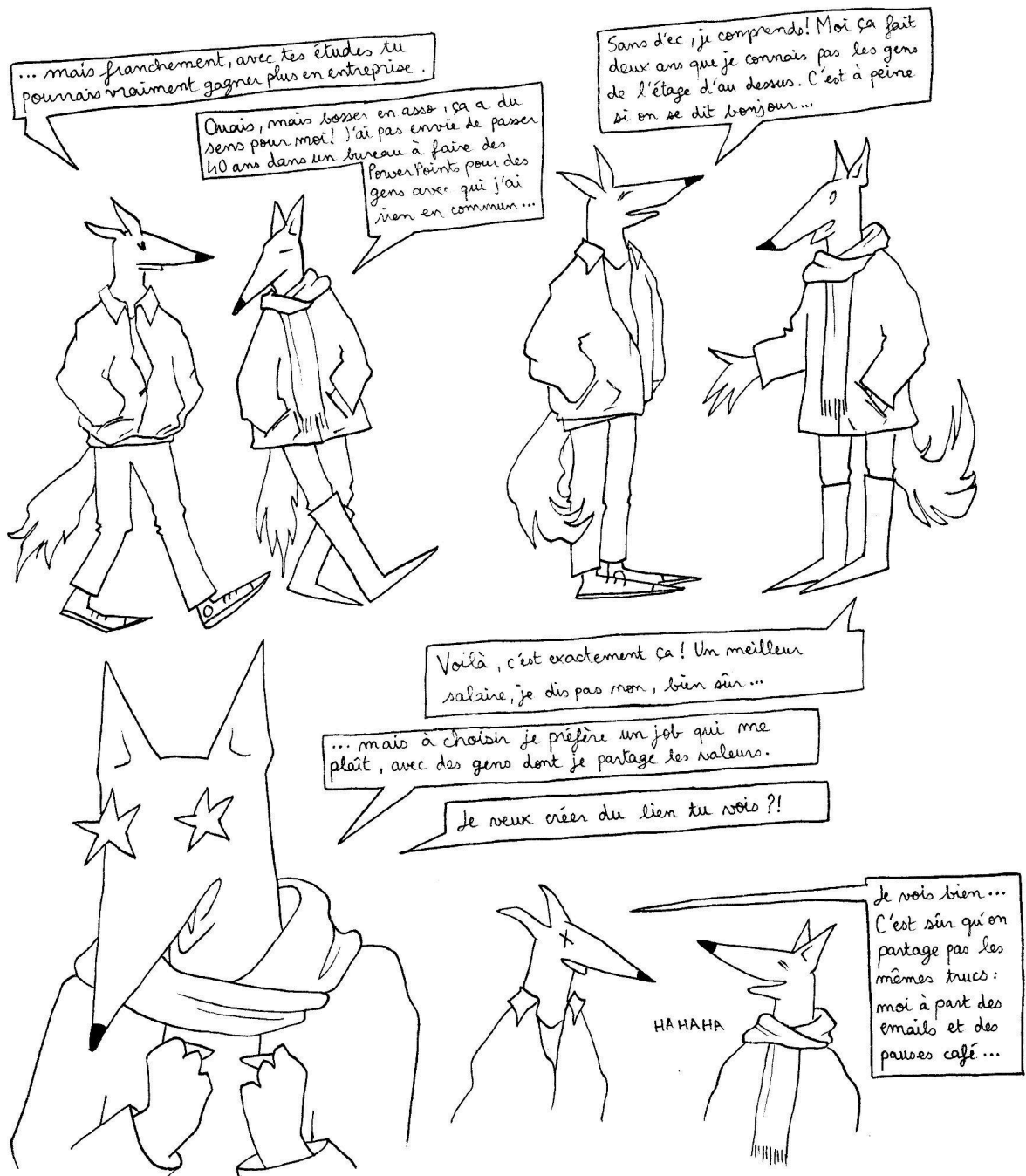
**Master Sciences de l'Éducation
Parcours Technologies pour l'Éducation et la Formation**

**Le «vrai boulot» des travailleur.euses de tiers-lieux :
une quête de sens ?**

Rémy SERGENT

Sous la direction de Pascal PLANTARD

Année universitaire 2023/2024



Oeuvre originale Colas Staerck, 2024

Résumé

Les tiers-lieux sont aujourd'hui de plus en plus médiatisés, alors même que nous avons encore du mal à définir, voire à distinguer ce qui est un tiers-lieu ou non. Dans ce cadre, cette recherche met l'accent sur les travailleur.euse qui font fonctionner ces espaces de sociabilité. Là où la recherche sur ces travailleur.euses est encore bien maigre, nous avons pour ambition d'étudier leur travail, leurs missions et la valorisation de celui-ci. Ainsi, nous mobilisons le concept de «vrai boulot» pour tenter de saisir quel est le travail qui fait sens pour ces travailleur.euses ? Qu'est-ce que dans la spécificité de leur travail les motive pour travailler dans les tiers-lieux ?

À travers une enquête clinique auprès de dix travailleur.euses de tiers-lieux associatifs rennais, nous dressons un portrait de l'environnement de travail, des registres de satisfaction du travail, ainsi que de la signification du travail dans ces lieux particuliers. C'est à partir de ces éléments que nous construisons une compréhension plus fine du travail qui fait sens, c'est-à-dire du travail qui permet de saisir pourquoi les travailleur.euses «se lèvent le matin».

Nous comprenons à travers cette étude que malgré un travail qui peut amener à des épuisements professionnels, à un salaire précaire et à un manque de reconnaissance, les travailleur.euses de tiers-lieux effectuent leur travail en tiers-lieux pour garantir un service à autrui et afin de s'exprimer à travers leur mission.

Mots-clés

Travailleur.euses ; Tiers-lieux ; Vrai boulot ; Satisfaction ; Sens du travail

Abstract

Third places are increasingly being talked about today, even though we still struggle to distinguish what exactly qualifies as a third place or not. In this context, this research focuses on the workers who keep these social spaces running. While research on these workers is still rather scarce, we aim to study their work, their mission, and how they value it. Thus, we draw on the concept of 'real work' to try to understand what kind of work is meaningful to these workers. What is it about their job that makes them want to work in third places?

Through a clinical survey of ten workers from associative third places in Rennes, we provide a portrait of the work environment, the levels of job satisfaction, and the meaning of the work. From these elements, we develop a deeper understanding of meaningful work—that is, work that helps us grasp why workers 'get up in the morning.'

Through this study, we understand that despite a job that can lead to burnout, precarious wages, and a lack of recognition, third place workers perform their roles in these spaces to provide a service to others and to express themselves through their mission

Keywords

Workers ; Third places ; Real work ; Satisfaction ; Meaning of work

Remerciements

Merci aux travailleur.euses de tiers-lieux qui ont su trouver du temps pour s'investir dans les entretiens, alors qu'ils.elles n'en avaient pas. Je salue leur travail au quotidien et leur engagement de chaque instant.

Merci à mes collègues de l'ESS Cargo & Cie sur l'ensemble de ces deux années, vous le savez bien, votre soutien durant l'alternance a été ma plus précieuse ressource. Je salue vos sourires et votre écoute toujours bienveillante.

Merci à Pascal Plantard qui a su accompagner avec bienveillance la jeune pousse que je suis. Je salue son écoute et ses conseils très avisés.

Merci à l'ensemble des enseignant.es du master TEF et du département sciences de l'éducation et formation. Ils m'ont vu évoluer durant ces années d'études, je les remercie pour leurs enseignements stimulants.. Je salue leur engagement pour les étudiants dans leur enseignement.

Un grand merci à l'ensemble de la promotion TEF 2022-2024, nous aurons traversé des difficultés et des rires. Un merci particulier à Elodie Brière avec qui nous nous sommes soutenus durant ces deux années de master. Je salue l'ambiance chaleureuse de notre retrouvaille mensuelle, fournissant des bouffées d'air frais indispensables.

Un grand merci également aux personnes m'ayant aidé à la relecture du mémoire : Claire, Manon, Marta, Sophie et Sylvianne. C'est aussi grâce à vous que l'on décèle ce que l'on ne voit plus. Je salue votre engouement pour ce travail de recherche et votre application dans la relecture.

Merci à mon cercle proche avec qui j'ai partagé mes rires et mes pleurs et qui à travers leurs mots de soutien et de conseil m'ont permis de terminer ce travail de recherche, malgré des temps compliqués. Je salue nos amitiés, nos échanges et vos soutiens infailibles.

Et enfin merci à ma maman et ma mamie qui en relisant ce travail ont découvert le monde universitaire et de la recherche. Je salue votre soutien indéfectible, et votre enthousiasme à comprendre le monde universitaire.

Sommaire

Avant-propos	7
Introduction	9
Partie 1 : Cadre de la recherche	10
Chapitre 1 - Contexte de l'enquête	10
1. Une alternance à ESS Cargo & Cie	10
1.1 Historique du projet ESS Cargo & Cie	10
1.2 Organisation de l'association	13
1.3 Multi-dimensionnalité de ESS Cargo & Cie	16
2. Les réseaux de tiers-lieux en France	23
2.1 France tiers-lieux	23
2.2 Bretagne tiers-lieux	24
2.3 Des rencontres entre travailleurs	25
3. Objectivation du sujet de recherche	26
Chapitre 2 - Revue de littérature	27
1. Les tiers-lieux	27
1.1 Qu'est-ce qu'un tiers-lieu ?	28
1.2 Les fonctions du tiers-lieu	33
2. De la sociologie du travail à une approche plurielle de la valorisation du travail	36
2.1 Le travail de quoi parle-t-on ?	36
2.2 L'approche clinique du travail	38
2.3 Le Sens du travail	40
Chapitre 3 - Cadre théorique	42
1. Problématisation	42
2. Cadre d'analyse	45
Chapitre 4 - Méthodes de recueil de données	48
1. Recueil des données	49
1.1 Professionnel·les des tiers-lieux rennais	49
1.2 Une démarche d'enquête inductive et clinique	50
1.3 Entretiens biographiques	52
1.4 Journal de bord de terrain	55
2. La posture d'enquête : entre distanciation et participation	56
2.1 L'observation participante	56
2.2 La posture clinique	57
3. Réflexivité sur la méthodologie	59
3.1 La récoltes des données, une étape pas si simple	59
3.2 La posture d'enquête, un don de soi ?	60
Partie 2 : Résultats d'analyse	62
Chapitre 1 - Méthode de traitement des données	62
1.1 Apport de la Grounded theory method	62
1.2 Choix de la méthode d'analyse des données	63
Chapitre 2 - Environnement : Être travailleur.euse en tiers-lieux	64
2.1 Les parcours de vie	64

2.2 Les missions au sein des tiers-lieux	70
Chapitre 3 - Registre de satisfaction : Être un.e travailleur.euse précaire	75
3.1 Rétribution économique	75
3.2 Reconnaissance par autrui	78
3.3 L'expression de soi	79
Chapitre 4 - Les significations du travail	83
4.1 Travail comme service pour autrui	83
4.2 Travail comme expression de soi même	86
Chapitre 5 - Pour une appropriation du travail dans les tiers-lieux	92
1. Synthèse - Le «travail en personne» dans les tiers-lieux	92
2. L'appropriation personnelle du travail	95
Chapitre 6 - Les limites du travail	96
Conclusion	97
Bibliographie	100
Annexes	107
Annexe 1 : fiche paie ton taff en tiers-lieux	108
Annexe 2 : Fiche support des entretiens	109
Annexe 3 : Journal de bord	110
Annexe 4 - Fiche complétées lors des entretiens	112
Entretien n°1	112
Entretien n°2	113
Entretien n°3	114
Entretien n°4	115
Entretien n°5	116
Entretien n°6	117
Entretien n°7	118
Entretien n°8	119
Entretien n° 9	120
Entretien n°10	121

Avant-propos

Cet écrit vient traiter d'un sujet important pour nos sociétés humaines : le travail. Il s'agit d'un sujet omniprésent dans nos quotidiens. Depuis l'école primaire où on nous demande ce que l'on souhaite faire plus tard, du lycée où l'on nous demande ce que l'on souhaite faire pour décider des études à suivre, jusqu'au reste de notre vie où le « présentes toi » est synonyme de « quel est ton travail », la thématique du travail est partout. Mais alors comment se saisir de cette thématique ? Que dire ? Comment faire ? Et bien, il m'aura fallu me concentrer sur le travail comme je le vois et le vis jour après jour. Cet écrit est donc une manière de venir expliquer ce que j'ai vécu, ce que je vis et certainement ce que je vivrais par rapport au travail.

Seulement mener un travail de recherche en sciences de l'éducation, ne se réduit pas à expliquer ce que l'on voit, même si quelque part la science nous permet de comprendre notre environnement et ce que l'on vit avec celui-ci. Ce travail de recherche est le fruit de presque deux années de réflexion, d'écriture, de déception parfois et d'enthousiasme passionnant d'autres fois, ce qui est à retenir à ce propos c'est que celui-ci m'aura demandé pas mal de travail. Et oui encore le travail, comme quoi il n'est jamais bien loin de ce que l'on va expliquer ensemble durant cet écrit. Le travail réalisé représente pour moi, l'aboutissement de presque cinq années à étudier les sciences de l'éducation à Rennes 2, à comprendre ce que sont les sciences de l'éducation, puis à me questionner sur ce que je souhaite en faire. Ces remue-ménages, m'auront permis de découvrir des manières de faire de la recherche tout à fait différentes, allant du passionnant au pas convaincue, il m'aura fallu cinq années pour me situer, apprendre et pouvoir choisir en conscience ce que je souhaitais étudier et pourquoi.

Le sujet de cette restitution porte sur le travail des personnes travaillant dans des tiers-lieux. Ce sont ces espaces de sociabilités que l'on peine à définir et distinguer et qui pourtant sont des maillons essentiels de notre société permettant la construction continue du lien social. Et bien il s'avère que ces espaces emploient des salariés pour les coordonner et les animer. Au cours de ce master parcours TEF (technologies pour l'éducation et la formation), j'ai eu le plaisir de réaliser deux années d'alternance au sein de l'association ESS Cargo & Cie, gérant elle-même un tiers-lieu. Ainsi venir étudier le travail de ces salariés, c'est en quelque sorte tenter d'expliquer ce que j'ai vécu.

Mais pas seulement mon vécu, c'est aussi mettre la lumière sur des travailleur.euses réalisant un travail qui peut être fatiguant mais qui (d'après leurs dires) est bien évidemment enthousiasmant et porteur de sens. C'est venir montrer ce qu'ils.elles font au quotidien, ce qu'ils.elles aiment au sein de ce travail, mais également ce qu'ils.elles n'aiment pas et les réflexions qui les suivent. Puis c'est aussi venir rencontrer des belles personnes, faire des rencontres avec des personnes inspirantes, qui je le sais à présent, m'inspireront dans mon futur professionnel et personnel. Ces rencontres sont avant tout humaines, et permettent d'échanger sur le parcours des personnes et leurs représentations du monde, c'est finalement de les comprendre.

Un peu plus personnellement, venir étudier le travail et plus particulièrement la dimension du sens de ce travail, me permet de venir répondre à des questions qui m'entourent au quotidien, que ce soit par mes proches ou des personnes que je rencontre. Ainsi durant ces deux années de réflexion, ce sont aussi bien des discussions avec des amies, des colocataires, des personnes en covoiturage et même avec ma famille, qui m'ont motivé à questionner le sens du travail. Alors même que les politiques actuelles d'avantages orientées vers ce que Ughetto (2024) nomme un «retour vers l'emploi», venir questionner le «vrai boulot», c'est-à-dire le travail qui fait sens, c'est évidemment défendre un travail qui se base sur les aspirations des individus plutôt que sur des logiques de marché, qui font oublier les humains pourtant bien présent derrière leur emploi.

*«Il y a tellement de choses graves
qui se passent dans mes rues
Que déjà mes enfants savent
qu'il faudra qu'ils s'habituent
A prendre ma place dans le trafic
A prendre ma place dans le trafic»*

Ma place dans le trafic, Francis Cabrel, 1981

Introduction

Notre écrit porte sur le «vrai boulot» des travailleur.euses de tiers-lieux et ses dynamiques. Cette recherche s'appuie sur un contexte d'alternance au sein d'une structure gérant un tiers-lieu : l'ESS Cargo & Cie. Associant les étudiant.es et les habitant.es, elle propose ses activités à mi -chemin entre l'université de Rennes 2, où se trouve ses locaux, et le quartier de Villejean à Rennes. Se saisissant des dynamiques nationales et régionales à propos des tiers-lieux, cette étude tente un éclaircissement de la notion de tiers-lieu au sein de la recherche scientifique internationale.

Étudier le travail nous demande également de pouvoir nous positionner vis-à-vis d'une littérature scientifique foisonnante sur le sujet. Dans notre cas, nous sommes partis de la sociologie du travail afin de se positionner davantage sur la clinique du travail pour enfin finir d'explicitier ce qui avait été conceptualisé sur le sens du travail. Ces recherches nous ont largement permis de nous situer vis-à-vis de notre objet d'étude : la valorisation du travail en tiers-lieu.

Souhaitant venir questionner la raison et les motivations poussant à travailler dans les tiers-lieux, et ce malgré une omniprésence de l'épuisement professionnel ou de cadre de travail précaire, nous souhaitons ainsi comprendre pourquoi ces travailleurs de tiers-lieux travaillent-ils dans ces espaces. C'est après la découverte de l'ouvrage d'Alexandra Bidet (2012) *L'engagement au travail : qu'est ce que le vrai boulot ?*, que nous avons décidé pour cette étude d'orienter nos recherches sur le vrai boulot des tiers-lieux. transformant ainsi notre problématique de recherche sur qu'est ce que le vrai boulot des tiers-lieux ?

A travers la première partie de cette recherche, nous détaillons l'ensemble du cadre de la recherche détaillant ainsi les différents éléments présentés dans cette introduction et permettant de comprendre en profondeur la construction de cette recherche.

A toute fin d'organisation, l'ensemble des matériaux empiriques, et notamment les verbatims seront annotés par des numéros d'entretien faisant référence à des fiches outils présentes en annexe.

De plus, nous utiliserons l'écriture inclusive dans l'ensemble de notre écrit. Ce type d'écriture, même si elle peut alourdir la lecture pour certain.es, nous paraît essentiel au vu de notre thématique d'étude. En effet, sur dix entretiens réalisés, neuf enquêté.es sont des femmes, ainsi écrire en inclusif permet, à notre sens, de prôner une forme de représentativité dans notre manière d'écrire.

Partie 1 : Cadre de la recherche

Chapitre 1 - Contexte de l'enquête

1. Une alternance à ESS Cargo & Cie

1.1 Historique du projet ESS Cargo & Cie

Le projet ESS Cargo s'est construit selon plusieurs étapes successives, nous nous attarderons ici à les expliquer. Tout commence au courant de l'année 2016, le projet est initié par la chargée de mission «développement durable et responsabilité sociétale» de l'université de Rennes 2. Elle pense le projet comme un espace qui servirait de ressourcerie et ressource pour le quartier de Villejean et l'université. Pour donner vie au projet, le nom de ESS Cargo est trouvé. Ce nom composé de « cargo » faisant référence à la possibilité d'aménager des containers maritimes pour le lieu, et « ESS » faisant référence à la dimension économie sociale et solidaire du projet. Au courant de l'année 2019, plusieurs mois d'ateliers de *design* d'usage sont mis en place. L'objectif est de définir les futurs usages du lieu ESS Cargo, en mettant en commun les envies et les besoins des possibles usagers du lieu : étudiant.es, personnels de l'université de Rennes 2, associations étudiantes et de quartier ainsi que des habitant.es du quartier.

C'est à partir de ces usages qu'en 2020, le projet se concrétise davantage avec le recrutement de deux personnes. La première, en tant que chargée de coordination du projet ESS Cargo, employée par Rennes 2. Elle a pour mission de créer une communauté entre les personnes ayant participé au *design* d'usage et de représenter cette communauté auprès du comité de suivi du projet de construction du bâtiment (et donc faire en sorte que les usages se retrouvent bien dans la construction du bâtiment). La deuxième personne est une étudiante en deuxième année du master d'économie sociale et solidaire, qui effectue son alternance sur le projet ESS Cargo. Cette alternance est portée par Réso Solidaire qui est le pôle économie sociale et solidaire du Pays de Rennes. Ainsi, Réso Solidaire a porté l'alternance pour le projet ESS Cargo & Cie, en lien avec l'université de Rennes 2, qui mettait à disposition les espaces de travail nécessaire pour l'alternance. La mission principale de cette alternante était la réalisation d'une étude sur la préfiguration du modèle économique et de gouvernance du lieu ESS Cargo. Cette étude définit que le projet de l'ESS Cargo doit être géré et animé par une association. Ainsi, c'est en août 2020 que l'association Ess Cargo est créée, son objectif est de gérer et d'animer le tiers-lieu ESS Cargo. À ce moment, deux projets se distinguent : le premier est le projet de bâtiment de l'ESS Cargo, un projet de construction conduit par le service de la Direction des Ressources Immobilières (DRIM) de l'université Rennes 2. Puis le projet de l'association ESS Cargo & Cie, qui porte le projet d'usage des lieux.

Concernant le projet de bâtiment, un cabinet d'architecture est désigné en 2021 pour la réalisation de la maîtrise d'œuvre de l'ESS Cargo. Le projet du bâtiment s'inscrit donc dans le prolongement du bâtiment Ereve de l'université, ce bâtiment est dédié aux associations étudiantes, à la restauration et dispose d'une salle de spectacle. Les plans, après plusieurs évolutions¹, sont composés de deux salles en extension du bâtiment Ereve, un espace de travail partagé et un espace détente, enfin entre ces deux salles, un patio non couvert végétalisé propose des espaces pour s'asseoir. C'est ensuite au courant de l'année 2022 que les premiers espaces seront mis à disposition pour l'association. D'abord, en mars, l'association fait l'acquisition d'un premier espace, situé au sein du bâtiment Ereve, qui ne nécessite pas de travaux. Il permet à l'équipe associative de disposer d'un espace où accueillir son public. C'est enfin en septembre que les travaux des extensions du bâtiment Ereve sont finalisées et livrées à l'association, qui dispose ainsi de tous les espaces prévus dans les plans de l'ESS Cargo. Aujourd'hui, le lieu de l'ESS Cargo est finalisé et ouvert au public, il dispose de quatre salles : une cuisine pédagogique (salle icorne), une salle de réunion et d'animation (salle ade), un espace de travail partagé (salle hutte), un espace de détente (salle sa) et un espace extérieur, non couvert, (le patio).

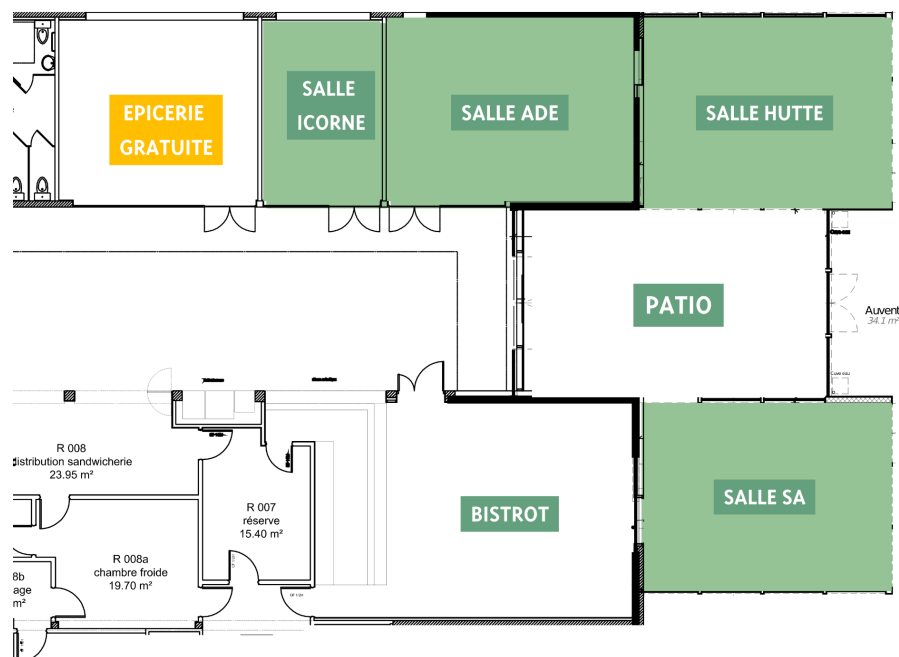


Image 1 : plan des locaux de l'ESS Cargo

La chargée de coordination de l'ESS Cargo et l'étudiante en alternance ont ensemble créé l'association, en août 2020. Après cela, elles ont été salariées afin de structurer l'association et de mettre en place son développement. C'est dans cette optique qu'elles intègrent, après la création de l'association, l'incubateur de projets d'innovation sociale

¹ Les plans de l'ESS Cargo ont évolué au fur et à mesure du projet, pour que le lieu respecte les règles de sécurité des bâtiments de l'université et les moyens financiers mis à disposition. On constate ainsi un décalage entre les plans réalisés lors du *design* d'usage et ceux validés pour la construction.

Tag35². Au sein de l'incubateur, pendant une année, elles ont pu réfléchir et expérimenter, des fonctionnements et des procédés qui ont permis une structuration de l'association. Suite à cette expérience, en 2021, l'association, en consortium avec l'Edulab Rennes 2, le fablab de l'université, décide de répondre à un appel à manifestation d'intérêt (AMI), nommé fabrique de territoire. Cet AMI, mis en place par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), proposait de financer des tiers-lieux ressource en France, soit dans des quartiers prioritaires de la ville (QPV), soit en milieu rural. Le rôle d'une fabrique de territoire est d'être un tiers-lieu ressource pour le territoire, soit en étant en capacité d'accompagner la création d'autres initiatives sur le territoire, soit en partageant des informations, à travers des communs numériques pour permettre une transmission à d'autres projets.

Le consortium de l'ESS Cargo et l'Edulab est lauréat de cet AMI, ce qui permet de donner une ligne directrice à l'association. Avec le recrutement d'une responsable communication, l'association définit ses activités en trois pôles : un pôle pour le développement d'une communauté d'entraide et de partage, un pôle d'accompagnement de projets et un pôle de communication et documentation du projet. L'équipe à cet instant comporte ainsi trois personnes, chacune responsable de son pôle d'activité. Puis, mois après mois, plusieurs personnes rejoignent l'équipe de l'ESS Cargo & Cie, d'abord des alternant.es et des stagiaires, en fonction des projets à développer. Finalement, c'est à la rentrée universitaire 2022, avec la livraison des bâtiments à l'association, que de nouvelles personnes intègrent l'équipe quand d'autres la quittent. Les personnes ayant des rôles de construction d'un projet, comme le groupe d'entraide³, se voient remplacées (après la fin de leur alternance et stage) par des chargé.es d'animation et de mobilisation. Puis d'autres alternant.es arrivent dans l'équipe pour participer au développement d'activités prévues par l'association. Après la livraison des bâtiments à l'association et sa structuration, l'ESS Cargo inaugure ses bâtiments et ses activités en octobre 2022.



Image 2 : visuel pour l'inauguration de l'ESS Cargo

² Tag35 est l'antenne d'Ille-et-Vilaine de l'association Tag bzh qui a pour objectif d'accompagner le développement de projets à visée entrepreneuriale, dans le domaine de l'économie sociale et solidaire en Bretagne. Pour plus d'information, consultez le site internet : <https://tag.bzh/nous-connaître/tag/tag35>

³ Le groupe d'entraide est un collectif d'habitants et d'étudiants s'échangeant des services du quotidien à partir d'une monnaie temps créée par l'association. Ainsi, ils s'échangent du temps plutôt qu'une somme d'argent. Plus d'information sur le site internet : <https://www.esscargo.fr/le-groupe-dentraide-villejean-beauregard/>

Actuellement, l'association compte huit personnes dans son équipe, et porte de nombreux projets dans des thématiques différentes : projet pour une alimentation saine et durable, projet femmes et pouvoir d'agir, projet du groupe d'entraide, projet de développement de formation, projets d'accompagnement d'initiative de territoire, à visée sociale et/ou écologique, et projet de communication et documentation. L'association affirme ainsi, dans la gestion et l'animation du tiers-lieu ESS Cargo, son rôle en tant que tiers-lieu « fabrique du territoire» de Villejean, à Rennes.

1.2 Organisation de l'association

L'association est régie par la loi de 1901, elle possède donc un conseil d'administration. Celui-ci est nommé le Co-limaçon et se compose de plusieurs membres répartis entre plusieurs collèges. On y retrouve le collège de l'équipage, composé des membres de l'équipe, le collège des navigateurs, composé d'étudiant.es, habitant.es et porteur.euses de projets, le collège enseignement supérieur et recherche, composé de membres de la communauté universitaire et le collège partenaires, avec des partenaires de l'association.

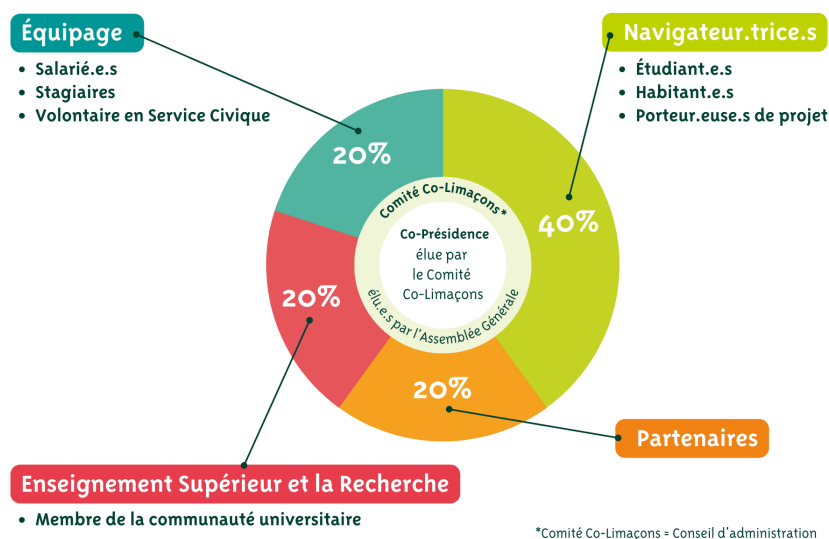


Schéma 1 : Représentation de la constitution du conseil d'administration (Co-limaçon)

Chaque collège du conseil d'administration possède un pourcentage de voix dans les votes. Le pourcentage est, par ailleurs, plus élevé pour le collège des navigateurs pour donner plus de place aux votes des personnes à qui sont destinées les activités de l'ESS Cargo. De plus, chaque collège est composé de quatre places, dont deux doivent être en priorité pour des étudiant.es.

Les membres du Co-limaçon sont élus annuellement, par le biais d'une assemblée générale, se déroulant au mois de mai. L'année passée, dix-sept personnes ont été élues, on y

retrouve également, en tant que membres de droit, les deux co-directrices de l'association qui occupent un siège dans le collège équipage.

Le rôle du Co-limaçon est dans un premier temps d'élire les deux co-présidents.es de l'association qui auront pour mission de la représenter légalement. De plus, la co-présidence a pour mission de prendre part aux choix politiques et stratégiques de l'association pour guider les salariés dans leurs missions. Le Co-limaçon se regroupe ainsi tous les deux mois pour échanger sur ces sujets.

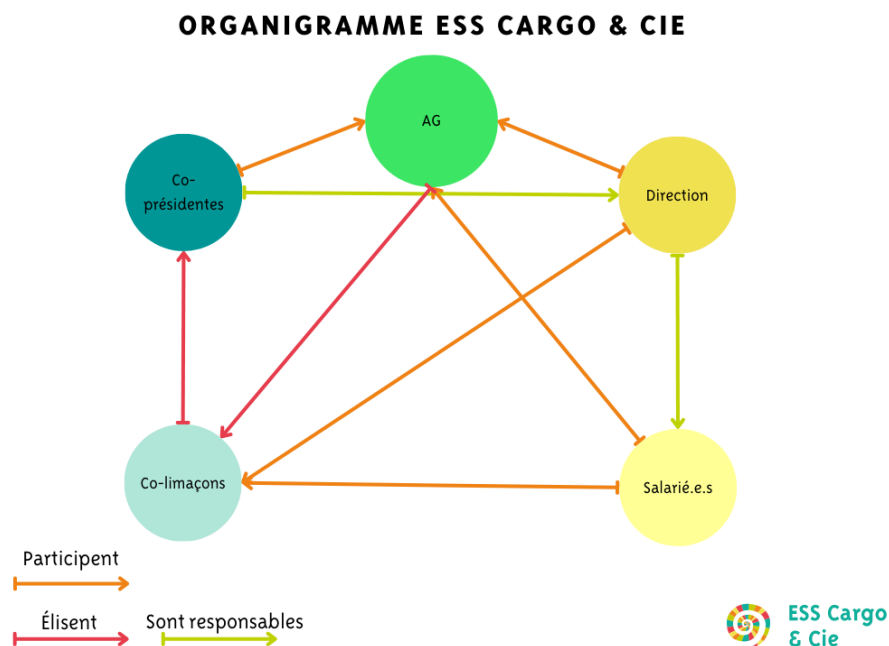


Schéma 2 : organigramme des responsabilités entre les différentes entités de l'ESS Cargo & Cie

L'association est ainsi régie par plusieurs entités qui ont des rôles définis. Premièrement, l'assemblée générale élit le conseil d'administration qui à son tour élit une co-présidence, composée d'un.e étudiant.e et d'un.e habitant.e du quartier de Villejean. Cette co-présidence a pour objectif de superviser la co-direction dans la réalisation de ses missions et, à son tour, la co-direction supervise le travail de l'équipe salariée.

Cette équipe salariée est, à ce jour, composée de dix personnes en comptant les deux co-directrices. Au sein de cette équipe, il y a cinq étudiant.es en alternance ou en stage. Cette propension à prendre des alternant.es et stagiaires s'inscrit dans le projet associatif, qui vise à ce que le développement du pouvoir d'agir des usagers se fasse également en accueillant des alternant.es pour leurs études.

L'organisation des membres de l'équipe est inspirée par les modèles de gouvernance partagée de l'Université du Nous, cela est organisé autour d'une charte d'équipe et de plusieurs types de réunions. Cette charte est notamment disponible en annexe 1.

Cette charte d'équipe a pour objectif de construire les conditions de travail communes à tous.tes les salarié.es. Ainsi, tous les salarié.es se doivent de respecter les valeurs de cette charte d'équipe pour faire collectif. Ensuite, afin de s'organiser, l'association met en place

chaque année plusieurs réunions ayant des rôles définis, comme prendre des décisions ensemble ou entretenir les relations inter-personnelles entre collègues. De manière hebdomadaire, sont organisées des réunions d'équipe, appelées réunions de triage. Elles permettent d'échanger des informations entre l'équipe, de coordonner le travail, faire le point sur les projets et actions en cours, transformer les points bloquants en prochains petits pas et planifier les activités. Une fois par mois, cette réunion dure plus longtemps pour traiter de certains sujets en profondeur, il s'agit de la réunion d'aiguillage. Ensuite, de manière trimestrielle, sont organisées des réunions de gouvernance. Elles permettent de créer, amender ou supprimer des rôles ; elles définissent les missions et les périmètres des rôles ; elles permettent de clarifier ou de faire évoluer la manière dont on travaille ensemble, le rôle / missions de chacun.e, comment et dans quelle limite.

De plus, une fois par semestre, sont organisées des réunions de régulation. Les réunions de régulation ont pour objet de prendre soin de la qualité émotionnelle et énergétique des relations et des liens qui s'établissent entre les membres de l'organisation. Elles permettent d'exprimer des opinions, des émotions et/ou des besoins personnels, tout en respectant les autres. Enfin, tous les ans et en fonction des besoins, sont organisées des réunions stratégiques. Elles ont pour objet la définition de la stratégie à un horizon de douze mois afin de réaliser au mieux la mission concernée et de concourir ainsi à la réalisation de la Raison d'être de l'Organisation. On y analyse le contexte et son évolution en lien avec les activités visées ; on y identifie des opportunités et contraintes ; un travail d'analyse permet la prise de décisions stratégiques.

Ces temps de travail en collectif permettent à toute personne de s'investir et de prendre part aux décisions opérationnelles de l'équipe. Ainsi, l'objectif visé est une organisation du travail horizontal où la personne en stage peut autant participer à la prise de décision qu'une co-directrice.

En ce qui concerne le modèle économique de l'association, il est aujourd'hui principalement financé par la communauté de l'association et les subventions publiques. L'objectif dans les prochaines années est de développer les fonds privés et la vente de biens et services pour garantir une stabilité à l'association.

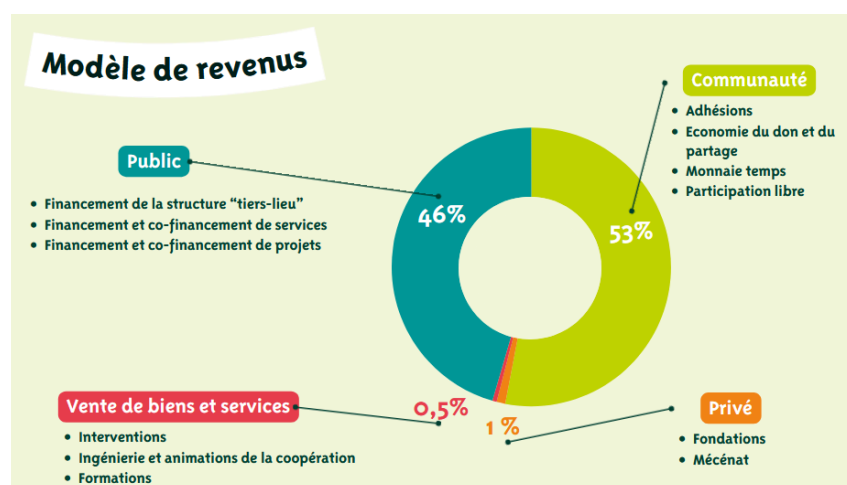


Schéma 3 : Graphique représentant les sources de revenus de l'association

Maintenant que nous avons établi une description de l'association ESS Cargo & Cie, de son fonctionnement et de ses revenus, nous allons nous intéresser à son environnement qui porte une dimension multi-dimensionnelle forte.

1.3 Multi-dimensionnalité de ESS Cargo & Cie

La dimension universitaire

Pour comprendre le lien entre l'université de Rennes 2 et le projet de l'ESS Cargo, il est nécessaire de remonter aux prémices du projet, en 2015. A ce moment, Béatrice Quenault, maître de conférences, chercheuse à l'université de Rennes 2 et membre du laboratoire de recherche ESO -Espaces et sociétés-, intègre l'équipe de direction de l'université de Rennes 2. Elle est chargée de mission développement durable et responsabilité sociétale. En tant que telle, sa mission était de structurer la stratégie et la politique de développement durable de l'établissement universitaire. Les établissements universitaires devant proposer une politique en matière de développement durable, depuis la loi Grenelle de 2009, stipulant :

« Les établissements d'enseignement supérieur élaboreront, pour la rentrée 2009, un "Plan vert" pour les campus. Les universités et grandes écoles pourront solliciter une labellisation sur le fondement de critères de développement durable ». (LOI n° 2009-967, 2009).

Dans la continuité du « plan vert », elle travaille à la création de la Commission d'orientation et de pilotage du développement durable (COPDD). Celle-ci est constituée de représentants de tous les services personnels de l'université, volontaires pour réfléchir à des actions concrètes pour faire appliquer les principes du développement durable au sein de l'université. Ce comité a permis de construire un Plan Développement durable et Responsabilité sociétale, comportant 118 actions, pour l'université de Rennes 2. À travers ce plan, on retrouvait, jusqu'en 2022, le projet ESS Cargo comme le projet phare de l'axe sur le développement durable⁴. Dans l'ancien projet d'établissement, qui courait de 2017 à 2022, il était noté :

« Au carrefour des enjeux d'éducation/sensibilisation au DD et à la RS, de l'ESS et des politiques publiques de gestion des déchets, de la ville et de la cohésion sociale, Rennes 2 souhaite créer avec le projet ESS CARGO (Espace Social et Solidaire des Containers d'Alter Ressources pour une Générosité Organisée) un nouvel espace collaboratif au coeur du campus Villejean. Conçu pour être multifonctionnel, modulable et évolutif, l'ESS CARGO a une double vocation : celle d'être un espace de "ressourcerie étudiante inter-campus" dans une logique d'économie circulaire et

⁴ L'axe de développement numéro 8 «développement durable» est consultable à l'adresse suivante : <https://www.univ-rennes2.fr/system/files/UHB/UNIVERSITE/Projet%20etablissement/projet-etablissement-Developpement-durable.pdf> (consulté le 10/04/2024)

d'ESS, tout en étant un lieu de ressourcement mêlant détente, bien-être, convivialité et créativité. Tout à la fois lieu de vie et d'échanges solidaires, ce projet, destiné à offrir des services d'interface liés au DD, à l'ESS et la culture, vise à développer la potentialité de Villejean à être un coeur de campus collaboratif ouvert sur le quartier nord/ouest et les établissements alentour (Campus Santé de Rennes 1, EHESP, CHU). Relevant d'une démarche d'ancrage territorial et de gouvernance associative d'intérêt général, ce projet répond au besoin identifié de créer des lieux de croisement pour favoriser les rencontres et les échanges entre des publics divers, en s'appuyant sur le dynamisme associatif. En contribuant à faire de Villejean un campus vivant et animé tout au long de la semaine, voire de l'année, l'ESS CARGO pourrait contribuer à le rendre plus visible, cohésif et inclusif». (Axe 8, projet établissement université Rennes 2, 2017).

Avec le projet d'établissement 2022-2027, le projet ESS Cargo n'est pas nommé. Cependant, plusieurs des enjeux de ce projet d'établissement entrent en accord avec les objectifs de l'association ESS Cargo & Cie.

À travers ce projet d'ESS Cargo, l'université de Rennes 2 s'implante davantage dans le Schéma de développement universitaire (SDU) de Rennes Métropole, lequel stipule qu'il est indispensable pour l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) d'avoir des activités plus ouvertes sur les habitants de l'agglomération avec des « lieux d'échanges et de projets avec les habitants » (SDU Rennes métropole, 2014). Une fois la notification dans le projet d'établissement de l'université, la COPDD travaille sur la création d'un comité de pilotage du projet ESS Cargo dans l'objectif d'organiser la naissance de celui-ci. Premièrement, après un échange avec des acteurs du quartier, il est pensé que le projet sert d'espace de ressource et de ressourcement pour l'université et le quartier de Villejean.

Pour continuer à travailler sur le projet et faire en sorte que celui-ci soit co-construit, le comité de pilotage, présidé par Béatrice Quenault, travaille à constituer des partenariats pour intégrer la participation des étudiant.es. C'est ainsi que le master économie sociale et solidaire, la licence professionnelle aménagement paysager, le master de psychologie cognitive et des étudiant.es en licence d'arts plastiques ont participé à penser les usages du futur projet. En ce qui concerne le bâtiment, le projet initial de container empilé est abandonné en raison de son caractère peu écologique et peu pratique. Assez rapidement est pensée une adaptation de certains locaux du bâtiment Ereve (R) avec un agrandissement pour créer de nouveaux espaces. Ce travail sera réalisé en grande majorité par Béatrice Quenault en lien avec les services de l'université, comme la DRIM. Pour la partie usage du lieu, il est organisé une résidence d'usage, avec l'agence Zam Zam, une entreprise d'économie sociale et solidaire (ESS) qui accompagne un processus de *design* de service. Cette résidence d'usage est un processus de concertation de collectif pour penser et réfléchir les futurs usages du lieu ESS Cargo, dans l'objectif que le bâtiment soit construit et adapté aux besoins du public qui va l'utiliser. Cette étape de design de service servira de moment clé pour réunir autour d'une même table des étudiant.es, des habitant.es, des personnels de Rennes 2 et des partenaires institutionnels ou associatifs. Tous ces temps collectifs ont permis de faire ressortir des

usages principaux pour les différents espaces : des espaces pour travailler, d'autres pour se détendre avec un point café associatif, une salle pour faire des réunions ou des animations, un espace pour cuisiner et un espace extérieur sous serre.

Les espaces ont été inaugurés par l'association ESS Cargo & Cie en octobre 2022, lors d'une journée festive. De nombreux mois séparent donc le projet initialement prévu par un design d'usage et la livraison du bâtiment, ce qui a permis certains changements dans les plans pensés par le collectif. L'espace extérieur ne devient plus un espace couvert, l'espace pour accueillir un café associatif est négocié par une autre association étudiante, puis de nombreuses économies financières sont réalisées sur certaines parties comme l'abandon d'un sol pour les espaces de travail partagés et l'espace de convivialité.

Après ce court historique du projet ESS Cargo, nous comprenons que l'université de Rennes 2 possède une place essentielle dans sa création. En effet, elle est à l'origine du projet, à travers le poste de Béatrice Quenault, qui aujourd'hui n'occupe plus de poste au sein de la direction, mais fait partie du conseil d'administration. Nous pouvons donc affirmer que lorsque l'on nomme le projet ESS Cargo, l'on fait automatiquement référence à un projet de l'université de Rennes 2.

Depuis son inauguration en octobre 2022, l'ESS Cargo, géré par l'association ESS Cargo & Cie, entretient un nouveau lien avec l'université. En effet, depuis la création de l'association et la livraison des espaces, l'université délègue la gestion et l'animation de l'ESS Cargo à ESS Cargo & Cie. Ce lien est contractualisé dans une convention nommant les obligations de l'université et de l'association vis-à-vis du lieu. Dans cette convention, Rennes 2 officialise le rôle de l'association par rapport au projet :

- assurer la gestion et l'animation des espaces de l'ESS Cargo, mis à disposition par l'Université Rennes 2, tels que définis à l'article 3.2.1.1 au profit des différents usager·e·s du lieu (étudiant·e·s, membres du personnel, habitant·e·s, bénévoles, porteur·euse·s de projet, associations) ;
- développer et participer à des actions collectives, en lien avec les acteurs du territoire, favorisant la solidarité, l'inclusion et le bien-être des usager·e·s du quartier ;
- accompagner, parmi les usager·e·s, les porteur·euse·s de projets à visée sociale, solidaire et/ou écologique qui en font la demande ;
- créer des espaces de coopération, de mutualisation et de convivialité ;
- documenter ses activités afin de participer aux communs et créer des ressources pour ses communautés, dont la communauté universitaire. (convention partenariale, université Rennes 2 et ESS Cargo & Cie, 2022).

On retrouve dans cet extrait les principales missions et les axes d'activités, de l'association. En dehors de ces missions, ici contractualisées entre Rennes 2 et l'association, l'université souhaite être présente sur les documents de communication de l'association et demande à celle-ci une évaluation annuelle pour vérifier du bon déroulement du projet. Il y est notamment spécifié :

«L'association s'engage à remettre chaque année son rapport d'activité à la présidence de l'Université Rennes 2 afin que celle-ci ait un retour quantitatif et qualitatif sur les actions de l'association. Ce document sera aussi un outil d'évaluation de la concordance des actes de l'association vis-à-vis de ses valeurs et des engagements prévus dans cette convention.» (convention partenariale, université Rennes 2 et ESS Cargo & Cie, 2022).

Cet extrait démontre un rapport hiérarchique, sous forme de validation, entre l'association et l'université. Un autre élément éclairant dans cette convention est la mise à disposition des locaux à titre gratuit avec prise en charge complète des dépenses générales par l'université. De plus, l'université finance annuellement au titre de cette subvention l'association ESS Cargo & Cie. Cette convention contractualise ainsi les attentes vis-à-vis des deux parties. Nous comprenons ici que l'université transmet à ESS Cargo & Cie la réalisation du projet ESS Cargo, en les accompagnant matériellement et financièrement. Ce qui se résume donc à un lien fonctionnel, sur les éléments matériels et financiers, mais également un lien hiérarchique à travers l'évaluation de la réalisation du projet présent dans le projet d'établissement de l'université. Avec toutefois, une forme de contrôle vis-à-vis des attentes de l'université, peu présente, liée à des rapports informels entre les directrices de l'association et le représentant de l'université au sein du projet.

Ce lien hiérarchique est, dans la réalité professionnelle, peu présent auprès de la direction de l'association. Une des deux directrices confirme que la plupart des échanges avec l'université ont lieu à travers Benoît Feildel, actuel Vice-président Sciences et société et qu'à travers cette relation, il y a très peu voire pas du tout de contrainte hiérarchique, mais plutôt un lien partenarial.

Au sein de l'université, l'association ESS Cargo & Cie est en lien permanent avec d'autres associations étudiantes, dont l'épicerie gratuite, l'AME (association des musiciens étudiants) ou encore Ar Vuhez, l'association écologiste de l'université de Rennes 2. C'est notamment avec ces associations que sont organisés les mardis éco solidaires, un événement mêlant des ateliers *Do It Yourself*, pour créer ses produits ménagers, une distribution alimentaire de l'épicerie gratuite, une distribution de paniers bio, par Ar Vuhez, et une scène ouverte par l'AME. Cet événement est co-organisé par les quatre associations et est représentatif d'une coopération entre acteurs associatifs universitaires. Nous pouvons ici parler de forme de coopération vertueuse pour l'association, car elle permet de poursuivre ses actions et même d'en développer de nouvelles. Toutefois, les associations étudiantes ne sont pas obligatoirement synonyme de coopération pour l'association. En effet, lors du début du projet certaines associations ne comprenant pas les objectifs de l'association, n'étaient pas en faveur du développement de l'association au sein de l'université.

La dimension quartier

L'association possède un ancrage fort sur le quartier de Villejean, à Rennes. Cet ancrage s'est construit au fur et à mesure des années depuis la création de l'association en 2020. Dès la création du projet ESS Cargo, des habitant.es se mêlent au projet et participent

aux phases de design d'usage. Puis ils.elles participent au Co-limaçon, on y trouve également des porteuses de projet de Villejean accompagnées par l'association ainsi que des membres du groupe d'entraide. La participation des habitant.es au projet de l'association s'est donc effectuée dès le début. Cet ancrage territorial se développe d'ailleurs année après année.

En premier lieu, la participation de l'association dans l'ensemble des groupes de travail du quartier et de la ville facilite sa reconnaissance par les acteurs institutionnels et par les associations qui y participent. Ces espaces représentent des lieux d'interconnaissance qui amènent à de possibles partenariats et événements en commun. De plus, cela permet également de faire connaître les actions d'accompagnement de l'association. Les projets ainsi accompagnés permettent une connaissance de l'ESS Cargo & Cie par l'ensemble des acteurs du territoire de Villejean.

Ensuite, la logique du *faire ensemble* que développe l'association permet le développement de partenariat avec les acteurs.ices du territoire. De par son rôle de fabrique de territoire, ESS Cargo & Cie se situe en lieu ressource et comme facilitateur, voir canalisateur de dynamiques similaires. De cette manière, l'ensemble des projets d'ESS Cargo & Cie sont en partenariat avec des associations du quartier. Le meilleur exemple à cela est l'événement « l'écho des talents », réalisé en avril 2024, sur la dalle Kennedy. Cet événement, coordonné par ESS Cargo & Cie, a rassemblé une douzaine d'associations du quartier pour mener un événement de grande envergure sur une journée.

Enfin, cet ancrage territorial ne s'effectue pas seulement avec le monde associatif, mais également avec le monde entrepreneurial du quartier. Lors de ses événements, l'association fait intervenir des entrepreneurs.euses du quartier pour des prestations autour de buffets ou de boissons. Par ailleurs, la plupart des entreprises partenaires ont été accompagnées par l'association. Ces partenariats sont également effectués avec les bailleurs sociaux du territoire qui organisent des événements avec le groupe d'entraide pour dynamiser des activités dans leurs locaux.

C'est l'ensemble de ces éléments qui illustrent l'ancrage de l'ESS Cargo & Cie sur son territoire, et qui fait de l'association un acteur ressource du quartier de Villejean, à Rennes.

La dimension économie sociale et solidaire (ESS)

Grâce à son nom, l'ESS Cargo se veut être un espace ancré dans le milieu de l'économie sociale et solidaire. Cette économie, institutionnalisée depuis la loi du 31 juillet 2014, peut être définie comme « à la fois un projet de transformation de nos modèles économiques et comme un moyen de créer de l'activité économique autrement que suivant les modèles dominants ». Cette « économie autrement » suit trois valeurs principales : « un but autre que le partage de la valeur », « une gouvernance démocratique » et « les bénéficiaires sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise » (2014-856, 2014). L'économie sociale et solidaire est donc vue comme une manière de concevoir une activité économique [ou : faire de l'activité économique un levier pour l'intérêt commun] centrée vers un projet d'intérêt commun, ne recherchant pas le profit pour des actionnaires et ayant une gouvernance démocratique. Toutes ces caractéristiques se retrouvent dans l'organisation de l'ESS Cargo & Cie. C'est lors de sa création que les

créatrices de l'association se sont renseignées sur l'existence de structures similaires pour échanger à ce sujet. C'est ainsi que les co-directrices, se sont mises rapidement en lien avec les fondatrices des tiers-lieux La Cohue⁵ et Au p'tit Blosneur⁶, deux structures de l'économie sociale et solidaire rennaise, implantées dans les quartiers de Maurepas et du Blosne. Les échanges entre structures ont permis d'en apprendre les uns sur les autres et de partager des valeurs communes à l'ESS. Cette entente a mené à une recherche action avec l'université de Rennes 2. Ainsi, dans le cadre du projet universitaire « univers-cité », le sujet était la création d'indicateurs d'évaluation des tiers-lieux sur leur territoire. Ce projet se nomme Tiers-lieux de territoire (TILT), dans le cadre de ce projet les dirigeantes des trois structures et les salarié.e.s de celles-ci ont participé à rendre compte des plus-values de leur structure sur leur territoire.

C'est d'ailleurs durant cette recherche action que les trois chercheurs.euses co-organisateur ont fait ressortir que la dimension d'ESS était peu présente au sein de l'ESS Cargo & Cie. Cela s'explique par le fait que l'association ne produit pas de chiffre d'affaires et donc est moins centrée sur la dimension économique que sur la dimension sociale et solidaire. Toutefois, cela pourrait évoluer, car l'association réfléchit à la manière d'hybrider son modèle économique.

Un point commun lie ces trois structures, avant de commencer leur activité, elles ont toutes les trois été incubées au sein de Tag 35, l'un des quatre pôles territoriaux de Tag BZH⁷, un « propulseur d'entrepreneuriat collectif ». Les trois structures ont intégré, à des dates différentes, pendant un an, les promotions de projets accompagnés par Tag 35 (trajectoire agile du 35). Ainsi, pendant un an ou moins, les porteuses de projets ont pu assister à des rencontres entre porteurs.euses de projets, des conférences sur des sujets touchant à l'ESS, et cela, dans l'objectif d'« accompagner les porteur.euse.s de projet à transformer leurs idées innovantes en un projet solidaire » (Tag BZH.fr, 2022). C'est un point commun à de nombreux projets accompagnés par l'ESS Cargo & Cie. Nous pouvons donc qualifier le lien entre Tag 35 et ESS Cargo & Cie comme partenarial. Ce type de lien se retrouve avec d'autres structures de l'ESS dans le territoire rennais. De cette manière, l'on peut citer la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS), les cigales de Bretagne (un groupement d'investisseurs d'une épargne solidaire), la Mutuelle générale de l'éducation générale (MGEN), la Mutuelle d'assurance des commerçants et industriels de France (MACIF) ou encore Réso Solidaire. Pour cette dernière organisation, le lien a été encore plus important, en raison de ses missions d'accompagnement au développement de l'ESS sur le pays de Rennes, la structure a porté l'alternance d'une co-directrice pour l'étude sur le modèle économique.

L'association ESS Cargo & Cie se distingue ainsi aujourd'hui comme appartenant à l'écosystème de l'économie sociale et solidaire, malgré son manque de développement économique pourtant caractéristique de l'ESS.

⁵ Site internet de la Cohue : <https://www.la-cohue.fr/> (consulté le 10/03/2023)

⁶ Site internet de Au p'tit Blosneur : <https://www.auptitblosneur.fr/> (consulté le 10/03/2023)

⁷ Site internet de Tag BZH : <https://tag.bzh/> (consulté le 10/03/2023)

La dimension tiers-lieux

L'ESS Cargo est souvent décrit comme un tiers-lieu, que ce soit dans des textes médiatiques, en description de site internet ou dans des recherches scientifiques. Toutefois, ce terme n'est pas ou très peu utilisé par les usagers du lieu au quotidien.

Ce terme de tiers-lieu, conceptualisé par le sociologue Ray Oldenburg (1989), désigne un « troisième espace » qui se distingue d'un « premier espace » (la maison) et du « deuxième espace » (le travail). Plus récemment, le sociologue Antoine Burret (2015) tente de caractériser cet espace de sociabilité.

« L'ambiance y est souvent joviale et les relations entre individus sont respectueuses ; Les échanges informels y sont favorisés permettant des rencontres inattendues ; Ce sont des endroits facilement accessibles, avec une grande amplitude horaire ; la simplicité du décor invite les usagers à se mettre à leur aise ; les usagers y reviennent régulièrement, et se constituent petit à petit en une structure communautaire ; la création d'une communauté d'habitues génère un sentiment d'appartenance au lieu qui agit ainsi comme “une maison hors de la maison”, où la confiance qui règne entre les individus incite à un comportement naturel, voire familial ; la diversité des usagers favorise la rencontre avec des populations variées ; la rencontre, dans un cadre de confiance et avec des cultures diverses crée une dynamique d'apprentissage mutuel ; les relations ne sont pas contraignantes, mais basées sur une forme de camaraderie, occasionnelles, et se distingue ainsi des liens d'amitié.» (Burret, 2015, p. 68).

Il ajoute également que ce concept de tiers-lieux est repris de plus en plus pour désigner des réalités différentes.

« Une surabondance d'interprétations où le concept de tiers-lieu accueille tous les fantasmes, les désirs et les besoins collectifs d'une génération d'individus/travailleurs en recherche de référentiel.» (Burret, 2015, p.72)

En dehors de ces définitions conceptuelles, le terme de tiers-lieu désigne, depuis le début du projet en 2016, l'espace ESS Cargo. De telle sorte que dans les documents de l'université de Rennes 2, qui a fondé le projet, l'espace soit désigné comme un tiers-lieu, et que dans les statuts de l'association ESS Cargo & Cie, on retrouve comme mission principale : « De participer à la création, la gouvernance et l'animation d'un tiers lieu visant au développement, à la diffusion et l'accessibilité de services de proximité et pratiques sociales écologiques sur son territoire » (statut association ESS Cargo & Cie, 2022, p. 1).

Cette identification au terme de tiers-lieu est également accentuée par l'adhésion à l'association nationale des tiers-lieux et à Bretagne tiers-lieux. Ces deux associations coordonnent des réseaux de tiers-lieux en France et en Bretagne. ESS Cargo & Cie a participé ces dernières années à des événements rassemblant des tiers-lieux, tels que le festival national des tiers-lieux, en 2022, à Metz ou le Grand Plongeon dans le Morbihan, en juillet 2024, qui réunissait les tiers-lieux bretons. Il semble nécessaire de préciser que lors de ces deux

événements, des membres de l'équipe salariée de l'ESS Cargo & Cie ont participé à des tables rondes pour valoriser l'ancrage de l'ESS Cargo comme un tiers-lieu. Pour finir, cette dimension tiers-lieux s'est également développée au sein de l'université de Rennes 2 où un groupe de travail entre tiers-lieux universitaires a vu le jour. Ainsi, les espaces reconnus comme tiers-lieux du campus se retrouvent pour échanger sous format de co-développement des thématiques communes.

En conclusion, nous pouvons affirmer une multi-dimensionnalité de l'ESS Cargo & Cie, que ce soit à propos de son ancrage sur le campus universitaire, sur le quartier de Villejean, à Rennes, ainsi que dans les réseaux de l'économie sociale et solidaire et des tiers-lieux. De ce fait, l'association se positionne, selon l'expression de Crozier (2011), comme un « marginal sécant ». Pour Crozier est marginal sécant « un acteur qui est partie prenante dans plusieurs systèmes d'action en relation les uns avec les autres et qui peut, de ce fait, jouer le rôle indispensable d'intermédiaire et d'interprète entre des logiques d'actions différentes, voire contradictoires. » (Crozier, 2011, p. 83). Son rôle de marginal sécant permet à l'association de faire naître des coopérations entre univers parfois très différents, comme l'université de Rennes 2 et le quartier de Villejean, où depuis peu des habitant.es viennent participer à des cours en amphithéâtre. Toutefois, cette position sécante peut revêtir des difficultés pour l'association, comme le fait de ne pas être clairement identifiée comme faisant partie d'un univers, ce qui pour les usagers du lieu comme pour les financeurs pose la difficulté du champ d'action spécifique. Les habitants pouvant ainsi identifier le lieu comme un lieu universitaire et donc fermé aux non étudiant.es, ou encore les financeurs demandant si l'association dans ses subventions bénéficie du budget économie sociale et solidaire ou du budget solidarité. Dans la volonté d'être sécant à divers milieux, ceux-ci identifient moins bien la multi-dimensionnalité de l'association, ce qui ne lui permet pas de respecter les normes administratives posées par de nombreuses institutions.

L'ESS Cargo & Cie se trouvant ainsi à mi-chemin entre divers univers professionnels et champs d'actions, cela a nourri mon alternance et ma recherche. En effet, ces différents univers m'ont apporté des questionnements et des réflexions multiples. Ainsi, l'univers des tiers-lieux a permis d'enrichir ma pratique de recherche. Dans le cadre du réseau national des tiers-lieux, un colloque consacré aux recherches en tiers-lieux, à Sciences Po Rennes, m'a permis de me saisir de nombreuses recherches en cours et de leur manière de traiter la thématique des tiers-lieux.

2. Les réseaux de tiers-lieux en France

2.1 France tiers-lieux

Cette alternance au sein de l'ESS Cargo & Cie a également été l'opportunité de découvrir les réseaux de tiers-lieux en France. Ces réseaux proviennent d'une étude menée en 2018, par Levy-Waitz, alors missionné par le ministère de la cohésion des territoires pour étudier les lieux de co-working. Suite à cette étude, il publie, en 2018, le rapport : Faire ensemble pour mieux vivre ensemble (Levy-Waitz, 2018). Cette étude met en lumière

l'existence d'un grand nombre d'espaces où se ré-invente le travail, mais pas seulement, il observe que ces espaces « ces nouveaux lieux réinventent la façon de vivre ensemble en faisant ensemble » (Rapport France tiers-lieux, 2021, p. 238). Il décompte ainsi, au sein de cette étude, déjà plus de mille huit cent tiers-lieux. Il affirme ainsi qu'un mouvement des tiers-lieux est déjà en place, mais invisible à cet instant. Cette étude propose vingt-huit recommandations pour accompagner le développement de ces espaces qu'il nomme « tiers-lieux ».

C'est suite à ces recommandations, qu'en 2019, est créée une association de préfiguration du mouvement des tiers-lieux en France, son nom est France Tiers-Lieux et son objectif est de structurer la politique de soutien aux tiers-lieux. On y retrouve notamment Levy-Waitz, président de l'association. C'est ensuite, après trois années de préfiguration, que France Tiers-Lieux se distingue en deux entités différentes. D'un côté, la construction d'un groupement d'intérêt public (GIP), nommé France Tiers-lieux⁸. D'un autre côté, se crée l'association nationale des tiers-lieux (ANTL) qui a pour objectif de représenter les tiers-lieux de la France entière dans le GIP et d'accompagner des initiatives à l'échelle nationale, comme l'agrément de service civique. Ainsi, lorsque l'on évoque le mouvement des tiers-lieux à l'échelle nationale, il est important de distinguer France Tiers-Lieux et l'ANTL qui n'ont pas les mêmes missions. Dans le cadre de mon alternance, nous avons bénéficié du travail du GIP, car leur rôle de plaidoyer politique pour les tiers-lieux a permis de faire émerger des subventions comme l'AMI Fabrique de territoire.

2.2 Bretagne tiers-lieux

Dans la continuité de son plan intitulé Nouveaux lieux, nouveaux liens, l'ANCT finance également le développement de réseaux régionaux, afin de « créer un maillage du territoire le plus fin possible et qui permettent le développement de nos territoires en tiers-lieux » (ANCT, 2020). Comme nous l'avons mentionné, en Bretagne, une association de préfiguration pour un réseau régional est créée en mars 2021 et porte le nom de Bretagne Tiers-lieux⁹. L'association se donne d'emblée l'objectif de fédérer les tiers-lieux bretons autour d'une communauté d'entraide, pour qu'ils puissent faire valoir leur voix et accompagner le développement des tiers-lieux bretons. L'association accompagne le développement des tiers-lieux en prenant en compte la diversité de leur modèle (jeunesse, culture, fablab, coworking,...). Depuis 2022, l'association lance des campagnes d'adhésion annuelles, et compte aujourd'hui presque deux cents tiers-lieux membres du réseau¹⁰. Le développement de l'association a permis d'embaucher trois salariées qui font vivre le réseau et ses événements.

⁸ Le GIP France tiers-lieux est composé du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, du ministère du Travail, du ministère de l'Enseignement supérieur et Recherche, du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique de la France, de l'ANCT et de l'Association Nationale des Tiers-Lieux (ANTL)

⁹ Ce réseau est initié par un collectif fondateur : les Cols verts, Coop'Eskemm, l'Hôtel Pasteur, La Cordée, la Canopée, la CRESS, Résovilles, etc

¹⁰ Pour avoir plus d'informations sur les tiers-lieux bretons, retrouver le panorama constitué par Bretagne Tiers-lieux en 2024 :

https://www.bretagnetierslieux.bzh/_files/ugd/0bb1b8_dedebff594304996bd989814ba573616.pdf

Travailler en réseau permet de l'interconnaissance et de l'entraide pour résoudre de nombreux problèmes communs aux tiers-lieux. Toutefois, cela peut s'avérer complexe lorsque la définition de ce qu'est un tiers-lieu n'est pas fixe. Ainsi, au sein du réseau, quelles structures peut-on considérer comme tiers-lieux ? Celles qui s'en revendiquent ? Et comment faire si des structures aux activités et objectifs très différents se reconnaissent comme tiers-lieux ? Pour répondre à ces questions, Bretagne Tiers-lieux, dans son manifeste, publié en 2024, donne les caractéristiques d'un tiers-lieu en Bretagne. Il est également important de souligner que ce travail de clarification est né d'une concertation entre membres du réseau.

Caractéristiques d'un tiers-lieu en Bretagne :

- Un Tiers-lieu est un lieu physique ;
- le modèle économique est tourné vers un projet social ;
- il représente des espaces d'expérimentation et de coopération sur un territoire ;
- c'est un lieu d'émancipation individuelle au sein d'une dynamique collective ;
- c'est un espace d'ouverture prônant l'hybridation : « les tiers-lieux ont vocation à passer d'une logique de silo vers une logique de transversalité et d'hybridation » . (Bretagne Tiers-lieux, 2024, p. 6)

2.3 Des rencontres entre travailleurs

Mon expérience d'alternant au sein de ces réseaux régionaux et nationaux est assez diversifiée. En effet, dès le début de mon aventure à l'ESS Cargo, j'ai eu l'opportunité de me rendre au premier festival des tiers-lieux de France, intitulé « Faire Tiers-Lieux », à Metz. Ensuite, j'ai participé à des temps de travail avec les membres du réseau de Bretagne Tiers-lieux, que ce soit des formations ou des journées thématiques. Enfin, dernièrement, j'ai participé à l'organisation d'un temps de discussion, lors du festival des tiers-lieux bretons : Le grand plongeon. Lors de ces événements, j'ai pu rencontrer beaucoup de personnes aux profils et envies très différentes. J'ai eu l'occasion de participer à des débats sur « qu'est ce qu'un tiers-lieu ? » , sur ce que nous pouvons faire face aux enjeux actuels de la société. Cependant, mon intérêt s'est orienté vers la question du travail dans les tiers-lieux. Ces temps de rencontre m'ont permis d'échanger avec des professionnel.les mettant en avant des manières de travailler, toujours très différentes. Mais s'il y a bien un sujet qui m'a tout de suite enthousiasmé, c'est la question de la motivation. J'ai vu chez ces pairs, des travailleur.euses acharné.es, avec des aspirations de changer la société par leur travail, mobilisant parfois le travail comme levier d'action d'un changement sociétal. Toutefois, j'ai également entrevu que la question du travail dans les tiers-lieux ne pouvait se réduire à des idéaux de changement et de motivation. Elle nécessite également de parler des conditions de travail qui sont parfois difficiles, entre des personnes étant à mi-temps sur leur contrat, mais travaillant en réalité plus de cinquante heures par semaine, mélangeant ainsi travail et bénévolat. Cela vient poser la question de la souffrance au travail, jusqu'où aller dans son travail, même si celui-ci plaît énormément ?

Ces questions sur les travailleur.euses des tiers-lieux m'accompagnent depuis deux ans dans mon alternance, puis récemment, j'ai vu les réseaux de tiers-lieux se saisir de ces questions et s'engager en ce sens. Par exemple, le réseau des tiers-lieux d'Ile-de-France, nommé *A+ c'est mieux*, a organisé un atelier « emploi, travail et tiers-lieux » qui avait pour objectif de faire ressortir les difficultés et solutions à travailler dans des tiers-lieux.

C'est donc cette thématique du travail dans les tiers-lieux que j'ai retenue pour ce travail de recherche. Aborder le sujet du travail ne me semble pas objectif. En effet, cela m'a demandé, pour cette recherche, de réaliser un travail d'objectivation important menant à une rupture épistémologique. Par conséquent, dans la prochaine partie, je tenterai d'explicitier mon rapport avec le travail et l'objectivation que j'en ai fait.

3. Objectivation du sujet de recherche

Aborder la thématique du travail et mettre en lumière nos conceptions sur ce sujet demande une analyse biographique, pour essayer de retracer sous forme socio-historique son propre parcours, quand ai-je travaillé ? Comment ? Ai-je aimé cela ? Autant de questions dont nous allons échanger par la suite.

Je travaille
Tu travailles
Il - Elle - On travaille
Nous travaillons
Vous travaillez
Ils - Elles travaillent

En me replongeant dans la thématique du travail, je me remémore une des premières fois où j'ai travaillé le mot « travail ». C'était à l'école primaire, lorsque l'on apprend les conjugaisons. Le verbe travailler est présent lorsqu'on apprend à écrire, mais il l'est également lorsque l'on en parle. Qui ne se souvient pas du nombre de fois où durant notre scolarité il nous est demandé « qu'est-ce que tu veux faire plus tard ? » en sachant très bien que cela désigne le futur emploi que l'on souhaite faire. Puis, j'ai retrouvé ce même engouement pour le travail à mon adolescence, en lisant les tracts des partis politiques pour les élections de 2017, en France, je constate que le mot travail est omniprésent, le travail serait-il finalement un élément central de notre société ? Lorsque l'on se plonge dans les discours médiatiques ou les échanges entre ami.es, le travail est partout.

Plus personnellement, mon rapport au travail s'est principalement construit autour de la réalisation d'une tâche. Au sein de ma famille, le travail était décrit comme la réalisation d'une activité physique intense, qui expliquait par la suite la rétribution financière qu'est le salaire. Ainsi, très jeune, je m'essaie au travail comme je le connais à cette époque, je travaille dans le bâtiment avec mon oncle ou encore mon cousin. À ce moment, le travail vient se lier à la notion de fatigue. Je le comprendrai bien plus tard, mais cette vision du travail est liée au labeur, c'est une vision du travail ancrée dans sa dimension manuelle. Ce n'est qu'au cours de mes études, au lycée, puis lors de mon intégration à l'université que je

comprends que le travail peut se réaliser de différentes manières, par exemple les métiers du service, où les professionnels ne construisent pas directement de leurs mains un objet, mais accompagnent des personnes. Ces métiers du service vont alors m'interroger et nourrir un intérêt m'amenant à travailler dans l'animation socio-culturelle. C'est alors qu'une dimension du travail m'apparaît, constatant qu'il est possible de vivre son travail comme une expression de soi, d'aimer ce que je fais au travail et d'y trouver du sens, là où auparavant le travail rimait avec labeur et effort, je me retrouve à m'engager dans mon travail. En parallèle de ces différents emplois, je continue mes années à l'université, trouver un travail qui me plaît me pousse à continuer mes études et à lier les deux à travers les sciences de l'éducation. L'équilibre entre les contenus théoriques universitaires et la pratique du travail me convient. Je pratique le midi en travaillant dans le périscolaire et l'après-midi, j'analyse ma propre pratique lors d'un cours magistral sur la pédagogisation des loisirs. Cette capacité à pouvoir conscientiser ma propre pratique se construit davantage lors de mes années en alternance, où je travaille à ma propre réflexivité. Celle-ci permettant de mettre à distance ce qui est vécu au travail et à l'analyser.

Le travail s'inscrit donc, dans mon parcours, dans différentes logiques, d'abord un travail comme effort et labeur, matérialisé par l'image de l'artisan, puis le travail comme moyen d'expression, et enfin le travail engageant une réflexivité. Une dernière dimension au travail viendra s'ajouter : le travail comme épuisement, accompagnée de la question de la souffrance au travail et du burn out. Dans mon cercle proche, plusieurs personnes de ma famille ont été en situation de souffrance, notamment une personne travaillant à France Télécom durant la période de suicides de ses employés. Les échanges avec ces personnes ayant souffert sur leur lieu de travail viendront bousculer ma conception du travail, inscrivant ainsi une dimension de souffrance possible dans le travail.

Ma conception du travail se trouve ainsi bousculée par de multiples expériences. J'ai d'abord observé le travail comme un effort, puis en quête de sens dans mon rapport avec ce dernier, la question de la souffrance est accentuée. Ainsi, ces observations ont été mises en perspective dans le travail de réflexivité personnelle. Nous comprenons ici que le travail ne peut pas être perçu sous un seul angle de pensée, mais qu'il est nécessaire de prendre en compte les multiples dimensions du travail. Ce travail de recherche portera donc une grande attention à ne pas définir le travail simplement par le prisme du labeur ou de la souffrance au travail, mais comme un objet d'étude qui peut être analysé de différentes manières. Il nous appartiendra ainsi de choisir l'angle d'analyse souhaité en ayant conscience que d'autres existent.

Chapitre 2 - Revue de littérature

1. Les tiers-lieux

Traiter du sujet des tiers-lieux au sein de sa recherche demande, dans un premier temps, d'éclaircir ce qu'est un tiers-lieu. Cette question de la définition du tiers-lieu est omniprésente dans le travail de recherche, que ce soit de la part des travailleuses de ces espaces, des institutions ou même de la société civile en général. Nous allons donc tenter de

faire le point sur les différentes conceptualisations de ce terme, pour enfin finir sur un choix de définition que nous utiliserons dans cette recherche.

1.1 Qu'est-ce qu'un tiers-lieu ?

La première conceptualisation proposée du terme de tiers-lieux est celle proposée par Oldenburg et Brisset en 1982 dans l'article nommé *The third place*. Ils expliquent que la société américaine à cette époque est polarisée entre deux espaces : le foyer, qui est vu comme le sanctuaire du mariage, et le travail qui est de plus en plus industrialisé et donc très impersonnel. Ils expriment la difficulté de cette polarisation de la société américaine car les citoyen.nes américain.nes n'ont que peu d'espace d'expression personnelle, ils nomment cela le « déclin de la communauté » (oldenburg et brisset, 1982). Pour répondre à ce problème de société, ils mettent en avant le rôle essentiel des *third place*, que nous pouvons traduire littéralement comme le troisième espace, puis repris ensuite sous l'appellation tiers-lieux en Français. Ces tiers-lieux sont des espaces extérieurs au cercle familial et professionnel et permettent ainsi la rencontre, le partage et le fait de profiter. L'espace par excellence mis en avant par les auteur.ices est le bar ou encore le pub. Ceux-ci permettent à bon nombre de personnes de faire des rencontres et d'échanger sur la vie en générale. Ils apportent toutefois la distinction que certains bars ne sont pas des tiers-lieux car ceux-ci sont des lieux de travail, alors que le tiers-lieu est un espace séparé de la maison et du lieu de travail. Ils finissent leur article en expliquant que les caractéristiques propres aux tiers-lieux semblent être insaisissables et difficiles à définir.

« Third places, we would insist, are only partially amenable to rational planning. Their key ingredients seem to remain elusive and emergent and these no doubt change with the shifting patterns of life style » (Oldenbur, Brisset, 1982, p. 270)

Suite à cette collaboration, Brisset décide de faire des recherches sur d'autres sujets davantage orientés vers la psycho-sociologiques. Oldenburg convaincu de l'intérêt des tiers-lieux décide d'en faire son sujet de recherche de prédilection. Pour se faire, il se met à fréquenter de nombreux tiers-lieux autour de chez lui comme la boulangerie de son quartier, et décide également d'accueillir des personnes dans son garage les mercredis et dimanches après-midi afin de créer un tiers-lieu qu'il pourrait étudier plus précisément. A force d'étudier ces espaces, il finit par conclure que ces espaces sont plus qu'essentiels dans l'aménagement du territoire et pour le bien être des citoyen.nes. Il écrit ainsi en 1989 le livre *The Great good place*, dans lequel il défend une définition des tiers-lieux, ainsi qu'une forme de plaidoyer politique pour le développement de ces espaces. Pour écrire ce livre Oldenburg passe par des étapes difficiles de conceptualisation et mise en mot, car il a conscience que si on ne caractérise pas ce qu'est un tiers-lieu alors tout peut être un tiers-lieu. Burret (2023) nous partage à propos de cette construction d'une caractérisation des tiers-lieux :

« Oldenburg sait qu'il doit se livrer à l'exercice délicat de la modélisation. Jusqu'à présent, il a esquivé cette étape, se contentant de définir les tiers-lieux soit par leur fonction (des lieux de sociabilités) soit par leur position (ni à la maison, ni au travail) » (Burret, 2023, p. 27)

Dans son ouvrage, Oldenburg (1989) décline huit caractéristiques communes des tiers-lieux, son objectif est d'y décrire l'atmosphère d'un tiers-lieu. Selon lui un tiers-lieu est :

- un terrain neutre où les individus sont libres d'aller et de venir comme ils le veulent ;
- il nivelle les relations, les statuts sociaux sont laissés à la porte et permettent ainsi des interactions plus authentiques ;
- l'activité principale est la conversation, les gens échangent beaucoup et tout le temps ;
- un tiers-lieu est facile d'accès que ce soit du point de vue géographique ou temporel, ce qui fait de lui un lieu accueillant ;
- il a un noyau dur d'habitué.e.s ;
- il est modeste et simple, il n'est pas impressionnant et même pas élégant ;
- l'ambiance y est détendue et ludique ;
- on y trouve une familiarité réconfortante, il s'agit d'un "chez soi loin de chez soi" pour reprendre l'expression d'Oldenburg.

Ces huit caractéristiques permettent de définir un premier cadre pour tenter de saisir ce que sont des tiers-lieux et ceux qui n'en sont pas. Cette caractérisation permettra notamment à plusieurs recherches à l'international de se saisir du concept de tiers-lieux. Par exemple, Sonia et Rajinder (2021) mobilisent ce concept dans leur recherche afin de définir si l'Indian Coffee House situé dans la ville de Shimla en Inde reste un tiers-lieu depuis que celui-ci a été racheté par une marque nationale indienne de café. Cette recherche est semblable pertinente car elle est établie à partir d'une méthodologie hybride (qualitative et quantitative) permettant de définir les critères d'un tiers-lieu. Selon Sonia et Rajinder (2021) le café de Shimla reste un tiers-lieu car c'est un lieu accessible, où l'ambiance est chaleureuse, où le lieu est familier des habitant.e.s, ouvert à tous.tes et qui garde une place de « salon communautaire » dans le quartier d'implantation. Ils concluent ainsi leur travail en reprenant une expression de Turkle (2015) en affirmant que l'Indian Coffee House est un lieu où l'on est « ensemble-ensemble » en contradiction aux cafés modernes¹¹ où l'on est « seul-ensemble ». Les tiers-lieux seraient donc des lieux de sociabilités importants, notamment en Inde selon l'exemple de Sonia et Rajinder (2021).

Du côté Francophone, c'est le sociologue Antoine Burret qui se saisit de cette thématique des tiers-lieux. Il publie ainsi deux ouvrages sur les tiers-lieux, en 2015 et en 2023. Le premier tente de donner les contours du concept de tiers-lieux en reprenant les travaux de Oldenburg et le second, plus récent, critique et prend de la distance avec les

¹¹ Le concept de café moderne est également développé par les chercheurs en affirmant que la modernisation des cafés en Inde a eu un effet de suppression de nombreuses traditions indiennes dans les cafés. Ils relient cette «modernisation» des cafés à la mondialisation et le partage d'une économie capitaliste à l'échelle nationale.

travaux de Oldenburg dans l'objectif de faire un plaidoyer pour défendre « un droit aux tiers-lieux » (Burret, 2023) Pour le sociologue le droit à avoir accès aux tiers-lieux est du même ordre que le droit de réunion et d'association présent dans la déclaration des droits de l'Homme universelle de 1949. Afin de se saisir de la question de comment caractériser les tiers-lieux, il produira des recherches dans d'autres contextes que celui français. Il prend notamment trois exemples lorsqu'il parle de tiers-lieux.

Le premier concerne les tiers-lieux dans la ville de Cuba. En discutant avec un citoyen de Cuba après une conférence sur les tiers-lieux dans un lieu nommé « tiers-lieux » , il se rend compte que celui-ci n'est pas accessible à tout le monde et que c'est un lieu destiné aux classes aisées. Après plusieurs jours d'observation, il prend conscience que la culture du tiers-lieux est présente dans les longues files d'attente devant les magasins. Les cubain.es ayant l'habitude d'attendre longtemps devant les magasins, prennent des chaises et attendent. Pendant ce temps, ils.elles rencontrent leurs voisin.es, leurs ami.es et se retrouvent pour échanger sur la vie de la ville. C'est pour Burret (2023), un exemple concret de tiers-lieux.

Ensuite, il reprend l'exemple d'Oldenburg ayant ouvert un bar dans son garage les mercredis et vendredis après-midi. Durant ces temps, ces voisin.es et ami.es venaient boire un verre et échanger sur leur vie du quotidien. Cela est également un exemple de tiers-lieux pour Burret. Enfin, il explique l'exemple d'un tiers-lieu qu'il a rencontré en Roumanie lors d'un voyage. Les citoyen.e.s vivant dans une ville urbanisée, selon un modèle soviétique, trouvent le moyen de se retrouver pour échanger autour de la gazinière de la cuisine d'un voisin du quatrième étage. Cet exemple est également pour Burret, un tiers-lieu. Il prend ainsi de la distance avec la caractérisation faite par Oldenburg, qui désigne un tiers-lieu davantage comme une configuration sociale particulière plus qu'un lieu à proprement parler. Ce sont les conditions spatiales, politiques, sociales, culturelles et humaines qui font du tiers-lieu sa spécificité, dans un autre contexte, reprendre l'exemple des files d'attentes à Cuba ne donnerait pas le même résultat. C'est par ailleurs ce résultat qui compte le plus pour Burret, celui de la sociabilité. Pour lui, comme pour Oldenburg, un tiers-lieu est avant tout un lieu de sociabilité, un lieu d'échange, un lieu qui permet d'échanger, de débattre, de rencontrer et d'évoluer.

Bien que les deux auteurs soient en accord sur la portée socialisatrice des tiers-lieux, Burret met en avant plusieurs critiques sur les travaux de Oldenburg. Il met en avant la prédominance des lieux de débits de boissons dans les recherches d'Oldenburg, car la plupart de ses observations ont lieu dans des cafés ou des bistros. Burret exprime à propos de ces travaux « pour lui, le tiers-lieu est un établissement où l'on sert à boire, d'une manière ou d'une autre » (Burret, 2023, p. 53). En lien avec ces débits de boissons, les tiers-lieux « oldenburgien » sont des lieux de sociabilités masculines. En effet, dans la culture américaine qu'il suit dans les années 1980, les cafés et bars sont davantage des lieux de rencontres entre hommes, là où les femmes étaient relayées à s'occuper du foyer. Ainsi la vision du tiers-lieux est dès ses débuts réalisée d'un point de vue masculin. De plus, étant ancrée dans la société américaine, ses travaux sont fortement influencés par une vision occidentale et même européenne. Oldenburg a effectué plusieurs observations dans les cafés parisiens pour tenter de définir un tiers-lieux. Ces cafés parisiens étant principalement ceux d'une catégorie sociale populaire, la vision oldenburgienne apprivoise le tiers-lieux comme le « club des pauvres » . Burret conclut son analyse critique de l'oeuvre de Oldenburg comme ceci :

« Dans l’imaginaire Oldenburgien, le tiers-lieu est un régime de sociabilité masculine de culture européenne, qui s’est diffusée dans le monde par l’expansion coloniale, mais on ne peut le détacher de la complexité de l’histoire et de la culture européenne » (Burret, 2023, p. 73)

Burret invite ici à prendre de la distance avec les travaux d’Oldenburg, car si ce sont ceux-ci même qui ont conceptualisé le terme de tiers-lieu, ils ont une vision particulière du tiers-lieu, tournée vers les hommes, la société européenne et les débits de boisson.

Nous l’avons également vu dans la partie, les réseaux de tiers-lieux aussi tentent de définir le cadre de leur activité. Nous pouvons notamment retenir l’intervention de Yoann Gény, doctorant en droit et membre du collectif des juristes engagés, qui lors du festival des tiers-lieux bretons de 2024 tente une définition juridique du tiers-lieu. Pour lui (comme pour Burret) si l’on ne met pas de mot sur une réalité nous ne pouvons penser à des droits pour les tiers-lieux.

« Et puis nommer les choses c’est important, le juriste il a le pouvoir de nommer les choses et ça c’est vraiment génial, à ce moment là je me rappelle qu’on pense le monde avec les mots, on pense la réalité sociale parce que on a des mots, vous supprimez les mots, vous diminuez la réalité des gens, vous supprimez les mots vous faites disparaître les nuances. [...] Je me rappelle qu’il faut lutter, lutter contre ceux qui nous enlèvent des mots, lutter contre ceux qui vous imposent des mots, inventer des mots, écrivez des mots sur les murs » (Gény, 2024)

Il commence son intervention en contextualisant un repas entre ami.e.s où une personne propriétaire d’une galerie commerçante lui explique que selon la définition des tiers-lieux, sa galerie marchande est un tiers-lieu. Déterminé à montrer le contraire, Yoann Gény décide de chercher une définition juridique du tiers-lieu qui permettrait, selon des critères, de savoir ce qui est un tiers-lieu ou ne l’est pas. Il explique également qu’un deuxième élément le motive à définir ce terme, constatant que de plus en plus de personnes travaillent au sein de ces espaces, il est nécessaire d’ouvrir un droit spécifique pour les tiers-lieux, notamment pour unifier la convention collective. En effet, aujourd’hui selon lui sont mis sous la même convention collective des salarié.e.s qui n’ont pas les mêmes activités, allant par exemple d’animateur socio-culturel, à des cuisiniers ou encore des intermittents du spectacle.

A travers ces recherches, il découvre notamment que le terme de tiers-lieu a été défini par de nombreux organismes très différents, par exemple, dans un accord de la branche de la convention collective du groupe Renault est défini le tiers-lieu. Cette définition prend appui sur le tiers-lieu comme espace de co-working car il fallait définir ce qu’était le tiers-lieu afin que les assurances puissent assurer les salarié.e.s en télétravail.

Lors de son intervention, il développe six critères qui sont, selon lui, nécessaires pour définir un tiers-lieu et qui permettent notamment de disqualifier des intentions commerciales souhaitant mobiliser la notion de tiers-lieux.

« Le tiers-lieu est un espace accessible ancrée sur un territoire et dans lequel s'exerce différentes catégories d'activités, le projet de tiers-lieu en associant pour sa gestion et son administration l'ensemble des parties prenantes est d'intérêt collectif et présente un caractère d'utilité sociale. La finalité du tiers-lieu réside dans la constitution d'un quasi bien commun » (Gény, 2024)

Dans cette définition, on retrouve des éléments mis en avant dans les travaux d'Oldenburg (1989) et de Burret (2023). Les thématiques de l'accessibilité, de l'hybridité, comme diversité d'activité, et de l'utilité sociale sont déjà présentes dans les travaux des chercheurs. Il est intéressant d'observer l'ajout d'une dimension d'intérêt collectif et de quasi bien commun. Comme intérêt collectif Gény met en avant le modèle des sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) qui assurent une gouvernance partagée entre plusieurs parties prenantes. Le quasi bien commun est également ajouté et désigne la volonté de créer ce qu'il nomme du « commun », c'est-à-dire le fait que les tiers-lieux redéfinissent les limites de la propriété à travers leurs actes et la philosophie qu'ils défendent.

Cette intention de Yoann Gény est intéressante car son objectif semble assez différent des objectifs qui ont poussé Oldenburg et Burret à écrire sur les tiers-lieux. En effet, Gény tente une définition juridique, qui n'est donc pas du même ordre que les objectifs des sociologues, et cette définition doit servir à rendre possible des avancées juridiques en termes de reconnaissance et de lois sur les tiers-lieux. De plus, il se base sur les tiers-lieux qu'il accompagne au quotidien, et le travail fait par Bretagne tiers-lieux, son travail est donc davantage un travail de terrain, qu'une référence scientifique. Il a pour objectif de caractériser les tiers-lieux à partir de ce qu'il connaît au sein du réseau breton des tiers-lieux. Là où les sociologues Oldenburg et Burret, ont analysé des tiers-lieux au sein d'autres environnements, c'est pourquoi leurs caractérisations semblent proches sur certains points mais également éloignés sur d'autres. Comment comparer un tiers-lieu selon Burret, comme l'exemple des files d'attente à Cuba, et une structure de tiers-lieux adhérente de Bretagne tiers-lieux, sous statut associatif selon Gény ? De même que Gény met de côté les lieux commerciaux des tiers-lieux, comment comparer les bars parisiens qui servent d'exemple de tiers-lieux pour Oldenburg ? A ces questions nous pouvons répondre par une citation d' Antoine Burret.

« J'ai découvert qu'il n'existe pas de modèle universel de tiers-lieux. Ce sont plutôt les cultures, les contextes géographiques, sociaux et politiques qui façonnent les tiers-lieux pour chaque individu » (Burret, 2023, p. 104)

Par conséquent, si ces trois chercheurs proposent des approches différentes de ce qu'est un tiers-lieu, cela réside sûrement dans le fait qu'ils n'ont pas étudié les mêmes environnements et que cela semble complexe de pouvoir donner une définition unique du tiers-lieu. Par conséquent, l'approche qui permet de ne pas exclure une diversité de lieux ayant des éléments tout aussi intéressants à étudier les uns des autres, c'est de choisir un contexte particulier et de s'appuyer sur les définitions et le contexte afin de faire un choix sur qu'est ce qu'un tiers-lieu pour notre recherche. Mais avant de faire ce choix, vu que la définition semble floue, il est possible de faire remonter des fonctions du tiers-lieux, car si nous ne pouvons dire qu'il est, nous pouvons toujours tenter d'explicitier ce qu'il produit.

1.2 Les fonctions du tiers-lieu

La première fonction du tiers-lieu permet une transformation à l'échelle de l'individu, et notamment en apportant des bienfaits psycho-sociaux. Cette part de mouvement sur le bien être psycho-social de l'individu est mise en avant par Oldenburg (1989) et par Burret (2015). Ils reconnaissent que fréquenter un tiers-lieu permet à l'individu d'échanger avec d'autres personnes et ainsi de vivre l'expérience du rire et de l'amitié. Fréquenter un tiers-lieu c'est finalement vivre en communauté et de manière collective, développer ses relations et ainsi travailler sur sa santé mentale et son équilibre psychologique.

« Dans un tiers-lieu on rit ensemble plutôt que de se moquer les uns des autres. En somme, le tiers-lieu agit comme une sorte de centre de thérapie par le rire, contribuant à améliorer le moral » (Burret, 2015, p. 31)

Oldenburg ayant travaillé sur la thématique de l'amitié avant les tiers-lieux, il démontre le lien fort entre amitié et tiers-lieu. Pour lui, les relations amicales développées dans les tiers-lieux permettent une certaine distance aux individus. En effet, les liens d'amitié sont fondés dans le cadre du tiers-lieu, ainsi les individus peuvent garder leur vie privée et même s'en extraire s'ils.elles le souhaitent. De plus, au delà de la question de l'amitié, les tiers-lieux semblent proposer une sociabilité « pure » au sens de Simmel (1949), c'est à dire la capacité à pouvoir exprimer sa propre individualité en dehors des rôles que les individus portent dans la société (salarié, parents, aidant, etc). Ce détachement, pas totalement complet, des rôles du quotidien permet aux individus d'être d'autant plus acteur.ice.s de leur quotidien. Burret parle notamment d'un passage d'une place de spectateur.ice à une place d'acteur.ice . Cela s'illustre la plupart du temps par le fait de pouvoir participer à des activités dans le tiers-lieu mais également pouvoir en proposer soit même, ou encore réaliser du bénévolat lors d'un événement. Le tiers-lieu se positionne ainsi comme tremplin de la transformation individuelle de l'individu, lui permettant notamment à travers les sociabilités du lieu d'acquérir un équilibre psycho-social.

Ces sociabilités permettent également de mettre en avant une autre fonction du tiers-lieu, soit sa fonction politique. Lorsque les membres du tiers-lieu se regroupent lors d'une activité, ils.elles travaillent un symbolisme non discursif (Klapp, 1969), c'est-à-dire que leurs échanges permettent le partage d'imaginaire commun. Ce partage d'imaginaire permet aux individus de se décentrer de leur intérêt personnel et d'acquérir un meilleur sentiment d'appartenance à un collectif et notamment à la société. Les tiers-lieux permettent donc de faire évoluer la conscience d'appartenir à une société, c'est d'ailleurs ce qui leur a valu d'être auparavant contrôlé, car leur capacité à faire démocratie ne fait pas l'unanimité .

« les tiers-lieux ont toujours été perçus comme des espaces potentiels de résistance, d'opposition et de sédition, que les régimes autoritaires cherchent à contrôler par tous les moyens possibles » (Burret, 2023, p. 34)

Burret prend plusieurs exemples pour montrer le rôle central des tiers-lieux dans la démocratie des sociétés. Par exemple, durant le régime Nazi il était interdit de se rassembler à plus de trois personnes, les tiers-lieux étaient donc strictement interdits car ils représentent des lieux de regroupement et de débats. Un autre exemple est celui du régime Babylonien qui, plutôt que d'interdire les espaces de regroupement a tenté de les contrôler. Une règle définissait que tous propriétaires de bars se devaient de dénoncer les personnes qui critiquaient le régime, dans le cas contraire la peine de mort était utilisée. Les tiers-lieux sont des espaces d'échanges, de débats et de contestation, tout au long de l'histoire, quel que soit les pays, ils ont été les berceaux de nombreuses révolutions. Ils permettent ainsi d'accompagner les changements de société en adaptant à petite échelle, des lois, des règles ou des mœurs.

Un autre exemple de cette dimension politique du tiers-lieu s'explique par l'influence de la contre-culture américaine sur les tiers-lieux et notamment ceux se reconnaissant comme fablab, hackerlab ou encore repair-café¹². Dans les tiers-lieux, « Certains tiers lieux œuvrent à la réalisation des “communs”, alors que d'autres sont davantage animés par des logiques économiques et marchandes » (Besson, 2018, p. 64). Ceux où la logique du commun est le plus développé, tentent une transformation sociétale tournée vers le partage et l'émancipation des individus. Ils mobilisent la pratique du « bricolage » et s'inscrivent dans l'héritage de la contre-culture numérique américaine.

«Le bricolage est saisi ici comme un ensemble de pratiques se constituant en contrepoint à l'ordre productif dominant. En positionnant ainsi les makers à l'intersection entre une tradition critique de la société industrielle. [...] Et l'éthique hacker émergeant après la 2^{de} Guerre mondiale entre un héritage hippie et un héritage punk, les auteurs situent résolument le mouvement des makers, du côté de la contre-culture, du côté de la recherche d'instruments d'émancipation collective, d'un “Craftivisme” associant le faire à une quête de justice sociale.» (Colmellère, et al., 2019, p.5).

Cette recherche de commun engage les tiers-lieux dans une fonction transformatrice plus large que celle de l'individu, c'est bien la transformation de la société et ses normes qui est visée. La question du bricolage et de la licence libre d'utilisation est le plus souvent mobilisée dans des environnements numériques, toutefois il semble que les tiers-lieux se saisissent de cette thématique pour un environnement bien plus large, celui de la société et de ses institutions. Burret (2015) va en ce sens en affirmant que les tiers-lieux permettent un bricolage des institutions.

« Le tiers lieu émerge en ce point. Comme un emplacement dans l'espace où des individus créent un milieu économique, technique, social et culturel à leur mesure. Lorsque les institutions ne sont plus à même de répondre aux attentes, aux normes, aux capacités d'une population ou à son environnement, un jeu de négociation se met

¹² Les Fablabs, Hackerlabs, et Repair Cafés sont des espaces collaboratifs où des individus se réunissent pour fabriquer ou réparer, en partageant des outils et des compétences. Ils encouragent l'apprentissage pratique, l'échange de savoir-faire, et la créativité, tout en favorisant une économie durable à travers la réparation et la réutilisation d'objets

en place pour faire évoluer les règles. Des individus se réunissent et font subir aux règles des remaniements, des arrangements, des améliorations par touches successives afin de redonner une stabilité au système. Pour en assurer sa pérennité. Dans les tiers lieux, les individus font de même. Ils démontent, cherchent à comprendre, détournent des machines, des pratiques, des systèmes ou des institutions. Il leur apporte de nouvelles fonctions ou fonctionnalités détaillées, sur mesure et en perpétuel ajustement avec leur environnement. Une résilience transformatrice pour vivre mieux.» (Burret, 2015, p. 74)

Liefoghe (2018) va même plus loin dans ce sens de transformation sociétal en faisant une comparaison entre les tiers-lieux et le concept d'espace transitionnel développé par Winnicott (1951). Pour elle, le tiers-lieu peut être caractérisé de « zone intermédiaire d'expérience sécurisante » . « Ainsi, le tiers-lieu pourrait être cet “espace transitionnel où on expérimente des phénomènes de transition”, où “le processus créatif” se prolonge “dans les arts, la vie imaginaire et le travail scientifique”, afin que chacun puisse “inventer son rapport singulier à la réalité » (Liefoghe, 2018, p. 11). Le tiers-lieu porterait donc en ce sens une fonction transitionnelle.

En conclusion, nous comprenons que la notion de tiers-lieux n'est pas réellement définie de manière claire et ne fait pas place à un consensus parmi les chercheurs. Toutefois, Oldenburg et Burret étant les deux chercheurs de références sur cette question, trouvent un consensus pour accorder aux tiers-lieux des fonctions transformatrices individuelles, collectives et politiques. Nous l'avons vu avec les travaux de Liefoghe, la question d'une fonction transitionnelle est également à prendre en compte. Ce qui est également marquant sur ces tentatives de définition, c'est que le tiers-lieu semble différent en fonction du cadre géographique, culturel, politique et social où s'inscrit la recherche. Toutefois, il semble clair après discussion qu'une autre distinction est à faire, celle entre le concept de tiers-lieu proposé par les recherches scientifiques et la mobilisation de ce terme par les acteurs de terrain comme celle des réseaux de tiers-lieux en France. En effet, là où les recherches semblent montrer qu'un tiers-lieu peut être un lieu ou une configuration sociale proposant de la rencontre et des sociabilités, et faisant ainsi entrer dans leur définition des lieux commerciaux comme les bars. La définition proposée par Gény et servant ainsi à définir de manière pratique des tiers-lieux appartenant au réseau de Bretagne tiers-lieux, exclut assez clairement les espaces commerciaux. Il y a donc une distinction entre la mobilisation du concept de tiers-lieux et son interprétation dans les cadres de réseaux de tiers-lieux et donc de lieu de pratique professionnelle.

Dans le cadre de notre recherche, nous souhaitons analyser le travail des salarié.es des tiers-lieux rennais, notre mobilisation du terme de tiers-lieux se résume donc à la description du contexte de notre étude, il est donc pertinent de pouvoir utiliser les caractéristiques données par la conceptualisation du tiers-lieux pour notre analyse. Toutefois, nous mobiliserons également la dimension de tiers-lieux utilisée par le réseau Bretagne tiers-lieux afin de choisir notre échantillon d'étude. Enfin, il serait intéressant d'entrevoir, comme l'explique Liefoghe, le tiers-lieu comme un espace transitionnel, et notamment vis-à-vis du travail. Le travail réalisé en tiers-lieux ne permettrait-il pas d' « inventer son rapport

singulier à la réalité » (Liefoghe, 2018, p. 11) ? Et par la même logique se réapproprier son travail ?

2. De la sociologie du travail à une approche plurielle de la valorisation du travail

Après un premier éclaircissement sur la notion de tiers-lieux, arrêtons-nous sur celle du travail. Cette notion, bien sûr polysémique, demande à être éclaircie afin de saisir au mieux ses enjeux lorsque nous faisons référence au travail. Dans cette recherche, le travail est l'objet central, c'est-à-dire que c'est exactement ce que nous allons tenter d'observer et d'analyser chez nos enquêtés. Nous allons donc revenir sur cette notion, en nous appuyant notamment sur une approche que nous mobiliserons dans ce travail, soit l'approche clinique. Enfin, nous finirons par observer ce que les chercheurs ont démontré à propos de la question de la valorisation et du sens du travail, car c'est ce que nous viendrons analyser plus précisément sur la question du travail.

2.1 Le travail de quoi parle-t-on ?

Lorsque l'on cherche une définition au terme travail, la tâche paraît vertigineuse à cause de sa polysémie. Notre premier réflexe pourrait être de regarder dans le dictionnaire, et il s'avère que pour Larousse (2024) le mot travail porte jusqu'à quinze définitions différentes. La première définition donnée désigne le travail comme une « Activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose » (Larousse, 2024), et le synonyme donné est « labeur ». Il semble donc que le travail soit relié à l'idée de l'effort à produire quelque chose. Seulement à travers ces quinze définitions, nous constatons que le travail est différent en fonction des situations, c'est ce que nous explique la sociologue Marie-Anne Dujarier dans son article de 2019.

« Le “travail” : voilà un mot que l'on utilise quotidiennement et qui est au coeur de notre société, de ses institutions. Pourtant, nous peinons à nous accorder sur sa signification. Écoutons la variété des sens du mot dans les expressions suivantes : as-tu fait ton travail ? Quel travail veux-tu faire plus tard ? Je cherche du travail, il faut défendre la valeur travail, ça me travaille. Et d'ailleurs, qui travaille dans notre société ? Peut-on dire qu'un élève, un youtubeur, une mère qui s'occupe jour et nuit

de ses enfants, un bénévole, un stagiaire, les animaux, l'argent ou un robot travaillent ? Pour répondre à cette question, il faudrait que nous soyons d'accord sur ce que l'on entend par "travail", or ce n'est pas le cas... » (Dujarier, 2019, p. 822)

Il est vrai qu'après ces questions, plus nous y réfléchissons et plus le mot « travail » nous semble abstrait, alors que nous pensions en saisir les contours. Dans ces situations, Dujarier use du terme « parapluie » c'est un terme qui « relie des réalités empiriques diverses sous une réalité abstraite ». Mais alors comment se saisir de ce sujet du travail si celui-ci nous échappe dès que nous nous y attardons ? Une première réponse pourrait être d'observer toutes les manières dont le mot est utilisé et d'essayer d'en faire une typographie claire et précise. Heureusement, plusieurs chercheur.euses s'y sont attelés et ont proposé leur analyse. En nous appuyant notamment sur les travaux de Dujarier (2019), nous pouvons saisir le travail sous trois dimensions. Premièrement, le travail comme action, autrement dit, comme processus un de transformation, par exemple lorsque le menuisier agit sur une pièce de bois pour la transformer en objet. Deuxièmement, le travail comme produit, c'est-à-dire le résultat de l'action, pour notre menuisier ce sera l'objet en bois qu'il aura fabriqué par son action. Enfin, , le travail comme emploi, cette dimension fait référence au fait que lorsque nous travaillons, nous vendons notre force de travail, ainsi notre travail, c'est notre emploi, pour notre menuisier ce sera le fait d'être menuisier et de travailler dans l'entreprise qui l'emploie.

Souhaitant approfondir cette notion , afin de déterminer ce que je souhaitais analyser dans le travail, je me suis intéressé à la sociologie du travail et notamment la sociologie française du travail. Cette sociologie, partant des travaux de Friedmann et Naville (1961) a évolué entre les années 1960 et aujourd'hui. Dès les premiers travaux de recherche à ce sujet, , la sociologie du travail se concentre principalement sur la relation entre l'humain et la machine et par conséquent sur les transformations du travail face aux changements techniques. Cet angle d'étude sur le travail a poussé de nombreux doctorant.es à intégrer des usines en France afin d'étudier le poste de travail en détail, à l'instar de Touraine et Verry. A partir des années 1980, les sujets de recherche se réorientent progressivement pour traiter la question de l'emploi et donc des dynamiques professionnelles des individus, et cela en réponse à l'école interactionniste américaine. Ce changement de traitement de la question du travail a pour effet de rendre l'étude du travail encore plus complexe. De telle sorte que dans les années 1980, plusieurs ouvrages parlent d'une « fin » du travail, comme l'ouvrage *The end of work* de Jeremy Rifkin ou encore *Le travail : une valeur en voie de disparition ?* de Dominique Méda. C'est donc à partir des années 2000 que plusieurs sous-champs d'études se développent au sein de la sociologie du travail : la sociologie des organisations, la sociologie de l'insertion professionnelle ou encore la sociologie des groupes professionnels. Ces sous champs seront par la suite questionnés avec l'avènement du « numérique » sur le travail.

La distinction en sous-champs d'étude de la sociologie du travail permet de saisir les différentes manières d'appréhender le travail, couplées aux travaux de Dujarier cités précédemment, cela nous a permis de mieux nous retrouver sur la question du travail. Toutefois, l'intérêt de cette recherche est principalement d'étudier ce qui fait sens pour les travailleurs.euses, ce qu'ils aiment dans leur travail, ce qui a de la valeur pour elles et eux et qui les motive au quotidien. Ainsi les sous-champs cités précédemment mais également les

autres sous-champs existants ne permettent pas de se saisir de notre objet de recherche comme tel. Pour ce faire, nous utiliserons les conseils donnés par Avril, Cartier et Serre (2010) qui prônent une sociologie du travail ouverte entre les sous-champs mais également entre les disciplines universitaires.

« Il nous semble d'une part nécessaire de combiner différentes traditions pour faire progresser la connaissance du travail et nous n'hésiterons pas à sortir des chapelles académiques, parfois difficilement compréhensibles pour les étudiants » (Avril et al., 2010, p. 9)

En nous intéressant à ce que les travailleur.euses pensent de leur travail, nous avons d'abord envisagé de mélanger plusieurs disciplines comme la psychologie, la sociologie ou encore la philosophie -qui sont par ailleurs les disciplines mères des sciences de l'éducation (Mialaret, 2017)- finalement, il nous a semblé que l'approche clinique permettait ce mélange des styles, nous avons donc décidé de nous en saisir pour cette étude.

2.2 L'approche clinique du travail

L'approche clinique permet de travailler « au plus près du vécu des acteurs », aussi bien dans la construction des objets de recherche que dans les méthodes d'investigation » (De Gaulejac, 2007, p. 25). C'est ce qui nous intéresse ici dans notre objet d'étude, de saisir le vécu des enquêtés. Ainsi voyons donc ce que la clinique du travail peut nous apporter concernant la question du travail et de la façon dont les chercheur.euses clinicien.nes s'en saisissent.

La clinique du travail et notamment en psychologie possède ses propres courants théoriques et méthodologiques. Lhuilier dans un article de 2019 nous explique davantage ces courants théoriques et leur manière de d'appréhender le travail. Elle distingue ainsi la psychodynamique du travail, la psychosociologie du travail et la clinique de l'activité. Bien que ces courants de pensée diffèrent, ils ont « tous une visée d'émancipation et de développement du sujet et des unités sociales » (Lhuilier, 2019, p. 100).

La psychodynamique du travail est une « analyse dynamique des processus psychiques mobilisés par la confrontation du sujet à la réalité du travail » (Lhuilier, 2019, p. 100). Ce courant de recherche traite notamment des thématiques telles que la souffrance et le plaisir au travail, en étudiant plus précisément la question de la construction de sens, de la reconnaissance et des constructions identitaires. Parmi les chercheur.euses de ce courant, on retrouve notamment Christophe Dejours. Pour le chercheur, le travail nécessite de s'impliquer à deux niveaux : individuel et collectif. Le travail individuel, concerne le travail de transformation qui s'opère lorsque le sujet fait office de résilience face aux difficultés du réel rencontrées dans le cadre du travail. Le niveau collectif met en avant que travailler c'est faire collectif et que de ce fait des règles « communes » sont érigées, Dejours nomme cela l'activité déontique. C'est l'encadrement de cette activité déontique qui est la source soit du

plaisir au travail ou de sa souffrance. Le chercheur précise qu'« au travail on peut apprendre le meilleur, mais on peut également apprendre le pire » (Dejours, 2017, p. 48).

Dans la perspective de la clinique de l'activité, « le travail est fondamentalement rencontre et échange avec les autres » . Ce courant traite de sujet comme la reconnaissance de l'utilité dans le travail. Il est également question de souffrance au travail mais pris sous l'angle de l'empêchement du développement du pouvoir d'agir. Une des principales théories est la distinction entre genre et style professionnel. Le genre concerne les règles partagées par les individus effectuant le même travail, alors que le style professionnel est « la manière dont le sujet reprend et transforme le genre » (Lhuilier, 2019, p. 102). Parmi les chercheur.euses travaillant sur ce courant, on retrouve Yves Clot. Il est notamment reconnu pour son dernier ouvrage *Le travail à coeur : pour en finir avec les risques psycho-sociaux* publié en 2015. Dans cet ouvrage, Clot s'appuie sur les recherches effectuées sur la clinique de l'activité, en analysant les discours politiques et institutionnels sur les risques psycho-sociaux et présente plusieurs portraits de travailleur.euses auprès de qui il a enquêté. Les conclusions de son ouvrage sont multiples, toutefois nous comprenons mais on qu'il émet des réserves sur le terme de « risques psycho-sociaux » . En effet, il souligne que les travailleur.euses rencontrent des difficultés non pas parce qu'ils.elles ont des difficultés à s'adapter à leur environnement, mais plutôt qu'ils sont en difficultés à cause de leur organisation de travail. Il explique ainsi que « c'est très souvent l'organisation qui manque de ressources pour répondre aux demandes des opérateurs de pouvoir travailler correctement » (Clot, 2015, p. 110). Il met en avant que se référer aux risques psycho-sociaux c'est mettre en avant des difficultés de l'individu avec son environnement alors que les principaux problèmes sont d'ordre organisationnel et managérial . C'est d'ailleurs la dessus que Dejours et Clot sont en désaccord, pour la psychodynamique du travail la souffrance vient d'une difficulté du sujet à travailler sur soi même.

La psycho-sociologie du travail entrevoit le travail « comme une conduite déployée dans un univers de contraintes et de ressources avec des visées qui dépassent le lieu de réalisation : d'où la nécessité d'explorer la part du "hors travail" » (Lhuilier, 2019, p. 102). La part du « hors travail » est nécessairement pris en compte dans ce courant, on pense le travail comme appartenant à un tout pour le sujet.

« Le travail peut être analysé comme un univers de contraintes, d'exploitation, d'aliénation, mais il est aussi un espace privilégié de construction de soi et du lien social : le travail est à la fois une épreuve et une occasion de développement » (Lhuilier, 2019, p. 103)

Dans la majorité des travaux de la clinique du travail, la question du sens du travail est présente mais sans pour autant être traitée directement. Ainsi Dejours propose d'étudier dans la psychodynamique du travail la construction d'un récit qui fait sens. De son côté la clinique de l'activité propose de poser la question de l'utilité du travail et notamment : est-ce que les travailleurs se sentent utiles ? Cette question de l'utilité est questionnée par rapport à la capacité de l'organisation de travail à permettre ce sentiment d'utilité, car dans le cas contraire le pouvoir d'agir de l'individu en est amoindri (Clot, 2015). Voyons donc par la

suite ce que les recherches en clinique ou de perspectives cliniques proposent sur cette question du sens du travail.

2.3 Le Sens du travail

Le sens au travail a fait objet de plusieurs conceptualisations parmi la communauté scientifique, mais ne fait pas l'objet d'un consensus clair et précis. Comme en témoignent les travaux de Sovet (2019) et Arnoux-Nicolas (2019) tentant une revue de la littérature sur le sujet, le sens du travail peut être analysé selon les méthodologies de nombreuses disciplines et des cadres d'analyse différents. Par exemple, Sovet (2019) explique distinguer deux approches dans le sens du travail, le sens du travail (*meaning of work*) et le travail signifiant (*meaningful of work*).

Tout d'abord, regardons ce que signifie chercher ou donner du sens à son travail. Pour les chercheurs Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010) le sens du travail est assimilable à des sources de sens et se décline entre différents aspects relatifs aux caractéristiques individuelles, à l'environnement et aux caractéristiques du travail. Cela signifie que chercher le sens reviendrait à désigner ce qui donne du sens. C'est également ce que désignent Coutrot et Perez dans leur ouvrage *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire* de 2022. Pour eux, il existe trois dimensions constitutives du sens : l'utilité sociale, la cohérence éthique et la capacité d'agir. Cela reviendrait à affirmer que ce sont les trois principales thématiques de sources de sens pour le travail. Les auteurs affirment également que si l'une de ces trois sources est entachée, alors l'individu perd du sens dans son travail. Ils proposent également dans leur ouvrage un « palmarés du sens » (Coutrot et al, 2022, p. 27), c'est-à-dire les emplois où les travailleur.euses trouvent le plus de sens.

« les professions qui trouvent le plus de sens à leur travail présentent la particularité, quel que soit leur niveau de qualification, de placer leurs occupants en relation avec le public ou les clients » (Coutrot et al, 2022, p. 27).

Une autre manière d'appréhender la question du sens, serait comme l'a fait la sociologue Marie-Anne Dujarier dans une interview avec le média Arte en 2022, de reprendre la définition du mot sens qui possède trois significations : le sens fait référence à une orientation, au domaine sensitif des sens et enfin du sens comme signification. Ainsi traiter du sens du travail reviendrait à choisir à quel domaine du sens l'on se situe. Cela fait également le lien avec les travaux de Sovet (2019) cités précédemment, qui traduisent le sens au travail comme *meaning of work*, littéralement la signification du travail.

Puis concernant cette question du sens, deux chercheurs proposent une manière de l'observer. Morin, et al (2008) affirme que le sens du travail peut s'observer à trois niveaux : le sens dans l'emploi occupé, le sens à travers le parcours personnel et professionnel des individus et le sens au sein de la communauté professionnelle. De son côté Arnoux-nicolas (2019) propose d'analyser le sens du travail comme traversant trois sphères : la sphère de l'individu, la sphère des relations professionnelles et la sphère de l'organisation. Enfin, Bernaud et al, 2015 proposent des outils pour développer, examiner et évaluer le sens du

travail. Ces outils sont principalement destinés à des services de ressources humaines d'entreprises.

Finalement, nous constatons que le thème du sens du travail est traversé par des manières différentes de l'appréhender. Il semblerait que loin des théories abstraites la plupart des chercheur.euses ayant traité la question y répondent à partir d'une enquête qualitative et tentent de théoriser un modèle à partir de cela, d'après leurs résultats une théorisation globale semble complexe. A ce propos, la clinique du travail se saisit de cette question du sens à partir d'une approche tournée vers la clinique de l'activité, cette approche prône le sens du travail lié à la santé du sujet, autrement dit à partir de sa manière d'empêcher une capacité d'agir. A partir du moment où la capacité d'agir de l'individu est empêchée alors sa recherche de sens est endiguée ainsi sa santé est mise à mal par une souffrance au travail. Les travaux de Dujarier (2017) sur le management désincarné et les travaux de Clot (2008) sur le travail et le pouvoir d'agir vont tous les deux dans ce sens mais avec des méthodologies différentes. Ils mettent tous deux en avant l'exemple du nouveau management public et notamment à l'hôpital. Dujarier prend l'exemple des manager.euses poussant les soignants à une logique de rentabilité. Elle nomme d'ailleurs les «planeurs», les manager.euses publics qui sont en décalage par rapport au contexte de travail viennent promouvoir des manières de gérer des équipes qui sont délétères pour les travailleur.euses. Face à ce constat, Clot explique que les soignants donnant du sens dans leur travail à travers la logique du *care*, finissent en souffrance au travail, car la logique du chiffre crée chez eux une perte de sens éthique profonde. Clot et Dujarier désignent ici comme sens, la raison pour laquelle les soignant.es réalisent ce métier. Clot ajoute également au sens, la dimension du travail bien fait : pour lui, ne pas permettre aux individus de réaliser leur travail correctement c'est les mettre en situation de souffrance. A propos du travail bien fait, une chercheuse ne s'inscrivant pas dans la clinique du travail mais proposant une logique similaire, nous propose un concept intéressant : le «vrai boulot». C'est Alexandra Bidet qui dans son ouvrage l'engagement dans le travail : qu'est ce que le vrai boulot de 2012 nous explique sa conceptualisation. Pour elle, le «vrai boulot» est «l'espace d'implication du travail» (Bidet, 2012, p. 8), c'est-à-dire le travail qui est source d'intérêt pour l'individu. Elle exprime ainsi ce que les travailleur.euses tentent d'exprimer en parlant de «travailler bien fait». Prendre l'angle du «vrai boulot» nécessite de traiter du travail «en personne» c'est-à-dire d'un travail incarné, un travail où l'individu affirme ce qu'il aime, ce qui lui permet de s'accomplir en tant que personne.

« Pour elle, ce qui importe et ce qui constitue la vérité anthropo-sociologique du travail, ce n'est pas les relations entre personnes, mais le rapport personnel des travailleurs à leurs tâches : ce qu'ils y engagent, ce qu'ils en tirent comme intérêt, ce qui leur importe, la façon dont ils inventent un accord avec leur activité et leur milieu d'exercice » (Caveng, 2012, p. 94)

Dans son ouvrage, Bidet prend l'exemple des techniciens en téléphonie. Elle étudie quel est pour eux leur «vrai boulot» et met ainsi en avant des stratégies développées par les

individus pour faire ce qu'ils aiment le plus dans leur travail, ce qui leur permet de donner du sens à leur travail. Cette conceptualisation du «vrai boulot» peut ainsi servir à traiter de la thématique du sens du travail sans le nommer comme tel.

Cette revue de littérature nous a permis de mieux discerner les contours de nos deux sujets : les tiers-lieux et le sens du travail. Concernant les tiers-lieux, nous avons pu constater que sa conceptualisation ne fait pas consensus, même si en généralité nous pourrions nous saisir du terme comme d'un lieu ou d'une configuration sociale qui permet la rencontre et les sociabilités entre les individus. Ces lieux ont des fonctions importantes pour l'individu et la société, ils contribuent à la démocratie et permettent une adaptation de la société face aux individus. Ce qui nous fait réfléchir sur la possibilité de qualifier le tiers-lieux d'espace transitionnel comme l'affirme Liefoghe (2018). De plus, cette caractérisation des tiers-lieux a laissé place aux discussions autour du sens du travail. Comme nous l'avons évoqué, le travail est un objet polysémique qui peut être analysé de différentes manières en fonction des lunettes disciplinaires ou même méthodologiques que nous choisissons. Dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons fait le choix de nous concentrer sur les apports de la clinique du travail, qui a découlé sur comment les chercheurs.euses traitent de la question du sens du travail. Cette question, tout comme la définition du tiers-lieux ne fait pas consensus dans le domaine scientifique et ne nous permet que peu de définir ce que nous désignons derrière le terme « sens du travail ». Dans le chapitre suivant, nous allons relater la façon dont cet objet de recherche s'est construit au cours de ce travail, et de la façon dont nous pouvons problématiser ces sujets.

Chapitre 3 - Cadre théorique

1. Problématisation

Les débuts de ce travail de recherche remontent au début de mon entrée en master TEF et de mon alternance. Dès le commencement de mes missions, je me suis questionné sur le terme de «tiers-lieux» n'ayant jamais eu connaissance de ce dernier avant mon alternance, je me questionne, je recherche. Ayant des difficultés à définir réellement ce que signifie ce terme, je choisis de me renseigner sur ce que peut produire un tiers-lieux. Ce besoin de compréhension du lieu de travail se couple avec le besoin de faire cohérence entre mes valeurs, mes envies et mes intentions professionnelles. Cette cohésion a mis du temps à s'installer en raison du temps nécessaire pour assimiler tout ce qui se passe dans un tiers-lieux. C'est en décembre 2023 que plusieurs questions viennent à être résolues sur l'apport des tiers-lieux avec la recherche TILT (2023). Cette recherche-action est co-portée par trois chercheur.euses (Bonny, Quenault, Rospabe) et quatre travailleuses de tiers-lieux (Alzas, Forment, Huet et Le Douarin). Cette recherche-action a permis de faire un état des lieux des forces et des faiblesses de trois tiers-lieux rennais¹³. Ainsi, cela met en lumière que

¹³ Pour approfondir les résultats et la méthodologie de la recherche TILT, une émission de radio a été enregistrée : <https://www.vodio.fr/vodiotheque/i/13727/tilt-discussion-sur-la-recherche-action/5JWrKGX3LphflkbwkHym/>

les tiers-lieux rennais étudiés permettent une ré-invention du lien social dans les quartiers prioritaires rennais et prônent un changement de système au sein de la société.

« Enfin nous on considère pas qu'il suffit d'agir sur les personnes ... Enfin en gros, on met un pansement en accompagnant les personnes, mais c'est quand même le système qui doit changer » (Alzas et al, 2023, p. 90)

Ayant participé aux entretiens pour cette recherche, la publication de ses résultats me permet de mieux saisir ce qui se passe dans les tiers-lieux étudiés. Le sujet de la recherche s'oriente donc sur le travail dans les tiers-lieux. Travaillant au sein d'un tiers-lieu, j'ai ressenti le besoin de lire des références pour comprendre ce que je pouvais vivre avec mes collègues. La première référence à ce sujet sont les travaux de Oldenburg (1989). Ce dernier explique qu'au sein d'un tiers-lieu il ne peut pas avoir de travail, car par définition le *Third Place* est séparé du *Second Place* (le travail). Cette remarque m'a semblé intéressante, cela m'a amené à me questionner sur la façon dont je travaille dans un espace qui n'est pas censé accueillir du travail ? De plus, dans le cadre de mes missions à ESS Cargo & Cie, j'ai eu l'occasion de rencontrer d'autres travailleur.euses de tiers-lieux appartenant au réseau Bretagne Tiers-lieux, et il semblait y avoir une volonté de regrouper les «travailleur.euses» pour faire de l'échange de pratique. Cela ira encore plus loin puisque dans chaque région est organisée la formation «piloter un tiers-lieu» qui est reconnu au RNCP, et qui liste les compétences, les milieux professionnels concernés et les types d'emploi accessibles. Ainsi peut-on encore réellement dire que le travail n'a pas sa place dans un tiers-lieu ? Et ce alors même qu'il semble s'y développer une forme de professionnalisation, c'est-à-dire un processus de développement de compétences spécifiques pour pouvoir y travailler. Toutefois, lorsque l'on cherche dans la littérature scientifique des données sur les travailleur.euses de tiers-lieux nous avons peu de données . La première et peut-être l'une des seules références est celle de Krauss, G., Tremblay, D.-G., Baudelle, G., Le Nadant, A.-L., & Marinos, C. (2019) mais qui se saisit de la question du travail pour les indépendant.es travaillant depuis des tiers-lieux ou des espaces de co-working. Ainsi le sujet des personnes étant en emploi dans les structures qui portent les tiers-lieux et qui font que le projet de tiers-lieux se développe, n'est pas traité. Est-ce parce qu'un tiers-lieu ne doit pas avoir de travailleur.euses au sens d'Oldenburg ? Ou est-ce parce que ce sont des emplois qui sont déjà étudiés sous l'angle juridique comme les travaux de Cottin-Marx (2019) sur le monde associatif et non sous l'angle du tiers-lieu ? Ainsi les travaux sur les travailleur.euses associatifs foisonnent de références, comme les travaux de Simonet (2018) sur le travail gratuit. La référence de Krauss et al (2019) se concentre sur les indépendant.es, et bien d'autres travaux étudient les travailleur.euses des SCOP ou autre modèle juridique (qui peuvent être le statut juridique de projets de tiers-lieux). Ce manque de littérature mobilisant l'angle tiers-lieu pour les travailleur.euses n'a fait qu'amplifier mon envie de travailler sur ce sujet.

« J'ai un rapport au temps étrange au travail, j'ai l'impression que je ne peux pas m'absenter (congé par exemple) car il y a trop de travail » (Note journal de bord, 2023)

« Le travail avec Lucie est assez laborieux et mal organisé, j'ai quelques fois l'impression qu'elle m'utilise mais qu'il faut que je gère plein de choses à sa place. Enfin, le petit temps de "craquage" avec Maïwenn, Alexandra, Julie et Marie-Hélène [prénoms anonymisés] fait du bien, il permet d'évacuer le stress d'une charge de travail assez grande. Julie et Maïwenn n'ont même pas fait de pause pour manger ce midi, elles étaient fatiguées » (Note journal de bord, 2023)

Ces quelques extraits du journal de bord de mon alternance permettent de mettre en avant un élément important sur les travailleur.euses de tiers-lieux : le stress et la charge de travail. Pour avoir observé et vécu cela pendant deux années, je peux affirmer que le stress est omniprésent et la surcharge de travail également. Cela a pour effet de fatiguer les individus, à tel point qu'à certains moments nous avons peur que l'un.e d'entre nous ne fasse un burn out. A cela s'ajoutent les échanges sur les conditions de travail parfois insatisfaisantes, du fait de ne pas forcément avoir de bureau personnel, ou encore le fait que le salaire ne soit pas très élevé. Ces expériences ont fait prendre une autre tournure à cette recherche. En effet, à force de voir mes collègues et moi même en difficulté j'ai voulu comprendre ce qui se passait. J'ai donc lu à propos des risques psycho-sociaux, et notamment les travaux de Yves Clot (2015), faisant ainsi passer mes préoccupations d'observation et d'analyse sous une approche clinique du travail. Cette approche du travail est également prise en compte par les réseaux régionaux qui organisent des journées thématiques et formation sur les risques psycho-sociaux et le sujet du bien être au travail. C'est à partir de ce questionnement clinique que naît la question de départ pour cette recherche : pourquoi les travailleur.euses de tiers-lieux travaillent-ils.elles ici ? Qu'est ce qui fait que malgré un stress omniprésent et des conditions de travail pas toujours idéales, ils et elles restent à faire ce travail ?

Pour commencer à répondre à ces questionnements, nous avons entrepris une enquête exploratoire. Cette exploration avait pour objectif de saisir ce que les travailleur.euses saisissent du concept de tiers-lieu, notamment de déterminer par la suite ce qui est un tiers-lieu ou non pour notre recherche. Ensuite, l'objectif était de saisir ce qui ressort lorsque nous leur demandions pourquoi font-ils.elles ce travail. Ainsi cette étude comporte deux entretiens avec deux travailleuses de tiers-lieux, au sens de ce que je considérais comme un tiers-lieu et qui était reconnu par mes collègues et le réseau de Bretagne tiers-lieu. Concernant la manière dont elles se saisissent du concept de tiers-lieu, l'une des enquêtées se retrouve dans ce concept alors que la seconde enquêtée ne s'y retrouve pas malgré le fait que l'association qui l'emploi fasse partie du réseau breton des tiers-lieux. Un autre élément intéressant est que les deux enquêtées utilisent le terme de tiers-lieu dans le cadre de recherche de subventions ou encore pour être reconnu institutionnellement, mais jamais en présence des usager.es des lieux. Concernant la question de « pourquoi faire ce travail ? » un terme est mis en avant c'est celui du sens du travail. Pour elles, travailler dans ces tiers-lieux leur permet de donner du sens au travail, à travers l'expression de leurs valeurs personnelles ou encore du rapport à l'humain et à un travail différent de la «normale».

C'est donc à partir de cette thématique du sens du travail, que nous avons commencé à faire évoluer cette recherche avec pour questionnement : Quel sens les travailleur.euses de tiers-lieux donnent-ils.elles à leur travail ? Qu'est ce qui fait sens pour elles et eux ? Et comment donnent-ils.elles du sens à leur travail ? Cependant, comme nous l'avons explicité

dans la revue de la littérature, la question du sens du travail reste encore assez vaste avec de nombreuses théories assez différentes. Toutefois, nous pouvons retenir que lorsque nous traitons de la question du sens du travail, il est nécessaire d'approfondir ce que nous cherchons, en commençant par distinguer les trois sens du mot sens : l'orientation, le domaine sensitif des sens et enfin la signification. Pour cette étude, l'objectif est de comprendre ce que travailler signifie pour eux.elles , et plus particulièrement ce qui leur permet de donner de la signification à leur travail. Ainsi, une fois que le terme « sens » est défini nous comprenons que notre objet de recherche fait écho aux travaux de Bidet (2012) sur le «vrai boulot» qui cherche à montrer le travail «incarné». Donner une signification à son travail revient à chercher comment le.a travailleur.se incarne son travail, ce qui lui plaît, ce qu'il.elle est fier d'accomplir et qui le.la motive à venir travailler. C'est donc les travaux de Bidet (2012) que nous mobilisons pour construire le cadre d'analyse de cette enquête (nous développons ce cadre d'analyse dans la partie suivante). Ce concept de « vrai boulot » permet de concentrer notre étude sur les individus et sur leur compréhension de leur environnement de travail, il nous permet également de correspondre à l'approche clinique du travail que nous souhaitons utiliser. Se pose ainsi la question : quel est le vrai boulot des travailleur.euses des tiers-lieux ? Quel est par rapport à leur fiche de poste et à leur mission, le travail qui leur permet de donner du sens au fait de travailler ? Nous retrouvons ainsi en fond la question de départ de notre recherche : qu'est ce qui dans leur travail leur donne envie de travailler dans leur tiers-lieux ? Qu'est ce qui les motive ? Qu'aiment-ils.elles dans leur travail ? Ces questionnements sont ainsi ceux que nous utilisons pour notre question de recherche.

2. Cadre d'analyse

Nous mobiliserons dans cette partie les travaux de Alexandra Bidet (2012) concernant l'engagement au travail et notamment le concept de « vrai boulot » qu'elle décline dans son ouvrage du même nom. A travers ces écrits, Bidet reprend une logique historique pour décrire les évolutions de la sociologie du travail. Ses travaux portant sur l'analyse du travail, elle tente de décrire de manière précise les angles d'analyses mobilisés par différents chercheurs.es en partant des travaux de Friedmann comme référence pour expliquer en quoi elle se distingue dans sa démarche de recherche des théoriciens qu'elle nomme « post-Friedmanien » .

Selon Bidet, la sociologie du travail a pris comme point de vue d'analyse le travail comme salaire et donc comme la production d'une tâche en échange d'une rétribution financière, d'une forme de travail comme emploi. Après les travaux de la sociologie du travail des années 1950 plusieurs chercheurs.es tentent un « retour au social » pour se concentrer sur l'individu et ce que le travail produit pour celui-ci. Cette logique de « retour au social » amène les chercheurs.es vers différents angles d'analyse. Une grande majorité d'entre eux.elles se concentre sur les difficultés qu'apportent le travail à l'Homme, sur la pénibilité de la tâche et la production d'un mal être chez les individus. Ces travaux ont mené certain.es de ces chercheurs.es vers la sociologie des organisations. Ils.elles y expliquent en quoi les organisations peuvent être délétères pour les individus. D'autres chercheurs.es dans

cette logique de « retour au social » vont montrer que les actions au travail sont diverses, et qu'il est nécessaire de faire attention à ne pas essentialiser le travail sous le même modèle que celui des ouvriers.ères travaillant à la chaîne. Le meilleur exemple cité par Bidet en reprenant les travaux de Naville (1961) et Simondon (1958), est celui de l'automatisation du travail au quotidien. Là où l'humain devait effectuer des tâches techniques dans son travail, la technique est donnée à faire aux machines, ainsi les humains ont pour rôles principal d'ordonner les machines pour leur bon fonctionnement.

« La machine qui est douée d'une haute technicité est une machine ouverte, et l'ensemble des machines ouvertes suppose l'homme comme organisateur permanent, comme interprète vivant des machines les unes par rapport aux autres. Loin d'être le surveillant d'une troupe d'esclaves, l'homme est l'organisateur permanent d'une société des objets techniques qui ont besoin de lui comme les musiciens ont besoin du chef d'orchestre » (G. Simondon, 1958, p. 11)

Ces travaux invitent donc à penser le travail comme une forme d'activité non uniforme dans notre société, ainsi que la nécessité de s'éloigner du travail sous l'angle du salariat. Cet angle du travail comme emploi a enfermé la sociologie du travail en se centrant sur un point de vue « négatif » alors que Bidet propose de se centrer sur les apports « positifs » du travail pour les individus.

« La façon dont un éleveur négocie le prix de son veau avec le maquignon entre donc dans le champ de la sociologie, mais pas la façon dont il l'a élevé, les choix techniques qu'il a fait pour cela et le sens de ces choix » (Darré, 1999, p. 109)

En reprenant cette métaphore avec l'éleveur, l'objectif de Bidet est d'analyser le travail comme travail incarné et donc de l'appropriation du travail par l'individu. Cela questionne sur ce que le travail apporte à l'individu et surtout ce que l'individu trouve en venant travailler. Venir questionner cette appropriation du travail, demande d'enquêter sur comment les individus incarnent leur travail, que font-ils de leur travail ? Ainsi «ouvrir la boîte noire des valorisations du “bon”, du “beau”, du “bien”, et du “mieux”, approfondi la dimension éthique et politique du travail “bien fait » (Bidet, 2012, p. 357). Bidet prend ainsi comme angle d'analyse le travail comme opération.

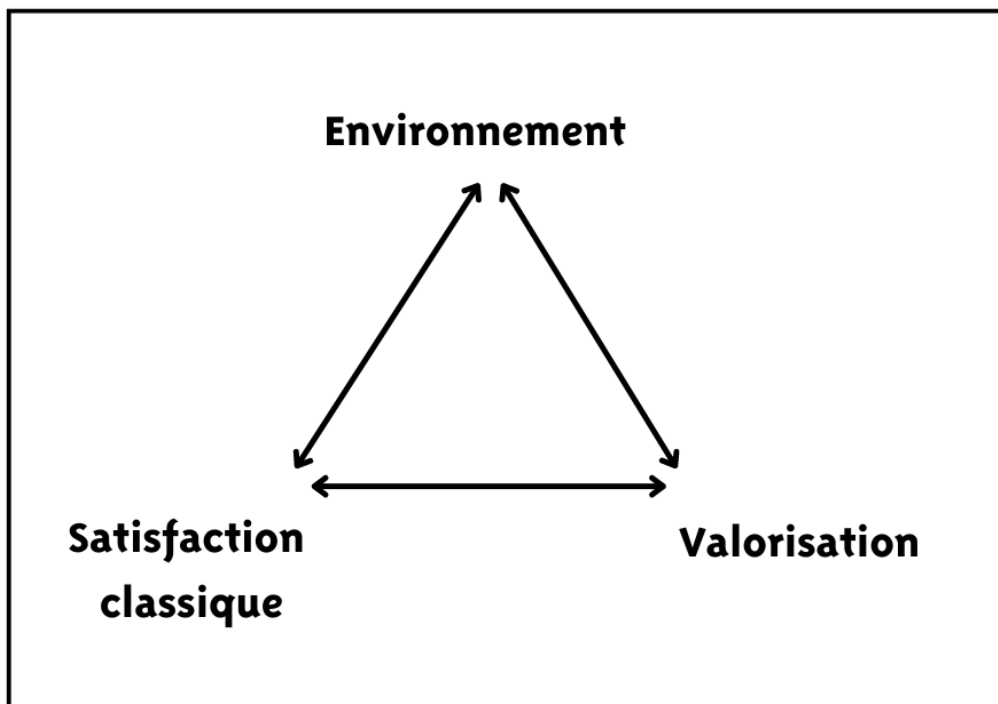
«Il s'agit de suivre la production normative par laquelle les personnes tentent d'habiter leur milieu de travail, en expérimentant des façons de se relier au monde, et par là aussi aux autres et à elles-mêmes» (Bidet, 2012, p. 28)

Cette dimension du travail comme opération développe une approche du travail « en personne». Cela signifie qu'il s'agit d'étudier le travail au sens anthropologique du terme (en prenant comme référence Marcel. Mauss) et donc le lien entre l'individu et son environnement de travail et comment se construisent les normes au sein de cet environnement. Cette approche en personne du point de vue du travail comme opération est nommée le « vrai boulot » par Alexandra Bidet (2012). Pour elle « introduire la catégorie

de vrai boulot, c'est partir des moments où les travailleurs inventent, ou ré-inventent, un accord - souvent rythmique - avec leur travail» (Bidet, 2012, p. 33). Le vrai boulot désigne ainsi :

« Rapport personnel des travailleurs à leurs tâches : ce qu'ils y engagent, ce qu'ils en tirent comme intérêt, ce qui leur importe, la façon dont ils inventent un accord avec leur activité et leur milieu d'exercice, autrement dit tout ce qui constitue le travail comme opération ; ce qu'elle désigne comme "le travail en personne"» (Caveng, 2012, p. 94)

Dans son ouvrage *L'engagement au travail : qu'est ce que le vrai boulot*, l'auteur vient questionner quel est le vrai boulot pour des technicien.nes du trafic téléphonique. Pour se faire, elle distingue trois ensembles différents qui lui permettent de mettre en avant le « vrai boulot ». Elle distingue ainsi l'environnement du travail, composé à la fois du projet du lieu de travail mais également des éléments constitutifs du parcours de l'individu, les registres classiques de la «satisfaction au travail», que cela soit expressif (expression de soi, instrumental (rétribution économique) ou sociologique (reconnaissance par autrui), et enfin les valorisations du travail et les significations qui en émergent.



Schématisme en triangle du «vrai boulot» (Bidet, 2012)

Cette schématisation triangulaire permet d'entrevoir les dynamiques entre ces différents éléments. Ainsi les trois parties du triangle sont en interactions les unes avec les autres. En effet, car décrire l'environnement de travail amène à traiter de la question de la satisfaction classique et de la valorisation du travail, car en fonction des environnements

ceux-ci différent. De plus, il en est de même pour la satisfaction classique et la valorisation du travail qui vont être à leur tour influencés par l'environnement et l'un avec l'autre. Mettre en avant ces trois éléments au sein du travail permet de distinguer la signification du travail, c'est-à-dire le « vrai boulot » comme l'explique Bidet. Ainsi pour notre recherche nous mobilisons ce triangle pour exprimer nos résultats et leurs analyses. Chaque partie de nos résultats permettront de détailler un élément de ce triangle et des dynamiques qui les relient.

Chapitre 4 - Méthodes de recueil de données

Afin d'introduire cette partie sur les méthodes de recueil de données, nous allons présenter une synthèse des informations qui y figurent. Cette synthèse est basée sur l'organisation de la partie méthodologie développée par Rozenn Decret-Rouillard dans son travail de thèse datant de 2013.

> Qui ?

11 personnes travaillant dans des tiers-lieux associatifs

> Où ?

Sur la commune de Rennes

> Quand ?

Durant l'ensemble du mois de mai 2024

> Quoi ?

Etudier le «vrai boulot» pour les travailleur.euses de tiers-lieux

> Comment ?

dans une démarche qualitative, À travers une approche inductive qui mobilise des observations participantes et des entretiens cliniques et biographiques.

1. Recueil des données

1.1 Professionnel·les des tiers-lieux rennais

Dans le cadre de cette recherche, les personnes enquêtées sont des travailleur.euses de tiers-lieux rennais. Ainsi nous avons réalisé onze entretiens avec des personnes travaillant depuis au minimum un an dans le tiers-lieu où ils.elles travaillent. Comme expliqué dans la revue de littérature, le terme de tiers-lieu est large et englobe donc des structures très

différentes. Nous avons donc décidé de faire des choix pour notre étude. En effet, nous avons suivi plusieurs critères, pour délimiter la notion de tiers-lieu :

- un espace qui est reconnu par les acteurs des tiers-lieux sur Rennes comme un tiers-lieu, nous nous sommes donc basé sur les représentations de plusieurs acteurs ;
- le tiers-lieu est géré par une association et dispose de ses locaux sur la ville de Rennes en France ;
- et enfin les tiers-lieux étudiés apparaissent sur la cartographie nationale des tiers-lieux présente sur le site internet du GIP France tiers-lieux.

Au-delà de la sélection de ce qui était tiers-lieu ou non, nous nous sommes également concentrés à avoir au minimum deux entretiens par structure afin de comparer les visions de leur sens du travail.

Néanmoins, il y a une structure pour laquelle nous n'avons pu réaliser qu'un seul entretien du fait du peu de disponibilité de ses employé.es. A ce propos, il est intéressant de constater que la prise de contact avec les travailleur.euses a pu être difficile pour certaines structures. Les deux structures ayant déjà participé aux entretiens exploratoires et les salariées de l'ESS Cargo & Cie ont répondu favorablement et assez rapidement du fait de la proximité physique et du sujet de recherche qui était connu. Concernant les autres structures, le contact a pris du temps et a nécessité un vrai travail de relance et des techniques de contact différentes. Ainsi, les premiers contacts ont été réalisés par mail, puis par la suite nous avons dû solliciter des collègues ou encore des connaissances pour acquérir les numéros de téléphone et pour pouvoir contacter les potentiel.les enquêtés directement. Par exemple, une des enquêtées a répondu favorablement pour un entretien mais manquait de temps pour y répondre. Lorsque nous avons réussi à la contacter par téléphone, celle-ci était en train de couper des légumes lors d'une activité cuisine, signe d'un manque de temps pour répondre aux sollicitations. Une autre enquêtée nous a fait part de sa crainte de ne pas pouvoir répondre aux sollicitations du fait d'une activité importante, et souhaitait ainsi se battre contre l'idée que sa structure devienne une «boîte noire» où les sollicitations extérieures n'ont plus le temps d'être. Cette prise de contact qui a pu être difficile à certains moments désigne, toutefois, un élément important du contexte de l'enquête. En effet, pour la réalisation des entretiens il était nécessaire de prendre en compte que les travailleur.euses de tiers-lieux font face à une charge de travail déjà conséquente, la réalisation d'entretien y paraît donc compliquée. Ce n'est qu'à partir de stratégie d'interconnaissance et de mise en confiance que cela a pu se dérouler.

1.2 Une démarche d'enquête inductive et clinique

Nous avons décidé d'adopter une démarche d'enquête poursuivant une logique inductive et clinique. L'approche clinique nous permet de travailler «au plus près du vécu des acteurs» (De Gaulejac, 2007, p. 25). Travailler au plus près des individus nous permet de réaliser une recherche impliquée. Par impliqué nous entendons une recherche où l'illusion de la neutralité est balayée et assumée. En effet, pour Vincent De Gaulejac (2007) dans une recherche clinique «Il n'y a pas de neutralité possible lorsqu'on étudie les aspects les plus

profonds de la vie sociale» (De Gaulejac, 2007, p. 34). La vision d'une démarche d'enquête impliquée met en lumière ce que Pagès (1996) appréciait chez Rogers : (1) intégrer à la recherche deux dimensions qui peuvent paraître contraire entre l'exigence scientifique de conceptualisation et un engagement subjectif du chercheur ; (2) un décloisonnement entre plusieurs pratiques professionnelles séparés en France (psychothérapie, conseil, psychopédagogie, travail social, éducation, santé mentale) mais toutes tournées vers la relation d'aide ; (3) la recherche d'authenticité en prenant en compte les émotions, l'empathie, l'ouverture et la disponibilité comme des composants du travail de recherche. Ce sont ainsi tous ces éléments qui constituent une démarche de recherche clinique. De Gaulejac (2007) ajoute également à propos qu'une approche clinique se traduit par un «goût de l'indiscipline».

«la sociologie clinique a une identité plurielle qui puise ses façons de faire de la sociologie dans des courants théoriques et des disciplines multiples. Elle traverse les barrières disciplinaires dans la mesure où elle étudie les phénomènes sociaux en se référant à différents registres théoriques issus de disciplines différentes. Certains ont évoqué à ce propos « le goût de l'indiscipline ». Il s'agit plutôt d'une conception ouverte de la recherche en sciences sociales. Ce sont les phénomènes étudiés qui déterminent les théories de références et non l'inverse» (De Gaulejac, 2007, p. 54)

Cet intérêt pour une recherche où le terrain détermine les références utilisées et non l'inverse se retrouve dans une logique inductive. En effet, la clinique se retrouve généralement dans cette logique, mais cela permet également de s'adapter à un terrain d'enquête où l'enjeu de temps est majeur. Comme expliqué précédemment, les enquêtés n'ont que peu de temps, ainsi il est nécessaire d'adapter la recherche au terrain afin d'être le plus flexible possible à la fois méthodologiquement que théoriquement. Cette dimension inductive peut s'illustrer par l'image de la mosaïque de Becker (1986).

«Chaque pièce ajoutée à la mosaïque enrichit un peu plus notre compréhension de l'ensemble du tableau [...] Des morceaux différents enrichissent diversement notre compréhension ; certains sont utiles pour leur couleur, d'autres parce qu'ils permettent de discerner le contour d'un motif. Aucun morceau n'a un grand rôle et, si nous n'avons pas sa contribution, il y a d'autres moyens de parvenir à la compréhension de l'ensemble» (Becker, 1986, p. 106)

Ainsi penser en termes de mosaïque est intéressant pour visualiser le travail inductif produit dans cette recherche. Au fur et à mesure de l'avancée de la recherche, des entretiens,

des observations de terrains ou des lectures théoriques, nous parvenons à définir des morceaux de la mosaïque qui nous permettent de mieux saisir et analyser notre sujet d'étude. La subtilité est que dans ce travail inductif, chaque contribution ou pièce de la mosaïque nous permet de mieux nous saisir des prochaines et d'y avoir accès. Par exemple, lors d'un entretien une enquêtée explique que son travail lui permet d'éviter de retomber dans un burn out déjà vécu. Ce témoignage nous permet de mieux saisir notre sujet, et nous permet de traiter de la thématique du burn out au travail, et pourtant cette contribution n'est pas essentielle à la compréhension du sujet, elle permet juste de constituer une mosaïque de recherche unique.

Pour revenir sur cette dimension clinique de notre démarche, la recherche nous permet de traiter d'un sujet et ainsi d'apporter une contribution à la recherche en sciences humaines et sociales, cela permet également d'apporter quelque chose aux enquêtés. Hanique et De Gaulejac (2007) expliquent que la clinique permet de mettre en avant chez les individus des conflits qui ressortent de contradictions individuelles ou collectives. Ainsi, mettre en lumière ces conflits dans une recherche clinique, c'est également les analyser pour en faire ressortir le sens, mais aussi « mettre en œuvre les changements possibles en élaborant des réponses avec eux » (De Gaulejac, Hanique, 2007, p. 323). Cette élaboration commune du sens est mise en avant par Fabienne Hanique dans un article de 2007. Selon elle, il y a un « espace de triangulation » entre le chercheur.euse, l'enquêté.e et le sens produit. Ainsi le sens produit est le fruit d'une collaboration entre le.a chercheur.euse (qui aide à la distanciation et perçoit le monde de son point de vue) et l'enquêté.e (qui prend de la distance sur son vécu et tente de conceptualiser celle-ci en l'analysant et l'expliquant).

«Toutefois, l'une et l'autre présentent une différence notable. Quelles que soient les réalités humaines auxquelles elle s'applique, la clinique ne se conçoit pas sans la contribution active des personnes à la production d'un savoir (Hanique et Jobert, 2002). Cela signifie que le sens n'est pas un « déjà-là » qu'il suffirait de faire advenir en mettant en place un climat de proximité ou de reconstituer en s'appuyant sur la « conversion du regard ». Pour le clinicien, le sens résulte d'une « prise de position » conjointe du chercheur et de ses interlocuteurs. On s'éloigne ici clairement de la position de Bourdieu. Si le clinicien s'efforce également de recourir aux ressources de l'empathie, cela n'est pas pour « penser comme s'il était “à la place” du sujet » (Bourdieu, 1993, p. 910), mais pour mettre en œuvre un espace de « compréhension » (dans tous les sens du terme, cette fois) suffisante pour permettre que s'élabore progressivement dans la confrontation entre deux points de vue (celui du chercheur et celui du sujet) la co-élaboration d'une pensée formalisée sur le sens vécu par le sujet.» (Hanique, 2007, p. 105)

Dans ce travail de recherche, nous adoptons donc une démarche de recherche clinique et inductive, qui nous permet à la fois de nous adapter au terrain d'enquête du mieux que possible, et qui nous permet également de mettre en avant une recherche impliquée productrice de sens et de déplacement personnel pour les enquêtés et le chercheur.

1.3 Entretiens biographiques

1.3.1 Atout de la méthode par entretien biographiques

Pour cette recherche nous utilisons des entretiens avec les travailleur.euses de tiers-lieux, celle-ci se trouve être «particulièrement pertinente lorsque l'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements dont ils ont pu être les témoins actifs» (Blanchet, Gotman, 1992, p. 24). Nous utilisons plus particulièrement la méthodologie des entretiens biographiques. Ces entretiens mobilisent le vécu des individus enquêtés dans une dimension temporelle, ils permettent ainsi à l'individu de relater ce qu'il a vécu par rapport à la thématique et les interprétations qu'il en fait.

«l'entretien de recherche biographique a pour objet de recueillir une parole tenue par un narrateur à un moment donné de sa vie et de son expérience, et de chercher à y entendre la singularité d'une construction individuelle en relation avec les autres et avec le monde» (Delory-Momberger, 2019, p. 343)

Les entretiens biographiques permettent ainsi de « déconstruire » ce qui a été vécu par les individus notamment dans leur chemin de vie. Becker (1986) explique que la biographie est différente de l'autobiographie, car le « je » est également utilisé mais davantage dans la logique du chercheur, et de sa recherche, plutôt que dans la logique de l'individu. Concernant notre sujet, l'atout de ces entretiens est de permettre d'expliquer les constructions personnelles des individus par rapport à leur travail et plus particulièrement sur les formes de valorisation de celui-ci. Mais également de pouvoir travailler ces constructions dans le temps avec la dimension récit de vie mise en avant par Daniel Bertaux (2016).

Échanger avec les enquêté.e.s sur les formes de valorisation du travail et du sens qu'ils et elles peuvent en donner peut s'avérer une tâche délicate et sensible pour les enquêtés, car cela peut révéler des formes de mal être au travail, voire de souffrance. Il est donc possible que les enquêté.e.s soient en difficulté pour raconter une partie de leur vécu au travail, qui pourtant est une information importante dans le chemin de vie de l'enquêté.e. C'est pour cette raison que les entretiens biographiques peuvent être des outils particulièrement adaptés. En effet, Demazière (2008) explique que cette méthode d'entretien permet aux enquêtés de ne pas se sentir jugés.e.s alors qu'ils et elles se livrent sur leur vie et leur part d'intimité. Il cite dans son ouvrage notamment les travaux de Weber qui parle d'une forme d'empathie « théorisée » utilisée dans les entretiens biographiques. Cette empathie se construit à travers l'utilisation d'une forme de neutralité, d'écoute, de bienveillance et d'une forme de respect éthique envers l'enquêté.e. Ces préconisations sont également reprises par Longuenesse (2019) à propos de la posture des chercheur.euses lors de ces entretiens. Ils ajoutent également qu'une attention particulière est portée sur notre manière d'échanger car les entretiens ouverts et assez libres, le.a chercheur.euse peut rapidement impliquer ses propres réponses.

Cette méthodologie par entretiens biographiques met donc en avant la construction d'un récit de l'individu pour comprendre ces interprétations et le sens qu'ils donnent à son

vécu. Ainsi, par rapport à d'autres méthodologies d'entretien nous n'avons pas constitué de guide d'entretien à proprement parler, chaque entretien se concentre sur l'individu et sa manière d'aborder son vécu. Ce qui fait que chaque entretien aborde la thématique du sens du travail différemment et dans une logique propre à l'individu.

Pour appuyer notre travail lors de l'entretien avec les enquêté.es, nous avons construit une fiche support que les enquêté.es remplissent en même temps de l'échange. Il s'agit pour notre méthodologie d'une forme de «bricolage» des entretiens biographiques. En effet, la manière dont les entretiens se sont déroulés sont sûrement différents de ceux expliqués dans les ouvrages de Demazière (2008) ou encore Bertaux (2005), mais nous permettent d'atteindre notre objectif en allant collecter les données empiriques.

«Ce qui fait du chercheur en SHS, et plus particulièrement en SEF, un artisan intellectuel (Wright Mills) : “malgré des tentatives répétées, l'entretien semble résister à la formalisation méthodologique ; dans la pratique, il reste fondé sur un savoir-faire artisanal, un art discret du bricolage» (Kaufmann, 1996, p. 9)

1.3.2 Fiche support pour la réalisation des entretiens

Cette fiche support à l'entretien est construite en référence à des ateliers proposés par le réseau des tiers-lieux d'île de France «A+ c'est mieux». Le réseau a mis en place le cycle d'échange nommé « Paie ton taff en tiers-lieux »¹⁴, celui-ci répond à deux objectifs, le premier est de mettre en lumière les conditions de travail préoccupantes des travailleur.euses des tiers-lieux, et le deuxième est de mettre en lumière des initiatives inspirantes. Lors des rencontres, des fiches persona (annexe 1) sont remplies afin d'exprimer les tensions et possibles mal être au travail. Cette fiche comporte plusieurs rubriques où les participant.es sont amené.es à s'exprimer sur ce qu'ils.elles aiment le plus et le moins dans leur travail, ensuite le détail de leur fiche de poste et comment cela se traduit dans la vraie vie, mais également un positionnement sur plusieurs affirmations comme « surcharge de travail » ou « aucune perspective de carrière » et pour finir un nom de code qui représente ce que la.e participant.e souhaite exprimer par rapport à son travail. Cette fiche de « Paie ton taff en tiers-lieux » s'est avérée un bon exemple de document à remplir pour nos enquêté.es.

Pour notre fiche support de l'entretien (annexe 2), nous avons donc gardé certains éléments de cette fiche participant.e, toutefois, nous l'avons adaptée à notre contexte d'étude. Celle-ci est construite en cinq rubriques, qui ont des objectifs différents.

Dans la première rubrique, un rectangle propose aux enquêté.es de détailler plusieurs éléments constitutifs de leur statut d'employé : Ta fonction | Ton âge | Ton niveau d'étude | Ton nombre d'années d'expérience | Ton statut (CDD, CDI, ...). Puis une fois détaillée, les échanges débutent en expliquant leur parcours professionnel depuis leur entrée dans le monde du travail. Cette rubrique permet d'instaurer une forme de confiance dans la relation d'entretien et permet d'échanger sur la cohérence d'un parcours professionnel et des choix qui amènent à travailler en tiers-lieux.

¹⁴ Le cercle d'échange “paie ton taff en tiers-lieux” est une initiative qui permet aux travailleur.euse d'échanger entre elles.eux et de trouver des solutions ensemble sur les conditions de travail. Pour plus de détail sur les différentes dates proposées : <https://www.apluscestmieux.org/blog/paietonttaf>

La deuxième rubrique est composée de deux rectangles qui proposent aux enquêtés.es d'expliquer, à gauche, leur fiche de poste et à droite comment celle-ci se traduit dans la vraie vie, quels sont les ajouts ? Quelles sont les missions qu'ils et elles ne font pas vraiment et pourquoi ? Cela permet d'échanger sur la différence entre le travail prescrit et le travail réel, afin de commencer à saisir les formes d'organisation du travail.

La troisième rubrique est également composée de deux rectangles distincts. Le premier demande aux enquêtés.es d'expliquer ce qu'ils et elles aiment dans leur travail. Alors que le second leur demande ce qu'ils et elles n'aiment pas dans leur travail. Cela permet de saisir les formes de valorisation qu'ils.elles ont dans leur travail.

La quatrième rubrique consiste à expliquer quel sens les enquêtés.es donnent ils.elles à leur travail et comment ils.elles en donnent. Même si les réponses sont souvent déjà exprimées dans les rubriques suivantes, cela permet de faire un résumé à la thématique de l'entretien.

La cinquième rubrique permet de conclure l'entretien, l'enquêté.e remplit l'en-tête de la fiche avec un nom de code. Celui-ci est une forme d'image ou de métaphore permettant d'illustrer leur rapport au travail et leur rapport au sens dans leur travail.

Toutes ces rubriques nous ont permis de construire davantage nos entretiens biographiques et de donner un cadre à la fois au chercheur et aux enquêtés.es. Les rubriques permettent de saisir différents éléments propres aux trois parties d'analyse du cadre du «vrai boulot» : l'environnement, la satisfaction classique et la valorisation du travail. Au-delà d'une forme de cadrage pratique principalement au chercheur dans la réalisation de l'entretien, cette fiche support constitue un formidable outil de conscientisation pour l'enquêté.e. En effet, la pratique de l'écriture de ce que l'individu exprime s'inscrit dans le temps et dans la mémoire ce qui a été échangé. Cela produit une forme de changement pour l'enquêté.e qui se voit conscient.e des échanges. Pour reprendre les explications cliniques de Vincent De Gaulejac (2008) l'utilisation de la fiche support est un outil mobilisé dans le cadre de certaines thérapies. Cette fiche support peut donc être un outil d'émancipation pour l'enquêté.e afin de conscientiser son propre vécu et le sens qu'il.elle lui donne.

«de telles questions renvoient la recherche biographique à ce qui constitue la dimension éthique de sa démarche, à savoir la préoccupation d'éclairer les conditions sous lesquelles la parole de soi peut constituer pour le sujet un vecteur d'appropriation de son histoire et de son projet, et contribuer ainsi à une perspective "émancipatrices" des personnes et groupes humain» (Delory-Momberger, 2019, p. 345)

1.4 Journal de bord de terrain

Au-delà des entretiens biographiques nous utilisons des pratiques méthodologiques empruntées à l'ethnographie : l'observation en continu et la prise de notes dans un journal de bord de terrain. Le journal de bord a été construit en référence aux travaux de Beaud et Weber (2003), qui caractérise cet outil comme « l'arme de l'ethnologue ». Dans cette perspective, nous avons créé deux parties distinctes dans la prise de note : à gauche de la page les événements qui se sont passés dans la journée et avec qui, et à droite les ressentis, les difficultés, les questions et les liens avec les travaux de recherche (annexe 3).. Ces catégories

du journal de bord ne correspondent pas forcément à des rubriques d'analyses scientifiques mises en avant par des recherches. Cela s'explique par l'utilité de ce journal qui n'a pas uniquement servi à ce travail de recherche. En effet, ce journal sert également à prendre de la distance sur la pratique et a permis de nourrir nos dossiers de master TEF en analyse de pratique professionnelle. Ainsi ce journal de bord s'est adapté au terrain d'enquête en servant à la fois pour notre recherche et pour un travail d'analyse de la pratique et du vécu en alternance.

«l'ethnologue « fait avec » son terrain. Tout en maintenant ses objectifs de recherche, le chercheur est en effet contraint d'adapter ses pratiques et l'utilisation des outils au terrain, et de fait aux enquêtés, par une double nécessité : être accepté(e) et recueillir des données. Le travail d'enquête repose sur un processus relationnel avec le terrain.» (Rouillard, 2013, p. 157)

Travailler avec un journal de bord est une pratique référencée auprès de l'ethnographie, et c'est d'ailleurs une approche qui a nourri notre travail de recherche. En effet, se saisir d'une approche ethnographique nous a permis de sortir du terrain d'alternance pour entrevoir le début d'une recherche de terrain. Il n'est pas aisé lorsque l'on se professionnalise de pouvoir se sortir des objectifs professionnels pour prendre de la distance et penser un travail de recherche. L'ethnographie permet d'expliquer la culture d'un univers particulier, ainsi pouvoir comprendre l'univers des tiers-lieux est ce qui nous a permis d'entrevoir cette recherche.

«d'écrire (de décrire) des scènes de la vie quotidienne et des situations culturelles typiques, des comptes rendus d'actions et d'événements, bref, des cultures figurées par des acteurs sociaux vraisemblables» (Kilani, 1994, p. 7)

Bien que les approches ethnographiques et cliniques soient différentes, des chercheurs comme Lapassade (2000) et Piccardo et Benozzo (1996) font des ponts entre les deux approches, allant pour les deuxièmes à penser une ethnoclinique qui consisterait à mobiliser les deux approches ensemble lors de recherche. Bien que Lapassade (2000) distingue la clinique de l'ethnographie quant à leur intérêt : la clinique vise à changer ce que l'on étudie et l'ethnographie juste à l'observer, il peut être possible de passer d'un positionnement à l'autre en fonction du contexte pour le chercheur. Dans le cas de notre étude, la revendication à une ethnoclinique nous paraît quelque peu prématurée, toutefois nous pouvons clairement exprimer que les résultats de cette recherche sont le fruit d'un travail par moment ethnographique et par d'autres cliniques.

2. La posture d'enquête : entre distanciation et participation

Mener une recherche clinique auprès des travailleur.euses de tiers-lieux en mobilisant des entretiens biographiques et une approche ethnographique du terrain demande au chercheur d'être au clair avec la posture qu'il développe dans sa recherche. En effet, la

posture du chercheur à une importance certaine quant à la manière d'aller chercher les matériaux et par conséquent sur les matériaux eux-mêmes. Nous détaillerons par la suite la posture que nous avons développée dans l'exercice de l'observation participante et par rapport à l'approche clinique que nous utilisons pour cette recherche.

2.1 L'observation participante

Au sein de notre recherche nous avons mobilisé dès le début de notre alternance une posture d'observation participante. Cette posture veut que le chercheur soit immergé dans le milieu d'observation et participe à celui-ci. Pour notre étude, depuis le début de notre alternance, nous avons consigné nos observations quotidiennes au sein du journal de bord présenté précédemment. Cette posture consiste ainsi à faire émerger chez le chercheur la capacité à pouvoir observer ce qui se déroule dans son environnement et à la fois de participer à celui-ci pour que l'environnement fonctionne. Pour notre étude, il s'agit de l'alternance à ESS Cargo, nous avons été mis en position d'observateur tout en devant réaliser les différentes missions pour lesquelles j'ai été recruté.

«l'observation participante, je l'ai souligné déjà, est un dispositif de recherche dont la caractéristique principale [...], est de chercher à faire fonctionner ensemble, sur le terrain, l'observation -qui implique une certaine distance- et la participation -qui suppose au contraire une immersion du chercheur dans la population qu'il étudie» (Lapassade, 2000, p.4)

Ce travail d'observateur et participant n'est pas simple et se découpe pour Gold et Junker (1960) en quatre postures différentes :

- le participant complet où la recherche est cachée ;
- le participant observateur où la recherche est cachée par la participation ;
- l'observateur participant où la recherche est publique ;
- l'observateur complet où l'observation est cachée comme par exemple dans laboratoire où l'on observe des comportements humains.

Pour notre étude, notre positionnement a plutôt été de l'ordre de l'observateur participant, c'est-à-dire que les collègues d'alternance étaient conscientes de l'objet de la recherche, celui-ci n'a pas été caché volontairement. Toutefois, acquérir une posture d'observateur dans un environnement dans lequel le chercheur travaille depuis plus d'un an n'est pas un travail simple.

«en accédant au rôle du chercheur, ils doivent, selon le schéma classique, conquérir une "distanciation" à partir d'une position initiale de "participation complète d'immersion dans ce qui devient leur terrain d'observation» (Lapassade, 2000, p. 8)

Il y a donc un véritable travail d'acquisition d'une forme de distanciation à construire entièrement pour la recherche. Dans le cadre de l'alternance il s'agit de continuer ces missions, tout en prenant le temps à l'observation et à l'explication sur le journal de bord de ce qui a été vécu. Cela a pu prendre beaucoup de temps à acquérir, nous pouvons même affirmer qu'il n'est pas certain que cette posture d'observation participante soit réellement intégrée. Il s'agit donc de pouvoir décrire le quotidien, ce qui est devenu la « normalité » à travers le temps d'intégration des missions d'alternance. Dans notre recherche, nous avons tenté de suivre cette posture dès que nous le pouvions, mais cela n'a pas toujours été possible au vu du bien être personnel ou encore de la charge de travail en alternance.

2.2 La posture clinique

La seconde posture sur laquelle nous avons dû travailler pour nous en saisir est la posture clinique. Bien qu'éloigné des différentes postures souvent utilisées en sciences de l'éducation, il nous a fallu déterminer les contours de la posture que nous souhaitions utiliser. Selon les travaux de Vincent De Gaulejac 2007, cette posture clinique suppose trois éléments différents.

« d'une part, elle se fonde sur la relation et l'interaction particulière entre le chercheur et la population visée par la recherche, ce qui implique « une sensibilité à la parole des gens [...] mais aussi des interrogations sur l'implication du chercheur par rapport à son objet et à la société » (De Gaulejac, 1993, p. 103)

La relation d'enquête apparaît ainsi essentielle à construire. Quels éléments pouvons nous mobiliser pour que les interactions permettent de faire ressortir des matériaux pour la recherche ? Et bien en mobilisant des outils de l'ordre du sensible et de l'émotion, tel que l'empathie théorisée et prônée par Weber, ou encore la pratique de l'écoute active afin que l'enquêté.e se sente entendue et en confiance pour échanger. Cependant, mobiliser des registres d'échanges touchant à la sensibilité du chercheur nécessite de prendre du recul par rapport à l'implication de ce dernier. C'est notamment pour cela qu'un travail d'objectivation du sujet a été réalisé au début de cette recherche. La prise de recul du chercheur permet d'entrevoir les biais de lecture auxquels il expose la recherche, et il en va de même pour la relation d'enquête.

« d'autre part, elle pose que “la personne ou le groupe impliqué dans la recherche est traité comme un sujet producteur de connaissances sur sa propre situation (Enriquez, 1993) » (De Gaulejac, 1993, p. 104)

Cet aspect de la recherche est une brique essentielle de notre posture d'enquête. Dans notre enquête nous considérons au titre de la clinique que nos enquêté.es sont celles. ceux qui vont nous permettre d'accéder à leur compréhension et donc aux résultats de l'enquête qui eux même permettent une visibilité sur le travail dans les tiers-lieux. De plus, c'est une approche centrée sur l'humain et sa capacité à être source de savoir qui est partagé dans la

culture des tiers-lieux rencontrés et qui correspond à ce que l'on nomme l'éducation populaire.

« et enfin, elle précise que le sens est co-construit progressivement, dans un dialogue mené pas à pas, entre le chercheur et le sujet » (de Gaulejac, 1993, p. 104)

Pour finir, cette posture d'enquête est également une posture partagée, fruit d'un dialogue entre le chercheur et l'enquêté.e. Ainsi la posture de recherche s'adapte à chaque enquêté.e rencontré.e.

En finalité, la posture de recherche clinique nous permet de mettre en avant une posture basée sur le domaine du sensible, de l'écoute et de l'empathie, qui permet de construire les matériaux en commun avec l'enquêté.e et ainsi le positionner comme une source de savoir.

3. Réflexivité sur la méthodologie

Après une explication des méthodes de recueil de données et des postures envisagées, il nous paraît important de montrer quelques limites à notre méthodologie et donc des points auxquels il nous semble essentiel de s'arrêter.

3.1 La récoltes des données, une étape pas si simple

L'étape de récolte des données peut paraître assez simple une fois la méthodologie expliquée. Dans notre cas, il nous paraît difficile d'associer avec une posture de l'observation participante nécessitant une distanciation critique et une participation active à l'ordre des choses dans l'environnement de l'alternance. Ce constat est également partagé par Marchive (2012).

« Comment l'ethnographe gère-t-il cette situation paradoxale, où il doit à la fois partager au plus près le quotidien des personnes qu'il observe, tout en se dégageant suffisamment pour conserver sa position d'observateur critique ? » (Marchive, 2012, p. 79)

Cette difficulté à être à la fois au plus proche des personnes et du quotidien et à prendre de la distance s'est ressentie dans la rigueur à tenir le journal de bord. En effet, au cours de la relecture de celui-ci, plusieurs semaines d'alternance ne se trouvent pas notées dans le journal. Celui-ci a notamment été plus utilisé au début de l'alternance et vers la fin pendant la période de recherche.

Cette difficulté à joindre l'observation et la participation est expliquée par Hilgard (1986) comme la nécessité de construire chez le chercheur l'effet de néo-dissociation. Cet

effet est le même que celui que l'on acquiert lors des cours de conduite pour passer le permis, c'est la capacité à pouvoir tenir une conversation en même temps que l'on conduit. Il est vrai que lorsque l'on apprend à conduire, tenir une réelle conversation et se concentrer sur sa conduite n'est pas chose facile, mais cela se travaille et s'acquiert. Et bien il s'agirait qu'il en soit de même pour la posture d'observation participante et son effet de néo-dissociation.

Au-delà de l'observation participante, la réalisation des entretiens biographiques conduit à ses propres points de réflexion. En effet, en ce qui concerne la réalisation d'une fiche support pour les entretiens, celle-ci répond principalement au besoin de cadrer les informations à échanger à travers des rubriques à remplir, et permet une visée émancipatrice aux enquêtés dans la prise de conscience de ce qui est échangé. Toutefois, celle-ci ne serait-elle pas trop directive ? Nous pouvons à juste titre nous questionner sur la différence des résultats obtenus entre des entretiens avec ou sans fiche support. La présence de cette fiche lors des entretiens à peut être également permis de s'éloigner de l'illusion biographique mise en avant par Bourdieu (1986), et avec elle le risque que les individus construisent une cohérence dans leur parcours alors que certains éléments sont certainement sans lien direct. C'est également ce que pointe Daniel Bertaux (2005) à travers « l'idéologie biographique ». La fiche à pu mettre à distance cet effet de biographisation en centrant les échanges sur leur travail comme leur fiche de poste ou encore les éléments qu'ils.elles aiment au sein de celui-ci. Cette distanciation de la biographisation n'est en tout cas qu'une hypothèse, mais la fiche support à été construite en prenant en compte cet effet pour s'en éloigner.

3.2 La posture d'enquête, un don de soi ?

La posture d'enquête et notamment celle au contact des enquêtés est apparue comme une étape importante qui s'est déroulée avec une impression de don de soi. En effet, lors des entretiens biographiques, plusieurs fois la remarque « les entretiens avec Rémy c'est comme une séance chez la psy » est ressortie en fin d'entretien. Cela est appuyé par plusieurs entretiens où les enquêtés ont pu partager des moments difficiles allant parfois jusqu'aux larmes. Ce contexte des entretiens fait que la gestion émotionnelle de la part du chercheur écoutant et recueillant plusieurs histoires a été parfois difficile. Personnellement, il nous a fallu plusieurs temps avec des ami.es réalisant également des recherches pour partager ce qui avait été expliqué (en gardant l'anonymat des enquêtés bien sûr). L'approche clinique a de cette manière eu pour limite qu'elle m'a demandé dans ma posture de recherche de prendre de la distance pour ne pas être trop affecté émotionnellement par les histoires de chacun.es. Cette approche par les émotions est partagée par De Gaulejac lorsqu'il questionne l'implication plus ou moins grande des chercheurs à travers leur entretien. Il ira jusqu'à affirmer que l'approche clinique a pour effet que les enquêtés se trouvent changé suite aux entretiens mais il en est de même pour le chercheur.

« La question de l'implication est non moins importante. Elle suppose d'une part que le chercheur travaille avec toutes les dimensions de sa personne et de son engagement dans les situations et, d'autre part, qu'il renonce définitivement au mythe orthodoxe – encore trop souvent convoqué par les sociologues – de la

neutralité et de la coupure du chercheur avec son objet. C'est en lui, à partir des expériences de sa vie, des connaissances déjà accumulées, que le chercheur trouvera les ressources de la compréhension et de l'interprétation de ce qu'il voit, entend et ressent. Sur cette question, on retrouve d'ailleurs la position wébérienne que cet auteur illustre parfaitement en s'efforçant de donner, ce que ne feront ni Durkheim – on s'en doute – ni même Simmel, ses a priori intellectuels. Bien entendu, l'implication suppose également que le chercheur va irrésistiblement se trouver changé, modifié par l'expérience de l'écoute, de l'échange, de la compréhension.» (De Gaulejac, 1993, p. 104)

En finalité, nous venons de détailler notre méthodologie pour cette recherche sur le « vrai boulot » des travailleur.euses de tiers-lieux. Nous avons vu en quoi l'approche clinique et inductive de notre travail correspond à pouvoir étudier au mieux et au plus près le terrain d'étude. De même sur l'utilisation des entretiens biographiques et de technique appartenant à l'ethnographie comme l'observation participante et le journal de bord. Pour finir nous avons mis en lumière une forme de réflexivité sur l'ensemble de notre méthodologie afin de démontrer que ces éléments réflexifs ne sont pas oubliés lors de la conception de la recherche.

Maintenant que nous avons détaillé la partie sur le cadre de la recherche permettant d'explicitier le contexte dans lequel s'effectue cette recherche, mais également les apports de la recherche scientifique sur des notions comme les tiers-lieux et le travail, ce qui nous a amené à détailler notre problématisation ainsi que notre cadre d'analyse pour finir sur la méthodologie. Par la suite, nous déploierons les résultats de notre analyse pour répondre à notre question : quel est le vrai boulot des travailleur.euses des tiers-lieux ?

Partie 2 : Résultats d'analyse

Chapitre 1 - Méthode de traitement des données

Avant même de procéder à notre analyse des matériaux empiriques de notre recherche, arrêtons-nous sur notre manière de traiter les données et de les analyser. Nous expliquerons ainsi comment nous sommes partis des travaux de la *Grounded theory method* développés par Glaser and Strauss (1967) et repris par plusieurs autres chercheurs pour nous en inspirer, pour expliquer les choix que nous avons faits et pour construire notre méthode d'analyse.

1.1 *Apport de la Grounded theory method*

La *Grounded theory method* (Glaser, Strauss, 1967) ou en français : la méthode par théorisation ancrée (ou enracinée pour les québécois) propose une approche inductive de la recherche, permettant de passer d'observations de terrain à une théorisation de ce qui est observé. Cette logique est dite ancrée, car elle permet de se rapprocher au plus près du terrain pour «faire parler le terrain» et, ainsi, «comprendre les acteurs, en partant de la façon dont ils vivent et appréhendent ce qui leur arrive» (Lejeune, 2014, p. 20). C'est une approche concentrée sur du logico-déductif, là où de nombreuses recherches proposent une logique hypothético-déductive. Ainsi, la logique de déroulé de la recherche se trouve être assez différente et propose des allers et retours constants entre les différentes phases de la recherche : problématisation, enquête de terrain (entretiens, observations), analyse, lecture scientifique.

En dehors d'une explication sur l'approche, la méthode par théorisation ancrée et notamment sa réadaptation par Christophe Lejeune (2014) ou encore Paillé (1994) et Guéguen (2019), nous apporte une méthode d'analyse des matériaux empiriques. Cette méthode est assez claire, découpée en plusieurs étapes. Elle permet au chercheur de respecter une forme d'ancrage au terrain d'enquête. Les étapes passent ainsi d'un étiquetage par codage ouvert à une articulation par codage axial et, enfin, à une intégration par codage sélectif. Ces étapes désignent comment le chercheur se saisit des matériaux qu'il obtient du terrain (entretien ou observation) et comment il va étiqueter les informations qu'il y trouve.

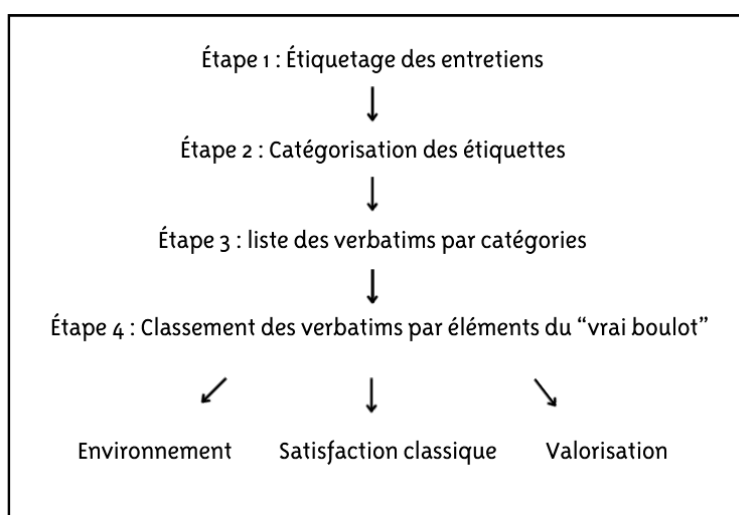
Dans la première étape du codage ouvert, le chercheur analyse les informations qu'il a et tente de donner des étiquettes thématiques aux différents verbatims. Par la suite, le chercheur procédera au codage axial qui consiste à regrouper et à articuler ensemble les étiquettes afin de trouver des catégories plus grandes, celles-ci pouvant intégrer plusieurs étiquettes différentes. Pour finir, le codage sélectif est le temps de prise de distance de l'analyse et de rédaction des conclusions d'analyse. Cette étape consiste souvent en la réalisation de schématisation pour montrer les processus à l'œuvre ainsi que les dynamiques majeures entre les catégories et étiquettes proposées. La suite de ces étapes permet ainsi de «faire parler le terrain» et d'en ressortir des analyses.

1.2 Choix de la méthode d'analyse des données

Dans le cadre de notre étude, l'analyse proposée par la méthode de théorisation ancrée et notamment celle développée par Lejeune (2014), Paillé (1994) et Gueguen (2019), nous apparaît intéressante. Celle-ci a le mérite de proposer des étapes claires à suivre pour analyser nos données. Toutefois, cette méthode se doit d'être adaptée au sujet et à la pratique du chercheur.

Ainsi, contrairement aux travaux de Lejeune (2014) ou encore Glaser et Strauss (1967), nous n'avons pas fait le choix de transcrire l'intégralité des entretiens réalisés. Nous ne pouvons ainsi pas réaliser une analyse «phrase par phrase», afin de disposer des étiquettes à celles-ci. Dans notre cas, nous avons fait le choix d'écouter les entretiens les uns après les autres en notant les thématiques qui ressortent dans les entretiens. Cette étape nous a servi à réaliser notre codage ouvert. Celui-ci a pris place dans un tableur en version numérique où chaque entretien est une colonne où nous notions à chaque ligne les différentes étiquettes qui ressortaient.

Par la suite, nous avons réalisé notre codage axial en créant des catégories regroupant plusieurs étiquettes, nous avons pu ainsi créer des catégories comme «bureau du travail» «organisation du travail différente» ou encore «tâches cachées et ajout de poste». Ces catégories nous ont permis par la suite de réécouter les entretiens et noter les verbatims qui entrent dans cette catégorisation. Pour finir, nous avons réalisé un dernier codage, mais qui ne correspond pas au codage sélectif de Lejeune (2014), c'est une séparation des verbatims catégorisés selon différentes thématiques : l'environnement de travail, les registres de satisfaction classique ou alors la valorisation du travail. Ce qui nous a ainsi permis de remplir les différentes parties d'analyses suivantes à partir du cadre théorique du «vrai boulot» de Bidet (2012). Notre construction d'analyse suit donc la logique suivante :



Schématisme des étapes du traitement des données

Chapitre 2 - Environnement : Être travailleur.euse en tiers-lieux

Commençons notre analyse par l'étude de l'environnement des travailleur.euses de tiers-lieux. Nous mettrons ainsi en avant deux points essentiels partagés par les travailleur.euses sur leur environnement : leur parcours de vie qui ont trait à des éléments personnels et professionnels, puis les missions qui leur sont attribuées au sein de leur tiers-lieux.

2.1 Les parcours de vie

Lors des entretiens, nous avons pris le temps de commencer nos échanges par une explication des parcours de vie des personnes travaillant au sein des tiers-lieux, allant la plupart du temps du début de l'acte de travail à aujourd'hui. Cela a permis de comprendre ce que chacun.e vivait et comment ils.elles étaient arrivé.e.s à travailler au sein de leur tiers-lieux. Ces échanges sont très intéressants et permettent de saisir que chaque parcours de vie est unique, et que ces travailleur.euses ne travaillent pas au sein de leur tiers-lieux pour les mêmes raisons ni depuis les mêmes chemins. C'est par ces échanges que nous avons compris que les profils des travailleur.euses de tiers-lieux sont tous différents, ils.elles n'ont pas fait les mêmes études, ils.elles n'ont pas la même manière de travailler et ils.elles n'ont pas les mêmes missions.

Commençons par présenter brièvement nos enquêté.es. Parmi les dix entretiens, neuf d'entre eux ont été réalisés avec des femmes et un seul avec un homme. Cette proportion peut être estimée comme assez représentative, car les seules estimations que nous possédons à ce sujet à l'instant de cette recherche, sont les données de l'observatoire des tiers-lieux qui estiment que parmi les travailleur.euses de tiers-lieux plus de soixante-dix pourcent sont des femmes (observatoire des tiers-lieux, 2023). En termes d'âge, les enquêté.es appartiennent à différentes générations, l'âge moyen est de trente-huit ans avec presque la moitié des personnes ayant vingt-huit ans ils.elles représentent ainsi les plus jeunes enquêté.es, alors que les plus âgé.es ont au-delà de la cinquantaine, jusqu'à cinquante-trois ans. Au-delà de l'âge, il est intéressant de noter les niveaux d'études disparates et dans des disciplines très différentes. Ainsi, sept enquêté.es ont un niveau bac+5, deux ont un niveau bac+2 et une seule personne à un niveau bac. Notre échantillon démontre donc que les travailleur.euses étudié.es ont en majorité avec un niveau d'étude élevé. À propos des disciplines d'études, quatre enquêté.es sont issus d'études en économie sociale et solidaire, puis les autres parviennent d'autres disciplines : sociologie, aménagement du territoire, sciences politiques ou encore design graphique. Le fait que presque la moitié des enquêté.es aient fait un parcours en économie sociale et solidaire peut s'expliquer par la présence, à Rennes, d'un master dans cette discipline. En tout cas, il ne semble pas que les travailleur.euses de tiers-lieux aient fait une même discipline dans leur parcours d'étude.

Concernant leur parcours de vie, il est intéressant de noter que la grande majorité d'entre elles.eux disent avoir travaillé avant le tiers-lieux pour des «causes» sociales, c'est-à-dire en direction des êtres humains, et cela même avec des métiers qui ne paraissent

pas forcément développer, au premier abord, un attrait pour le domaine du social. Par exemple, un.e des travailleur.euses nous a partagé avoir travaillé dans une agence d'intérim pour permettre aux personnes de trouver un travail. Cette personne faisait en sorte que les personnes trouvent des emplois qui leur permettent de mieux vivre et était en contact régulier pour que les personnes s'entraident pour garder leur emploi. Elle revendique avoir choisi cet emploi pour une « cause » sociale.

« Moi je pouvais pas concevoir, tu vois le côté viande quoi, là où s'en fout des gens de qui travaille, on les prend, on les change et on s'en fout de qui c'est. Mais pourquoi machin est pas venu au travail ? C'est que ça bagnole est pétée donc on va appeler machin pour faire du co-voiturage et monsieur ira au travail et ça l'aidera »
(Entretien n°8 , 2024)

Il semble ainsi y avoir un attrait important pour une dimension sociale dans les parcours professionnels des enquêté.es. À ce propos, l'un.e des enquêté.e partage vouloir garder le mot «social» dans son travail, car il·elle souhaite travailler pour « l'humain ».

« et je voulais qu'il y ait toujours le mot social dans mon métier en tout cas »
(Entretien n° 4, 2024)

Cette thématique du social est beaucoup ressortie lors des entretiens, mais que mettent derrière le mot «social» les travailleur.euses de tiers-lieux ? Font-ils.elles référence au champs du social en France, qui recouvre des métiers tels qu'assistant.e social.e ou encore éducateur.ice spécialisée ? Ou alors font-ils.elles référence à d'autres dimensions ? Nous reviendrons sur cette thématique au sein de cette recherche.

Concernant les tiers-lieux étudiés, il apparaît que leur histoire et que les missions des travailleur.euses sont reliées à des instants «historiques de notre société», c'est que Marcel Mauss nomme un fait social total. Parmi les tiers-lieux étudiés, plusieurs d'entre eux ont été liés directement par deux moments majeurs de notre société, que sont la crise du Covid-19 et les attentats à Paris de 2015.

La crise sanitaire du Covid-19 et les attentats de 2015 ont marqué fortement les tiers-lieux étudiés. Ainsi, plusieurs d'entre eux ont ouvert pendant cette période, ou alors leur activité a été pleinement touchée, allant jusqu'à modifier les missions des travailleur.euses. Pour les attentats de 2015, nous avons notamment un.e enquêté.e qui partage avoir pensé à créer le tiers-lieux, suite à ces événements.

« janvier 2015 il y a la tuerie de Charlie Hebdo, mon mari était à Paris, il me répondait pas donc j'étais en panique, donc tu as le temps de relativiser ta vie et je me suis dit non non non faut faire quelque chose, faut pas que ça s'arrête aux copines, je me suis dit il va y avoir des tueries sur le quartier; tu vois, il y a des arabes, des musulmans, des juifs, des noirs, des blancs, je me suis dit il va y avoir la même chose sur le quartier en fait, [...], mais j'avais pas envie que le quartier se transforme en Charlie Hebdo, il faut faire un truc où les gens se parlent, se rencontrent, montrent leur envie d'aider d'échanger et tout ça et donc l'idée de la conciergerie est née. Il y a des personnes qui ont besoin et d'autres qui ont des compétences à valoriser et donc même si elles se connaissent pas, quand elles vont se rencontrer, elles auront en commun le service, donc on peut commencer à parler de ça et si on parle de plein d'autres choses, c'est encore mieux » (entretien n° 8, 2024)

La crise sanitaire du Covid-19 a exacerbé le besoin des tiers-lieux pour la société et a mis en avant les besoins de rencontres des individus de la société. Les tiers-lieux et leurs activités se sont donc développés d'autant plus après cet épisode.

« Mais après, c'est aussi simple de se sentir utile pour quelqu'un, tu es en plein covid, on proposait d'ouvrir une guinguette et nous, on propose de venir écouter de la musique, boire des coups et de danser ensemble et de se parler se rencontrer et d'échanger et on était en plein covid et ça c'était un truc de ouf de voir ce que ça apportait aux gens, on fraudait les règles pour continuer à garder ce lien et le projet, il est né là-dedans. [...] On propose aux gens de se rencontrer, c'est pas grand chose, mais je pense, mais on s'en rend pas forcément compte, que proposer des espaces où les gens peuvent se rencontrer quoi, d'avoir des espaces d'échanges comme ça tu en a pas tant que ça dans la vie de tous les jours » (entretien n°7, 2024)

Le concept de fait social total, développé par Mauss, désigne des instants marqués et souvent jugés « historiques », au sein de nos sociétés. Plantard et Serreau (2023) explique ainsi que « Mauss utilise le concept de fait social total pour articuler la dimension collective du social et la singularité du sujet dans un contexte sociohistorique en renouvellement profond » (Plantard, Serreau, 2023, p. 10). Wendling (2010) exprime d'ailleurs qu'un fait social total « se rapporte toujours à un groupe social spécifique et qui ne prend corps éventuellement qu'à l'occasion de cet événement » (Wendling, 2010, p. 96). Plantard et Serreau (2023) dans leur article expliquent ainsi en quoi le confinement de 2020 est un fait social total numérique pour le lien éducatif scolaire. Dans le cadre de notre étude, il est marquant de relever que pour les travailleur.euses de tiers-lieux les attentats de 2015 et la crise sanitaire du Covid-19 semble marquer un fait social total en termes de lien social. Ces événements ont motivé à créer certains tiers-lieux, et pour ceux déjà existant, ils ont permis de mettre en avant les actions essentielles au lien social, prenant par exemple les distributions alimentaires ou l'aide entre voisins. Mais au-delà de la dimension sociétale, c'est également auprès des travailleur.euses que cela a eu un impact. Une de nos enquêté.e explique qu'à partir du télétravail obligatoire en 2020, il.elle a pu monter le projet de tiers-lieux et commencer à exercer ses missions (de manière bénévole) et que par la suite, il.elle a pris ce

poste, car il.elle réalisait déjà ces missions. Il semble en finalité y avoir un fait social total reconnu pour ces événements, et celui-ci aura eu une influence importante sur le travail de nos enquêté.es.

Une autre particularité est assez marquante, lors de nos entretiens le terme burn-out est revenu régulièrement. La thématique a ainsi pris une place importante dans nos échanges, de telle sorte qu'il est arrivé que les enquêté.es soient ému.es aux larmes dans certains cas. Le burn-out a été conceptualisé par de nombreux chercheurs comme Freudenberger (1974) et Maslach (1976). Posset (2021), dans un article du journal des psychologues, tente de reprendre plusieurs définitions pour en faire une synthèse, il explique le burn-out de la manière suivante.

« À la lumière de ces éléments de définition, le burn-out peut s'envisager, sous notre angle d'analyse, comme une rupture du lien que la personne entretient avec le travail en raison de l'épuisement émotionnel, du désinvestissement, de la réduction de l'engagement, de la dépersonnalisation et de la perte de l'accomplissement de soi. Le burn-out résulte ainsi d'une exposition prolongée à un ensemble de facteurs d'ordre organisationnel (management) et-ou institutionnel qui provoque un déséquilibre, dans un rapport interactionnel, entre les ressources dont dispose la personne et les exigences du travail » (Posset, 2021, p. 68).

Ainsi donc, lorsque les enquêté.es parlent de burn-out, ils.elles désignent des épisodes d'épuisement professionnel qui ont des impacts importants sur la santé, notamment mentale de l'individu et de sa construction de soi-même. Il semble donc y avoir une dimension psychique significative à prendre en compte. Cette dimension psychique était déjà présente lors de notre enquête exploratoire. Dans le journal de bord, on retrouve ainsi cette phrase prise en note lors d'un échange informel entre tiers-lieux : *«oui de toute façon, tu peux pas être dirigeant d'un tiers-lieux si tu as pas déjà fait plusieurs burn-out»* (journal de bord, 2023). Et de même lors d'un entretien exploratoire.

«C'est assez étonnant de voir à la formation « piloter un tiers-lieux » la proportion de personnes souhaitant travailler dans les tiers-lieux et qui ont déjà fait un burn-out. Tu peux prendre une grille et tu vas voir qu'ils.elles ont tous.tes fait.es un burn-out. Et pour elles.eux travailler dans un tiers-lieux ça redonne du sens et ça leur permet de s'imaginer travailler à nouveau» (entretien exploratoire, 2023).

Il semble donc y avoir deux courants différents vis-à-vis de la question de l'épuisement professionnel et des tiers-lieux. D'abord, il y a l'épuisement professionnel des travailleur.euses de tiers-lieux. Puis, il y a le fait que plusieurs travailleur.euses de tiers-lieux ont vécu l'épuisement professionnel dans des expériences précédentes et que le tiers-lieux leur servirait à retrouver un travail qui leur convient. Concernant la dernière partie, plusieurs des enquêté.es entrent dans cette hypothèse. Nous pouvons faire ressortir notamment deux profils différents. Le premier est celui d'un.e enquêté.e qui suite à un épuisement professionnel a décidé de fonder son entreprise pour ne plus dépendre d'un management défectueux, et qui, suite aux attentats de 2015, décide de monter une conciergerie. Puis le

second profil désigne un.e enquêté.e qui, suite à un burn-out particulièrement difficile à vivre, se réoriente dans l'économie sociale et solidaire et finit par monter le tiers-lieux où il.elle travaille. Aujourd'hui, cette personne souhaite incarner un management qui permette de connaître ses droits et de favoriser le bien-être des personnes de la structure. Le travail en tiers-lieux semble donc promouvoir un retour au travail après le burn-out, et un travail qui leur convient. L'hypothèse ainsi posée par Liefogh (2018) du tiers-lieux comme espace transitionnel, prend sens à l'échelle de l'individu, le tiers-lieux dans cet exemple prend la place d'un lieu qui permet de reprendre confiance en soi et dans le monde du travail.

Concernant l'épuisement des professionnels des tiers-lieux, c'est une thématique assez actuelle à traiter. En effet, plusieurs groupes au niveau des réseaux de tiers-lieux s'organisent pour parler de l'épuisement, comme par exemple le cycle d'échange «paie ton taff en tiers-lieux» dont nous nous sommes inspirés au niveau de la méthodologie. Un autre exemple est la présence de formations sur les risques psychosociaux au sein du réseau de Bretagne tiers-lieux. Cela démontre un intérêt certain, et d'après nos entretiens, cette actualité est nécessaire. Parmi nos enquêtés presque tous.tes ont exprimé une forme d'épuisement dans leur travail. Regardons deux témoignages à ce propos.

« Du coup cette histoire de hyperdisponibilité, je trouve ça hyper chouette qu'on accueille tout le temps, je prends du plaisir à faire ça, mais par contre à des moments, c'est compliqué et changer de sujet tout le temps, c'est épuisant d'où des périodes de fatigue plus plus, on s'est rendu compte, on a des cycles, on est hyper épuisé, au mois de décembre, c'était difficile et hop, on repart, après janvier dans un cycle terrible, du coup, on est épuisé et on est beaucoup moins permissives et ça moi ça m'embête de devenir un espace qui a des horaires un peu institutionnels, donc ça veut dire que maintenant, on ferme à 19h, on limite les soirées machin et avec du recul, j'ai pas envie que [Lovelace] devienne ça, qu'on ferme tout le temps et qu'on dise non à des projets alors que c'est chouette, mais sauf qu'on est tellement épuisé qu'on peut pas accepter » (Entretien n°2, 2024)

« Ouais, je pense, en vrai, là, je suis hyper fatigué, je pense, j'ai déjà eu un premier épuisement professionnel, après la première saison à [La ferrière], on en est à la 4ème, j'ai l'impression la fatigue, elle fait partie de moi, tu vois, je sais que là y a un mois, j'ai dit à mon copain, j'étais pas à [La ferrière], j'étais avec lui, à Paris, et je répondais encore aux messages de [La ferrière] sur mon téléphone et il était 21h, on était dans le métro, à Paris, et il me dit aller pose le téléphone quoi, tu es pas là-bas, tu es là et moi je le regarde avec des yeux complètement fatigués et je lui dis : "tu comprends pas plus j' suis fatigué plus j'aime ça", et il me dit : "attend je reformule" et il me le dit et là je fais "ouah" (rire), c'est pas ouf du tout ce que je viens de dire, du coup ça me questionne énormément là-dessus, je vois une psy, j'en parle avec elle, car je sens qu'il y a un truc pas sain du tout dans mon rapport au travail » (entretien n° 1, 2024)

L'épuisement est donc une thématique présente pour les travailleur.euses de tiers-lieux. On remarque que dans le premier verbatim, la sursollicitation crée de la fatigue et que pour s'adapter à cela, les personnes ajustent leurs horaires, mais finissent par avoir un fonctionnement dont elles ne veulent pas. L'enquêté.e partage se retrouver en situation de choix entre faire ce qu'il.elle aimerait (ouvrir tout le temps et accueillir tout le monde) et maintenir sa santé physique et mentale. Dans le deuxième verbatim, la problématique est la déconnexion au travail. La personne partage avoir déjà fait un épisode d'épuisement professionnel et qu'elle se sent de nouveau épuisée, et pourtant elle n'arrive pas à ne plus répondre à ses messages du travail en week-end. Pour avoir échangé lors des entretiens, ces situations peuvent se comprendre, à partir des histoires des personnes. Dans le contexte du premier verbatim, l'envie est de pouvoir aider un maximum de personnes à travers son travail, mais elle doit faire des choix pour maintenir sa santé. Pour le deuxième verbatim, la personne partage être « un.e bourreau de travail » qui travaille trop. Dans ces deux cas, l'épuisement professionnel provient d'un équilibre à trouver entre la volonté de faire son travail, avec les intérêts que l'on lui trouve, et le besoin de se reposer et de prendre soin de soi. Il y a donc un véritable enjeu pour ces travailleur.euses à se former sur les risques psychosociaux afin d'être sensibilisé.e.s, mais surtout, il y a un vrai besoin à ce que les institutions employeuses en tiers-lieux s'organisent pour y faire face. Pour reprendre l'expression d'Yves Clot (2015), il faut en « finir avec les risques psychosociaux ». Le nécessaire n'est pas de pointer du doigt les difficultés des individus à s'organiser, même psychiquement, mais bel et bien de redonner la responsabilité aux organisations et/ou institutions.

En s'appuyant sur cette thématique de l'épuisement, on peut également pointer le rapport au travail des individus qui apparaît comme parfois difficile. Plusieurs échanges mènent à une logique de difficulté à ne pas trop travailler.

« J'ai un rapport au travail, on dit souvent que je suis une work alcoholic, mais c'est pas ça en soit, mais [La ferrière] a exacerbé ce rapport pas sain au travail, j'ai beaucoup de mal à m'arrêter » (entretien n° 1, 2024)

« Ouais bah avant j'avais un mois de récup et je le prenais pas, avant quoi, du coup je les prends pas forcément, après au début je notais pas du tout mes horaires, je note que depuis l'année dernière, mais au démarrage de la création, je faisais beaucoup plus et je notais pas. C'est aussi quand tu entreprends, tu comptes pas tes heures, au départ, car ça t'anime, je l'ai pas subi donc c'était pas gênant, mais ça m'a pas coûté. J'ai eu des moments de fatigue, mais bon voilà, j'aime aussi beaucoup le challenge, j'aime la polyvalence, faire plein de trucs. Être toute la journée sur mon ordi (sur un ton ennuyé), tu vois, je préfère être chargé plutôt que me faire chier. Je pense que je suis plus efficace dans de la charge de travail que quand il y a des périodes de vacances où il y a moins, je pense que je suis moins efficace que quand j'ai plein de trucs à faire, moins j'ai, plus je peux procrastiner, mais ça c'est mon fonctionnement » (entretien n° 3, 2024)

Concernant le rapport au travail, il semble y avoir encore deux logiques parmi les travailleur.euses de tiers-lieux, celles. ceux qui constatent avoir un rapport au travail qui n'est pas sain et qui ne sont pas aidé.e.s par leur travail, car il y a beaucoup de tâches à réaliser, puis celles. ceux qui reconnaissent faire beaucoup de tâches, mais qui sont satisfait.e.s et pour reprendre l'expression qui « préfère être chargé, plutôt que [de se] faire chier ». Il faut donc prendre en compte le rapport au travail des individus dans la dimension psychique de l'épuisement en tiers-lieux. Pour l'enquêté.e qui reconnaît ne pas avoir un rapport sain au travail, il.elle explique être épuisé.e régulièrement et avoir des difficultés à se déconnecter du travail. Pour l'enquêté.e qui se retrouve dans ses tâches, car celui-ci lui permet une polyvalence, il.elle reconnaît tout de même que cela lui a « coûté » de travailler beaucoup.

2.2 Les missions au sein des tiers-lieux

À la suite de notre exposé sur le rapport au travail et la place de l'épuisement professionnel, nous détaillerons les missions effectuées par les travailleur.euses de tiers-lieux.

En premier lieu, il est intéressant de noter que sur les dix enquêté.es, ils.elles sont tous. tes en contrat à durée indéterminé (CDI). C'est assez étonnant si l'on prend les chiffres de Hély (2009) expliquant que la norme dans le travail associatif est le CDD (contrat à durée déterminée). Ils.elles sont positionné.es sur des fonctions différentes. Ainsi, la moitié des enquêté.es occupent des postes de direction, mais avec des intitulés différents : directrice, coordinatrice, co-dirigeante et responsable. Trois personnes occupent des postes d'animation et de médiation, en étant chargé d'animation, chargé de médiation ou chargé de mobilisation. Puis deux autres personnes occupent des postes de responsable communication et documentation, et chargée de projet. Il y a donc différentes fonctions qui peuvent être occupées par les travailleur.euses de tiers-lieux. Au-delà de ces fonctions, ils.elles réalisent des missions différentes. Au cours des entretiens, il était demandé aux enquêté.es d'expliquer leur fiche de poste, puis comment celle-ci se traduit dans la « vraie vie », c'est-à-dire par rapport à leurs missions, dans la fiche de poste, qu'elles sont celles vraiment effectuées au quotidien, y en a-t-il en plus ? Y en a-t-il en moins ? Et pourquoi ?

Au niveau de leur fiche de poste, les travailleur.euses de tiers-lieux mettent en avant plusieurs missions qui sont les plus notifiées dans leur fiche de poste : la coordination et le suivi de projet ; la gestion administrative, financière et comptable ; la gestion des ressources humaines et le management ; la communication et la gestion de la gouvernance. Ces missions sont en lien avec le constat précédent : les enquêté.es sont en majorité sur des postes de direction. Toutefois, lorsque l'on questionne sur la différence entre le prescrit et le réel, on constate quelques distinctions notables. Premièrement, il semble que les missions d'animation du tiers-lieux, de mobilisation et les missions d'accueil s'ajoutent aux missions sans être notées sur les fiches de poste. Ces missions, qui selon les définitions des tiers-lieux, apparaissent comme essentielles. Le tiers-lieux est vu comme un lieu de sociabilité, où le principe d'accueil inconditionnel est omniprésent, et pourtant il s'avère que les missions d'accueil et d'animation sont peu présentes sur les fiches de postes. Au premier abord, cela peut paraître logique vu que nos enquêté.es sont majoritairement sur des fonctions de direction. On constate à partir de notre échantillon de tiers-lieux, que dans les lieux où les

missions d'accueil s'ajoutent aux missions des travailleur.euses, il n'y a pas de personnes dédiées à l'accueil. Ainsi, si personne n'a pour mission principale l'accueil, alors cela semble partagé entre plusieurs autres travailleur.euses, mais sans être notifié sur la fiche de poste.

« Dans la vraie vie, j'ai ça et j'ai plutôt des missions d'accueil pour des hôtes courts, ça c'est beaucoup moi qui les prends, mais pour des raisons organisationnelles, mais du coup ça me prend beaucoup de temps.

R : C'est tout ce qui est conciergerie et donner des clés ?

Ouais, mais du coup dans l'accueil, notre fonctionnement une fois par semaine, on regarde les mails et après, on se les répartit pour voir si on peut accueillir ou pas machin, et en fait, moi je prends beaucoup les accueils courts, car les filles ont pas forcément le temps pour répondre aux mails et moi, c'est un truc que je mets en priorité, donc du coup je prends. Et en faite les accueils courts ça prend des réponses aux mails, des appels, des présentations de [lovelace], c'est ensuite caler un rendez-vous en amont, soit accueillir les personnes lorsqu'elles viennent directement, et du coup, c'est bien expliqué Pasteur, les points de sécurité, s'organiser aussi voir quel espace est le plus pertinent, c'est beaucoup de temps à passer » (entretien n° 2, 2024)

Ce verbatim d'un.e enquêté.e montre comment la mission de l'accueil a été répartie parmi les membres de l'équipe. Il.elle explique que c'est elle.lui qui a pris en charge cette responsabilité, car les autres collègues n'ont pas le temps, et que pour elle.lui, c'est une mission prioritaire vis-à-vis du tiers-lieux. Il.elle refuse que le tiers-lieux deviennent une «boîte noire» ne répondant pas aux demandes extérieures à la structure. Il.elle avoue même lors de l'entretien que c'est la mission qui lui prend le plus de temps, alors même que cela n'est pas noté sur sa fiche de poste. Nous y reviendrons par la suite, mais cette question du temps de travail est à prendre en compte lorsque l'on parle de l'ajout de missions supplémentaires. Le modèle de répartition du travail s'inscrit ici comme un élément discuté entre collègues en fonction de la priorité que l'on donne à la mission et en fonction du temps de travail disponible. C'est également ce que nous avons pu observer lors de notre prise de notes dans le journal de bord de l'alternance. Le travail en tiers-lieux s'organise souvent selon les fiches de postes et selon une répartition des missions n'appartenant pas aux fiches de poste. Cela s'organise, dans la majorité des cas, lors de réunions où l'équipe salariée du tiers-lieux se réunit pour se répartir les missions «vacantes» en prenant en compte les fiches de poste déjà établies, les appétences des salarié.es et la charge de travail. Nous reviendrons plus en détail sur ce sujet plus tard dans cette recherche, mais il semble que cela favorise une organisation du travail spécifique, qui permettrait notamment plus de liberté et de partage de pouvoir.

Au-delà des missions d'accueil et d'animation, une autre mission s'ajoute dans tous les tiers-lieux étudiés, celle de la gestion du tiers-lieu d'un point de vue matériel. Cela se décline sur des tâches comme faire la vaisselle commune, arroser les plantes, faire le ménage dans les espaces et nettoyer les toilettes. Ce qui est d'autant plus étonnant à propos de ces missions de gestion, c'est que ces tâches ne sont jamais présentes sur les fiches de postes des enquêté.es et ils.elles expliquent tous.les les réaliser. Nous avons même plusieurs enquêté.es

qui expliquent que ces missions sont celles qu'ils.elles aiment le moins dans leur travail. Ce qui fait directement lien avec le concept de *dirty work* développé par Hughes (1958), et qui fait référence au travail qui n'est pas valorisé et que personne ne veut faire.

« Le ménage dans la maison pareil, on a essayé pas mal de truc différent, cette année le ménage est vachement plus pris en charge par les salariés, services civiques et stagiaires qui sont là, mais pareil, c'est un truc que je faisais beaucoup pourtant ceux qui dégueulassent le plus la maison ce sont les maraîchers, mais vu que c'est deux mecs, ils ne vont jamais nettoyer les surfaces, en fait la vie en collectivité, tu te rend pas compte, mais tu poses ta tasse dans un coin à la fin de la journée, tu te retrouves avec 17 tasses à nettoyer, si personnes les nettoient, la surveillance de la propreté du lieu, tu luttas un peu tous les jours, parce que tu es dans un lieu où il y a tellement d'acteurs qui gravitent, c'est normal d'avoir un peu de bordel, maintenant tous les vendredis nettoyage collectif de la baraque tous ensemble » (entretien n° 1, 2024).

« R : C'est quoi les trucs que vous faites tous ?

Déjà il y a : vider le lave vaisselle, c'est des tâches très quotidiennes, comme quand tu es chez toi quoi, arroser les plantes, ranger, faire vivre la maison, c'est partager c'est collectif, des fois il y a un coup de gueule parce que personne arrosé les plantes, ça va plus être sur le quotidien. On a quand même des fiches de poste claires » (entretien n° 6, 2024).

« Et un jour, j'étais entrain de dire ça à [Marie Chantal] et anciennement des membres de l'équipe, alors moi, c'est bon ramasser la pisse, la merde de tout le monde, c'est pas mon coeur de métier, on doit tous faire à tour de rôle, et il y en a un qui a dit ah non, pourquoi ça serait moi ? Et un jour la présidente qui était là et qui a dit, ah non moi je suis d'accord avec [Michel], c'est pas dans sa fiche de poste, c'est à nous d'être tous vigilant de faire ça, ça demande du temps de travail quoi » (entretien n° 4, 2024).

Les *verbatim* précédents montrent à quel point le travail ménager, comme on l'appellera par la suite, est prégnant pour les travailleur.euses de tiers-lieux. Le deuxième verbatim, met en avant ce que nous avons déjà soulevé plus haut avec une répartition des missions «vacantes», partagées au sein de l'équipe salariée. L'enquêté.e explique que le travail ménager est une tâche partagée qui appartient au domaine du collectif, et qu'ainsi, c'est à tous.tes les salarié.es de la réaliser. Le premier *verbatim* fait le récit d'une femme qui fait le ménage au sein d'un tiers-lieux alors même que ce n'est pas elle qui salit le plus le lieu. Lors de l'entretien avec cette enquêtée, elle pointait déjà une répartition genrée des tâches au sein du tiers-lieux qu'elle disait être en cours de déconstruction et de discussion. Le *verbatim* vient apporter un autre élément sur ce travail ménager, celui-ci est mal vécu, car il n'est pas partagé avec les autres salarié.es. De plus, il.elle affirme que les tâches ménagères ne correspondent pas à «son cœur de métier». À propos de cet extrait d'entretien, il est intéressant de notifier que la présidente de l'association gérant le tiers-lieux affirme que les tâches ménagères doivent tourner, car cela représente du temps de travail. Ces trois

verbatim, ainsi que les observations et discussions collectées durant les deux ans d'alternance, montrent une forme d'invisibilisation du travail ménager dans les tiers-lieux.

Ce sont les auteur.es Krinsky et Simonet (2012) qui reprennent cette appellation du travail invisible, mais en mettant l'accent sur le processus d'invisibilisation du travail et notamment du travail des femmes. Dans leur article, les auteur.es remettent en contexte l'invisibilisation du travail et notamment du travail domestique des femmes à partir de nombreux travaux féministes¹⁵. À cela, ils ajoutent que l'invisibilisation du travail des femmes n'a pas lieu que dans le milieu domestique, mais également sur le marché du travail, avec l'exemple du plafond de verre, ils finissent ainsi par conclure que c'est le travail des femmes qui n'est pas valorisé «à sa juste valeur», créant ainsi une forme de «déni» sur le travail des femmes. Ils prennent également appui sur des travaux américains réalisés par Krinsky (2007) et des travaux français (Molinier, Laugier, Paperman, 2009) pour faire le lien entre cette invisibilisation du travail des femmes et l'invisibilisation du travail du *Care*. Pour eux, le travail du *Care* est invisibilisé, car il est rattaché au travail féminin. Ce sont des «métiers perçus comme s'inscrivant dans la continuité du rôle et des valeurs associés aux femmes dans la sphère privée» (Krinsky, Simonet, 2012, p. 9). Il conclut ainsi en affirmant que l'on peut parler d'un processus d'invisibilisation de tout «travail considéré comme féminin», comme l'exemple des métiers du *Care* avec les nourrices, les aides soignantes et les auxiliaires de vie.

Les observations expliquées par Krinsky et Simonet (2012) sont assez similaires avec les observations effectuées autour du travail ménager dans les tiers-lieux. Tout d'abord, il s'agit d'un travail invisibilisé sur les fiches de poste et de par sa nature commune, voire partagée à tous les salarié.es, comme si à force d'être commun à tous.tes, ce travail n'appartient réellement à personne. Ce travail est invisibilisé, car c'est un travail considéré comme féminin, rattaché à la logique du travail domestique féminin. Et parmi ce travail ménager, l'exemple de cas le plus flagrant est celui du nettoyage des toilettes. En effet, c'est l'exemple qui lorsqu'il est discuté avec les enquêté.es fait ressortir le plus d'expériences montrant que c'est un travail invisibilisé. De plus, dans les tiers-lieux, plus de soixante-dix pour cent des travailleur.euses sont des femmes. Ainsi, ces travailleur.euses se retrouvent à faire des tâches ménagères «comme à la maison», c'est-à-dire un travail «quasi-domestique», ménager qui s'invisibilise de par ses caractéristiques : féminine et commune. Il est également intéressant de penser un parallèle entre le tiers-lieux et une forme de «maison en dehors de la maison», pour reprendre l'expression d'Oldenburg (1989). Le tiers-lieux serait-il un nouveau «quasi-domestique» qui reprendrait les mêmes logiques de travail ménager invisible féminin ? Pour répondre à cette question, une recherche dédiée serait nécessaire. Toutefois, nous ne pouvons que faire le lien entre les travaux d'héritages féministes sur le travail domestique gratuit et le constat d'un travail ménager invisibilisé dans les tiers-lieux, et réalisé par ses travailleur.euses majoritairement féminines.

Il semble y avoir également un lien direct entre cette invisibilisation du travail féminin, le travail ménager invisible en tiers-lieux, et la valorisation symbolique de la tâche ménagère. En effet, la logique qui est sous entendu derrière l'invisibilisation du travail

¹⁵ Ce sont ces mêmes travaux scientifiques dits féministes sur l'invisibilisation du travail domestique qui mèneront les militantes féministes à revendiquer le slogan : «le privé est politique» pour mettre en avant que le travail domestique est un travail invisible réalisé par les femmes.

ménager, est le fait que cela corresponde à du *dirty work* (Hughes, 1958), c'est-à-dire à un travail qui n'est pas valorisé positivement. Souvent faire le ménage ne correspond pas à une tâche portant une symbolique positive collective. Cela est notamment relaté dans le travail de Vigarello (1985) lorsqu'il retrace l'histoire de ce que représente le propre et le sale culturellement. Il met aussi en avant le fait que le travail «sale» comme le travail de la «dame pipi» s'occupant des toilettes est moins valorisé symboliquement. C'est alors que l'on peut s'interroger sur le fait que ce travail ne soit pas présent sur les fiches de postes puissent être un semblant d'acte manqué, une manière de ne pas représenter le travail ménager car celui-ci n'est pas représenté et valorisé dans notre société. Alors même que c'est un travail qui n'est pas valorisé, qui souhaiterait le voir apparaître sur sa fiche de poste ? Il semble ainsi que les tiers-lieux ne préfèrent pas, sûrement de manière inconsciente, faire apparaître le travail ménager sur les fiches de poste, du fait du manque de reconnaissance symbolique.

Dans la troisième *verbatim*, il est mis en avant que le travail ménager représente du temps de travail, et qu'il est nécessaire de ne pas l'oublier. En reprenant les travaux de Simonet (2018) sur le concept de travail gratuit, on comprend qu'il est indispensable de prôner une reconnaissance du travail effectué et des tâches qui y correspondent. Dans notre cas, le travail ménager étant invisibilisé dans les tiers-lieux, celui-ci est-il compris dans les heures de travail ? La réponse à cette question semble dépendre des tiers-lieux dont il est question. Par exemple, un des tiers-lieux enquêtés explique que c'est un rôle tournant au sein de l'équipe et donc que tout le monde y participe, là où cela n'est pas pensé dans d'autres et donc cela augmente le volume horaire des salariés. À propos de ce volume horaire, la moitié de nos enquêtés sont en contrat de trente-cinq heures par semaine, les autres ont des contrats prévus entre dix-sept heures par semaine et trente-deux heures par semaine. Il est intéressant de noter que sur les dix enquêtés seulement deux expliquent faire les heures qui leur sont attribuées dans leur contrat, alors que les huit autres expliquent faire des heures supplémentaires. En moyenne, les travailleur.euses de tiers-lieux étudiés réalisent plus de 9h d'heures supplémentaires par semaine, allant pour certains de plus de deux heures par semaine à plus de quinze heures par semaine pour d'autres. Dans ce constat, la question du travail gratuit pour parler du travail ménager invisibilisé, mais également du travail d'accueil et d'animation, se pose forcément. Nous pouvons ainsi affirmer qu'une partie des missions réalisées par les travailleur.euses de tiers-lieux, telle que le travail ménager ou alors le travail d'accueil ne sont pas reconnus sur les fiches de poste. Par extension, elles ne sont pas valorisées sur les heures de travail. Le meilleur exemple, est un.e enquêté.e qui partage que sa mission d'accueil lui prend beaucoup de temps et qu'ainsi sur toutes ces heures de travail, il.elle n'a pas assez de temps pour réaliser les autres missions de sa fiche de poste. Un.e autre enquêté.e partage également adapter ses missions pour «essayer de ne pas faire trop d'heures», il.elle explique ainsi faire davantage certaines missions, et en mettre d'autres en pause par manque de temps de travail. Il existe donc des tactiques personnelles pour tenter de faire entrer ce travail invisibilisé des tiers-lieux dans les heures de travail, mais cela au détriment d'autres missions prévues dans la fiche de poste.

En finalité, cette partie sur l'environnement des travailleur.euses de tiers-lieux nous aura apporté plusieurs éclaircissements sur les travailleur.euses directement, mais également sur leur mission. Nous avons vu que la majorité de nos enquêtés sont des femmes et que le

niveau d'étude est majoritairement au bac+5. Les tiers-lieux ont été grandement impactés par des faits sociaux totaux du lien social que sont les attentats de 2015 et la crise du Covid-19 de 2020. De plus, la thématique du burn out et de l'épuisement professionnel est revenue plusieurs fois, que ce soit pour parler de l'épuisement des travailleur.euses directement ou alors pour parler d'épuisement professionnel passé. Le tiers-lieu joue un rôle après ces épisodes pour retourner sur le marché du travail plus en confiance. Enfin, concernant les missions, nous avons vu que les travailleur.euses sont tous.tes en CDI et sur des fonctions différentes, dont pour moitié des fonctions de direction. Il est apparu intéressant de questionner la différence entre le prescrit et le réel à propos des fiches de poste. Ce qui a mis en avant une forme d'invisibilisation du travail d'accueil et ménager des travailleur.euses, car celui-ci est considéré comme un travail féminin (Krinsky, Simonet, 2012). Ce qui vient poser la question d'une forme de travail gratuit (Simonet, 2018), notamment parce que les enquêté.es réalisent en moyenne plus de neuf heures supplémentaires par semaine.

Ces constats sur l'environnement viennent mettre en lumière les dynamiques à l'œuvre entre les trois éléments du triangle du vrai travail présenté dans notre cadre d'analyse théorique. Les constats concernant l'invisibilisation de plusieurs missions, couplées aux nombreuses heures supplémentaires, viennent directement impacter les registres de satisfaction des travailleur.euses. Et nous allons voir également que la valorisation du travail effectué est directement impactée par la thématique du burn-out et sa prise en compte dans notre étude.

Chapitre 3 - Registre de satisfaction : Être un.e travailleur.euse précaire

Dans ce chapitre, nous allons traiter du registre de satisfaction classique du travail des travailleur.euses de tiers-lieux. Pour Bidet (2012), ce registre de satisfaction du travail est «expressif (expression de soi), instrumental (rétribution économique) ou sociologique (reconnaissance par autrui) » (Bidet, 2012, p. 178). Nous allons donc nous saisir de ces trois éléments pour définir la « satisfaction » des travailleur.euses dans leur travail.

3.1 Rétribution économique

Commençons par la thématique instrumentale de ce registre de satisfaction du travail. Celle-ci a pour objet de se centrer sur la rétribution économique des travailleur.euses. A ce propos, nous avons déjà présenté précédemment, que l'ensemble des enquêté.es sont en CDI et ce malgré les statistiques nationales qui présentent le salariat associatif comme étant majoritairement sous CDD. Nos enquêté.es affirment que malgré ces postes en CDI, ils.elles ne se sentent pas assez rémunérés pour le travail fourni.

« Le gros points noir quand même c'est la précarité, enfin précarité je met ça avec des gros guillemets, clairement aucun de nous n'est rémunéré à la hauteur du travail qu'il fournit ici, on est tous payé au smic horaire, sauf que moi je suis payé au smic horaire pour 17,5 h et la vérité c'est que j'en fait le double,

R : C'est quoi ton salaire en net ?

Attends parce que j'ai pôle emploi, je suis à 700 euros par mois, ça va parce que j'ai mon pôle emploi, j'ai l'équivalent du même salaire que j'avais [avant] donc je suis pas au smic par mois, je suis un peu plus car là bas j'étais à 1600 par mois donc je suis un tout petit plus. » (entretien n° 1, 2024)

« Du coup tu as mis 35h en temps,

R : C'est pas un peu plus des fois ?

Je suis allé voir mon relevé d'heure, ça fait 35h en moyenne

R : C'est quand même plus que ce qui est prévu sur ta fiche de poste ?

Tout à fait

R : Tu aimerais être à 35h ?

Alors on l'a budgétisé pour cette année mais les finances le permettent pas mais j'aimerais bien qu'il soit valorisé ce temps de travail financièrement, on a refait les budgets et on a mis en septembre, mais c'est tellement tendu que je suis sûr que ça se fera jamais, faut faire des choix et je pense pas que ce soit la priorité de me passer en 35h

R : même si tu les fais déjà ?

En faite moi je peux pas prendre cette décision là, moi je valorise le projet collectif en vrai » (entretien n° 5, 2024)

Ces verbatims mettent en avant le salaire trop peu élevé des salarié.es des tiers-lieux. Ces salaires peu élevés ont déjà été mis en avant par le monde associatif, Bellaoui et Lamy (2015) estiment que le salaire des cadres associatifs, à niveau et emplois similaires gagnent en moyenne 16% de moins que les salariés du public ou du privé. Toutefois selon nos observations, ce qui semble faire dire aux travailleur.euses de tiers-lieux qu'ils.elles ne sont pas assez rémunéré.es provient de leur temps de travail. En effet, comme cela est mis en avant précédemment, ils.elles travaillent en moyenne neuf heures de plus que ce qui leur est indiqué sur leur contrat. Ces heures supplémentaires, comme l'explique Hély (2009) ne donnent pas lieu à une augmentation du salaire comme dans le public et le privé, mais donnent seulement place à des heures à récupérer. Ces heures permettent ainsi de pouvoir récupérer ses heures sur des heures de travail, mais la difficulté est que ces heures ne sont que rarement prises par la suite. Un.e de nos enquêté.es expliquent ainsi emmagasiné de nombreuses heures de récupération sans pouvoir les prendre réellement au vu de la charge de travail grandissante qui l'attendait. De plus, les heures de travail du monde associatif font généralement offices de travail «atypique» (Hély, 2008), favorisant le travail sur des rythmes «hors normes», c'est-à-dire les week-ends ou en soirée, ce qui ne vas pas dans le sens de pouvoir récupérer ses heures lorsqu'ils.elles le souhaitent. Ce manquement des récupérations d'heures avec les heures supplémentaires qui s'accumulent et le fait de ne pas être assez rémunéré, nous pousse une fois de plus vers le concept de travail gratuit et de bénévolisation

du travail développé par Maud Simonet (2018). Parler de bénévolisation du travail des tiers-lieux et plus largement des associations, ne peut que nous questionner sur le modèle de revenu de ces associations. C'est notamment ce qu'ils.elles appellent le «modèle économique» qui est mis en avant par les travailleur.euses comme une grande difficulté dans leur travail et qui est directement relié à leur emploi.

« ça sera toujours ce putain de modèle économique qui est à chercher et qui est jamais pérenne, malgré le fait qu'on est [notre activité] qui nous apporte une grande part d'autofinancement » (entretien n° 3, 2024)

Les tiers-lieux étudiés semblent ainsi développer des activités économiques leur permettant de l'autofinancement, ce qui constitue une stratégie particulière pour éviter de devoir remplir de nombreuses demandes de subventions.

« il y a un peu une pression au quotidien parce que tu te dis tu es censé être a personne qui déniche les subventions et pour 10 envoyés tu en as à peine un, du coup tu te dit merde est ce que c'est ma faute, est ce que je rédige mal mes subventions ? Et si j'ai pas cette subvention est ce que l'asso ne va pas être en danger, tu as ce genre de pression. Au début on était très pollué maintenant on est habitué donc elle nous stresse plus autant, là aussi on s'est tous dit, la responsabilité peut pas retomber sur les salariés. Quand c'est à toi de trouver les financements de ton propre poste, la logique elle est quand même et en même temps il faut qu'on pense à tellement de choses, c'est n'importe quoi ce qu'on nous fait dans le monde associatif en France et ça retombe très concrètement sur les humains. » (entretien n°5, 2024)

Les demandes de subventions fabriquent ainsi une logique de demandeur chez les travailleur.euses de tiers-lieux, et ont pour effet direct de mettre les associations en question dans des situations financières instables. Ces situations sont prégnantes dans la vie des structures étudiées et par conséquent les travailleur.euses associatifs, comme en témoigne le dernier enquêté.e lorsqu'il.elle partage devoir trouver des fonds pour financer son propre poste. Cette logique est également mise en avant dans l'article de Mathilde Pette de 2017 sur les travailleurs associatifs auprès des migrants. Pour elle, cette logique par appel à projet remet en question la portée « sécurisante » du CDI.

« Si une partie des embauches donne lieu à la signature de contrats à durée indéterminée (CDI), l'incertitude du maintien des emplois demeure la règle dans le milieu » (Pette, 2017, p. 18)

Elle prend notamment pour exemple, le fait que la plupart des subventions des associations d'aide aux migrants étudiées proviennent de collectivités territoriales comme la région des Hauts de France. Celle-ci ayant une majorité d'élus.e.s positionné.e.s sur l'échelle politique à droite, les subventions aux associations sont en baisse dernièrement, et les emplois pourtant en CDI sont menacés.

L'ensemble de ces éléments sur la rétribution financière insuffisante des travailleur.euses de tiers-lieux, nous rappelle que malgré les imaginaires collectifs positifs, d'héritage toquevillien, sur le travail associatif, prônant un travail différent de la norme, le travail associatif et le travail en tiers-lieux n'en reste pas moins du travail respectant le droit du travail et ses normes sociales. Pour reprendre les travaux de Laville (2001), le travail est une nouvelle question politique. Les salarié.es sont-ils.elles correctement rémunéré.es ? Le travail permet-il aujourd'hui une meilleure répartition des ressources permettant ainsi une plus grande équité au sein de notre société ? Et bien il semble ici que la réponse soit négative. Pour Laville, le mouvement de «globalisation» mondiale suit une tendance néolibérale qui prône l'entrepreneuriat à la place du salariat. C'est ce qui l'amène à préconiser une nouvelle politique du travail, plus égalitaire et plus juste pour les travailleur.euses. Nous ne pouvons que nous joindre à cette réflexion, surtout en vue des éléments d'insatisfaction des enquêté.es vis-à-vis de leur rétribution financière et du modèle d'économie dans lequel s'inscrit leur activité.

3.2 Reconnaissance par autrui

Le second élément analysé pour détailler le registre de la satisfaction décrit comme classique, est la reconnaissance par autrui du travail effectué. Sur ce sujet, un élément est mis en avant par l'ensemble des enquêté.es, il s'agit du peu de reconnaissance des institutions.

« je pense qu'on aurait pas pu tenir si on était pas [proche], fin je pense ça aurait été compliqué avec aussi peu de soutien disons institutionnel de construire ça » (entretien n° 7, 2024)

« mais le manque de reconnaissance politique ou de faux espoirs sur des soutiens qui sont pas avérés, c'est épuisant, mais quand tu vois que ce que tu fais ça a du sens, ça apporte de la joie dans la vie des gens, du sens dans la vie des gens comment ne pas avoir envie de continuer ? » (entretien n° 3, 2024)

Les institutions ont donc l'air de ne pas forcément être des partisans aguerris des tiers-lieux. Cela peut s'expliquer par le manque d'information des élu.es et des agents techniques sur ce que sont les tiers-lieux et les activités qu'ils proposent. Ce constat est partagé par Antoine Burret dans son ouvrage de 2015 sur les tiers-lieux, lorsqu'il explique qu'il peut paraître compliqué de comprendre ce qui se passe dans un lieu qui propose le lundi une distribution alimentaire, le mercredi des activités périscolaires, le jeudi des permanences d'accès au droit et le vendredi un repair café. Ayant été habitués pendant de nombreuses années à sectoriser les associations par rapport à leurs activités, et créant ainsi des services dédiés (jeunesse et sport, culture ou encore le médico-social), les institutions sont désorientées par la nouvelle forme pluri-sectorielle des tiers-lieux. Elles ne savent pas quels services et donc quels agents doivent être en lien avec les tiers-lieux. Puis leur caractère modelable, pour reprendre l'expression de Burret (2015), n'aide pas à entrevoir les contours des activités des tiers-lieux, surtout lorsque celles-ci sont comparées à des fonctionnements

tels que les maisons de quartier. C'est d'ailleurs à partir de ce constat de manque de connaissance, que l'association Bretagne tiers-lieux a organisé le 5 mars 2024, une rencontre régionale des collectivités et des tiers-lieux. Lors de ce temps a notamment été présenté le panorama des tiers-lieux bretons. Cet événement a pour objectif de faciliter l'interconnaissance des collectivités de la région Bretagne avec les tiers-lieux.

Au-delà du manque de reconnaissance par les institutions, la thématique de la reconnaissance est assez peu revenue lors de nos entretiens. Cela semble être significatif d'un manque de visibilité. Si l'on prend l'exemple donné par Akira Lavault (2024) lors de son passage au TedX de Rennes à propos des tiers-lieux, expliquer ce que fait un travailleur.euses de tiers-lieux est complexe vu que cela n'entre pas dans des «cases».

« Et toi qu'est ce que tu fais dans la vie ? Moi j'suis pareil, cette question là elle m'embête. Non pas parce que j'ai un métier inavouable, peut être comme vous ici. Tout simplement parce que répondre à cette question ça m'oblige à me faufiler dans une case, jardinière, serveuse de café, animatrice ou encore organisatrice d'événements, sauf que moi mon travail c'est un peu tout ça, le truc des cases ça marche pas du tout. Puis aucune de ces cases prises séparément ne dit rien de ce qui moi me fait me lever le matin » (Lavault, 2024)

Travailler au sein d'un tiers-lieux n'est pas chose facile à expliquer. Le manque de représentation collective sur ce qu'est un tiers-lieux et ce que font les travailleur.euses de tiers-lieux ne permet sûrement pas d'avoir de la reconnaissance par autrui. Ce manque de représentation collective partagé par les institutions mais également par la société civile empêche d'une certaine manière de pouvoir visualiser simplement ce qui est effectué et donc de produire des formes de reconnaissances. Prenons par exemple, des métiers comme médecin ou banquier, ces deux métiers sont connus et possèdent des représentations qui y sont liées sur les tâches, c'est ce qui permettra par exemple à un médecin d'avoir une forme de reconnaissance collective sur le fait de « sauver des vies ». Pour notre cas des travailleur.euses de tiers-lieux cette représentation collective semble absente, et le fait que ce sujet de la reconnaissance par autrui ne soit pas exprimé lors des entretiens et des observations en est la preuve. Ce sont des événements qui servent une forme de plaidoyer et d'interconnaissance comme ceux mis en place par l'association Bretagne tiers-lieux qui peuvent permettre à la société civile et aux institutions de se saisir de ce terme et d'en créer des représentations. Toutefois, il est intéressant de notifier que des auteurs comme Burret (2023) ainsi que des tiers-lieux tentent de ré-investir le terme et de l'utiliser régulièrement, et ce notamment pour qu'il soit davantage connu, d'où l'ouvrage du nom « Nos tiers-lieux : défendre les lieux de sociabilité du quotidien » (Burret, 2023).

3.3 L'expression de soi

Le dernier élément à traiter est la partie expressive de leur travail, celle-ci tente de répondre à la question, en quoi est ce que leur travail permet aux travailleur.euses de tiers-lieux de s'exprimer au quotidien. Au niveau de l'expression de soi, il y a une thématique

qui divise grandement les enquêté.es, c'est celle de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

*« ca veut dire faut que je me réinvestisse dans mes liens amicaux et familiaux tu vois
R : Tu penses tu les avais mis de côté ?*

La 1ère année beaucoup ouais j'ai complètement sacrifié, 2ème année j'ai commencé à revenir dessus, je trouve je fais énormément d'effort, j'ai entendu la 1ère année mes proches m'ont beaucoup dit, on est trop content pour toi mais ça prend beaucoup trop de place on te voit plus, on a l'impression qu'on existe plus tu vois comme si tu essayais de nous mettre en pause sauf que nous on continue à avancer, et si tu es jamais là on va évoluer sans toi » (entretien n° 1, 2024)

« C'est ça aussi une des grandes différences de se sentir autant en fragilité quand le projet est en fragilité, c'est un peu tout qui s'écroule parce que ... moi j'ai eu mes deux enfants entre 2018 et 2020 et le projet a ouvert en 2021 [...] j'ai quand même eu mes deux enfants, j'ai en fait fait des sacrifices par rapport à ma maternité et au faite de voir grandir mes enfants dans leur tout petits âges, j'étais pas beaucoup présente, on travaillait encore beaucoup et du coup mon temps c'est complètement irrationnel, mon temps pour ce projet il est vraiment plein de fois on s'est dit, n'importe qui de normalement constitué aurait laisser tomber depuis longtemps parce qu'il y avait un côté presque destructeur en fait et franchement c'est aussi des trucs pas facile à gérer d'avoir des remords de mes enfants ça y est ils sont plus dans la toute petite enfance, j'ai un peu loupé un truc parce que j'ai donné mon temps à mon travail pour un projet, un truc, et du coup j'ai une charge affective assez forte » (entretien n° 7, 2024)

« Sinon j'aime bien la flexibilité sur les horaires et la possibilité de télétravail hyper pratique

R : Pourquoi tu aimes bien ça ?

Parce que j'ai de [nom de maladie] et parfois je fais des crises donc j'aime bien rester chez moi, et en plus j'ai un enfant qui à un TDAH, il a donc des rendez-vous en veux tu en voilà, et que si j'avais pas cette flexibilité des horaires je sais pas comment je ferais ça serait impossible de gérer mon emploi du temps et je pense que j'arrêteraient de travailler vraiment. Puis les rdv kiné je ne m'en sortirais pas.» (entretien n°5, 2024)

Ces verbatims mettent en lumière deux dynamiques différentes des travailleuseuses de tiers-lieux. La première est une dynamique délétère pour l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. On constate que dans le premier et le second verbatim, les enquêté.es sont en difficulté.es dans leur vie personnelle du fait d'une vie professionnelle qui prend trop de temps et d'investissement. Ces difficultés sont notamment d'ordre personnel assez important pour la vie sociale des individus puisqu'une personne partage avoir «sacrifiée» sa vie sociale avec ses amis et l'autre personne parle également de «sacrifice» de ne pas avoir pu profiter de ses enfants durant leur bas âge. Ces éléments sont forts pour les individus et risquent de marquer leur parcours biographique de manière conséquente. Et cette dynamique délétère est

partagée par d'autres enquêté.es lors des entretiens réalisés. Il est ainsi important de constater que cette dynamique peut tout de même permettre une expression au sein du travail mais qu'elle est nécessaire inhibitive pour la vie personnelle de la vie et *in fine* de son expression personnelle générale. La seconde dynamique est celle expliquée par le troisième *verbatim*, il s'agit d'une dynamique émancipatrice du travail en tiers-lieux. L'enquêté.e explique que les conditions de son travail lui permettent de pouvoir s'exprimer dans son cadre personnel au contraire de la dynamique précédente. Au vue de son contexte de vie personnel, si il.elle ne pouvait pas adapter son cadre de travail alors cette personne ne pourrait pas travailler. Cette dynamique permet de visualiser le travail, et notamment le cadre de travail comme facilitant pour sa vie personnel. Au sein de nos entretiens, la première dynamique est davantage ressortie que la deuxième, elle montre un aspect difficile à vivre des travailleur.euses à propos de leur travail. Si l'on ajoute à cette première dynamique les éléments déjà discutés à propos du temps de travail supplémentaire qui tend à une bénévolisation du travail dans les tiers-lieux, cela tend vers un travail qui apparaît comme permettant peu l'expression de soi. Et cette affirmation est renforcée en prenant en compte les problématiques d'épuisement professionnel mis en avant au chapitre 2 de notre recherche, et qui ressortent dans nos entretiens par la présence d'une charge mentale trop conséquente qui empiète sur la vie personnelle.

Toutefois, ce tableau désignant un déséquilibre vie personnelle et vie professionnelle ne correspond pas aux seuls éléments échangés lors des entretiens. Les enquêté.es ont exprimé pouvoir exprimer qui ils.elles sont et ce qu'ils.elles souhaitent faire à travers leur travail. Ainsi si la vie personnelle paraît être mise de côté et avoir des effets directs sur les travailleur.euses, il semble qu'ils.elles puissent s'exprimer sur le plan professionnel.

« Dans la société dans laquelle on est, la république est quand même en danger, la démocratie est en danger, par la montée du fascisme, par le réchauffement climatique qui arrive et que rien ne se fait, par l'appauvrissement des personnes et personne ne réagit et on met de côté les gens en leur disant vous avez qu'à travailler, aujourd'hui les actions qu'on fait au sein de l'association c'est une réponse à ça quoi, on combat ces idées et cette politique complètement nulle dans laquelle je suis pas d'accord, on est en lutte à notre échelle quoi [...] pour moi c'est une forme de militantisme, je travail le mais pour des choses qui ont du sens, il y a encore des choses à faire pour aider les gens et leur donner du pouvoir d'agir donc c'est la dedans qui fait du sens et parfois même si il y a des difficultés et parfois de l'épuisement et parfois on revient encore plus fort après, c'est la dedans où je me retrouve quoi, je me suis retrouvé dans cette asso un peu par hasard et aujourd'hui je te le dis je suis contente de ce que je fais et que c'est important pour moi » (entretien n° 10, 2024)

Cet exemple vient mettre en lumière ce que nous expliquions juste avant, malgré des conditions de travail amenant à de l'épuisement professionnel, le travail dans les tiers-lieux permet à ses travailleur.euses de s'exprimer dans leur travail. C'est ce qu'ils.elles désignent communément par le «sens» de leur travail. L'expression de soi est une dimension de ce sens. Nous prendrons davantage le temps de détailler leur expression même à travers leur travail, dans le chapitre suivant.

Nous pouvons ainsi tirer des conclusions de cette partie sur les registres de la satisfaction classique décrite par Bidet (2012). Premièrement, le sujet de la rétribution économique ne permet pas de la satisfaction pour les travailleur.euses, ils.elles expriment n'être pas assez payées par rapport au travail effectué. A cela s'ajoute la quantité d'heures supplémentaires qui ne sont pas payées par les associations et que les travailleur.euses peinent à récupérer du fait de la charge de travail. Ce qui contribue à la thèse de Maude Simonet (2018) sur le travail gratuit et la bénévolisation du travail dans le monde associatif. Il semble que les tiers-lieux, du fait d'être associatif dans cette étude, en suivent les mêmes dynamiques. Ce sont d'ailleurs ces dynamiques que critiquent vivement Laville (2001) lorsqu'il écrit un article pour affirmer que le travail est une thématique éminemment politique.

Ensuite, concernant la reconnaissance par autrui dans le travail, notre étude montre qu'il s'agit d'une thématique absente dans le discours des enquêté.es. Par rapport à cela, notre première hypothèse repose sur le manque de connaissance, et donc de représentation de la part des institutions mais également de la société civile, sur ce qu'est un tiers-lieux, et donc sur ce que c'est que travailler au sein d'un tiers-lieux.

Enfin nous avons détaillé en quoi l'expression de soi était ambivalente à travers le fait de travailler dans un tiers-lieu. Cette ambivalence provient de l'équilibre précaire entre deux éléments. A la fois l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui peut être délétère ou alors émancipatoire, mais également la quête de sens que permet ce travail. Ainsi cette expression de soi est intimement liée au concept d'ethos de l'engagement développé par Cottin-Marx (2019) à propos des travailleurs associatifs. C'est cet ethos de l'engagement qui emmène nos travailleurs sur des dynamiques différentes allant soit vers un travail ayant du sens pour celui qui l'opère ou un travail en perte de sens qui met en place des formes d'épuisement des travailleurs.

Ces différents éléments portant sur la satisfaction des travailleur.euses apportent des effets directs sur l'environnement de travail et sur les significations de celui-ci. Ainsi l'environnement de travail est sans cesse retravaillé et remis en question lorsque celui-ci ne permet pas au travailleur d'être correctement rémunéré, voire qu'il empêche à l'individu de s'exprimer. Même si toutefois sur cette question d'expression, l'ambivalence de celle-ci nous demande de la rigueur et des précautions, car il existe certainement des logiques dont nous n'avons pas pu prendre connaissance dans notre enquête. C'est également la dimension significative du travail qui sera bousculé par la satisfaction en double teinte des travailleur.euses, comment donnent-ils.elles une signification à un travail peu satisfaisant d'un point de vue classique ?

Chapitre 4 - Les significations du travail

Traitons à présent la question de la valorisation du travail, c'est-à-dire, quelle signification les travailleur.euses donnent-ils.elles à leur travail. Ainsi, nous développerons davantage ce que les enquêté.es désignent lorsqu'ils.elles parlent d'un travail qui fait sens pour elles.eux. Pour expliciter ces significations du travail, nous détaillerons en premier lieu le travail comme un service pour autrui et dans un deuxième temps le travail comme développement de soi même.

4.1 Travail comme service pour autrui

Lorsque l'on questionne nos enquêté.es sur les significations qu'ils.elles donnent à leur travail, la volonté de faire un travail qui sert à autrui est souvent mise en avant. Ce service proposé à autrui, est un élément important dans le fait de donner un sens à son travail. Perez et Coutrot (2023) mettent notamment en avant le sentiment d'utilité du travailleur comme moteur du sens du travail. Pour nos enquêté.es, ce sentiment d'utilité est omniprésent lorsque l'on parle de la signification du travail. Ce sentiment d'utilité correspond pour elles.eux à répondre à des besoins sociaux, des besoins du territoire où ils.elles travaillent.

« Et bah le contact parfois facile et ce truc de se dire qu'on répond quand même à des besoins et moi j'ai plutôt cette expérience dans le social, enfin dans le socio-culturel j'sais pas, mais du coup c'est se dire on est utile tu vois, et du coup comment on peut créer des choses ensemble

R : Pourquoi tu dis que vous êtes utile ?

Bah je me dis qu'on répond vraiment à des besoins par moment que ce soit pour des personnes qui sont hôtes et qui mènent parfois des projets trop bien, et pour des personnes qui viennent se servir de la cuisine et c'est trop bien. Je trouve qu'il y a ce côté qu'est chouette de ouf avec des besoins hyper différents et c'est vraiment ce côté là que j'apprécie, je pense que c'est un peu ça, parce que on se rend compte qu'on a quand même un impact. Et quand je vois comment la cuisine est utilisée et par des personnes qui je pense n'ont pas de cuisine chez eux, et du coup il y a une vraie relation qui se fait, ils viennent tous les jours et c'est trop bien en fait. Truc très différent comme besoins vitaux et des fois des envies plus large de monter un projet plus large » (entretien n° 2, 2024)

Notre enquêté.e prend pour exemple le fait de donner accès à une cuisine sur le temps du midi pour des personnes n'ayant pas cela chez elles. Elle exprime à travers cela comment son travail lui permet de répondre à des besoins et donc qu'elle.il se sente utile. Notre enquêté.e ajoute également que répondre à ce besoin lui permet d'effectuer un rôle « social ». On comprend que cela lui porte à coeur, car elle.il est satisfait.e de faire cela.

De plus, à partir des observations de terrains durant l'alternance, il semble que le fait de répondre à des besoins soit propre aux tiers-lieux. En effet, cette réponse à des besoins est mis en avant par des travailleur.euses de tiers-lieux lors d'un événement collectif de Bretagne

tiers-lieux, ils.elles expriment qu' *«un tiers-lieux c'est essentiellement ancré dans son territoire, et qui dit territoire dit répondre aux besoins de celui-ci»* (note journal de bord, 2023). Cette observation tend également vers un élément de la définition d'un tiers-lieux par l'association Bretagne tiers-lieux : *«le modèle économique est tourné vers un projet social»*. On retrouve également cet aspect des besoins dans la définition de Gény (2024) lorsqu'il précise qu'un tiers-lieu *«présente un caractère d'utilité sociale»*.

Ainsi le tiers-lieu dans sa définition semble tendre vers une réponse à des besoins humains. C'est également ce qui est repris par les enquêté.es pour désigner le sens qu'ils.elles donnent à leur travail dans un tiers-lieux. Ce serait donc la composante même d'un caractère d'utilité sociale qui motive les travailleur.euses à travailler dans ces lieux. Mais que désigne-t-on par «utilité sociale» ? Et de même que les enquêté.es revendiquent une forme de «travail social» en travaillant dans les tiers-lieux, que cela désigne-t-il ?

« Est ce que tu penses que ce que tu fais ça touche à une forme de travail social ? ouais mais je suis pas très au clair avec ça, même dans animation socioculturel je crois qu tu es reconnu comme travailleur social mais en même temps ça n'a rien à voir avec du travail d'educ, parce que on est plutôt sur le volet collectif qu'individuel donc c'est le volet educ pop et tout ça. C'est des visions qui sont différentes mais oui on a un impact social fort et peut être moins fort que d'autres lieux, et c'est un truc qu'il faut garder car le projet de [lovelace] c'est aussi ça c'est pas autre chose à la base » (Entretien n°2, 2024)

Ce *verbatim* nous montre que la revendication d'une forme de travail social pour les travailleur.euses de tiers-lieux n'est pas totale, car elles.eux ont des difficultés à entrevoir ce qui est de l'ordre du travail social ou non. Fort est de constater malgré cela, que les enquêté.es mobilisent régulièrement le terme de «social» lorsqu'ils.elles parlent de leur travail.

Selon les travaux de Thery (1971), le social désigne deux éléments différents, «l'une où social s'identifie plus ou moins à la société» et «l'autre où social désigne un domaine à part et en marge qui s'oppose à économique, politique, culturel, c'est le domaine des activités d'assistance et d'aide aux individus qui sont les victimes de la société» (Théry, 1971, p. 90).

Il y a donc une distinction sur l'utilisation du terme social. Dans notre cas, nous mobilisons les travaux de Dauphin (2009), qui nous explique que le champ du travail social n'est pas un champ unifié et qu'il recouvre des professions différentes, dans des environnements différents. Pour elle, «ce qui rassemble des missions, des pratiques et des acteurs aussi variés est sans doute la relation d'aide ou de service» (Dauphin, 2009, p. 8).

«je trouve pas ça normal, donc j'ai un peu un côté justice où je défendrais la veuve et l'orphelin, corps et âme donc ça ça ne paie pas, mon boulot aussi c'est je travaille pour les gens, les habitants, je travaille pas pour une boîte, oui je travaille pour une structure, mais mon travail avant il est destiné à, voué à, aux personnes âgés, à un jeune» (entretien n° 4, 2024)

On retrouve ici pleinement ce que Dauphin décrit comme la relation d'aide et de service. On retrouve ces mêmes éléments dans les travaux de Guelamine (2001), elle reprend notamment la définition du travail social par le conseil supérieur de travail social français pour expliquer que les finalités du travail social sont de «retisser des liens entre individus et groupes sociaux qui, pour des raisons diverses, se situent en dessous ou en dehors des normes de la collectivité de référence» (Guelamine, 2001, p. 11). Ainsi en prenant appui sur ces travaux et les finalités du travail social, ne pourrait-on pas faire un rapprochement entre le travail en tiers-lieux comme une forme du travail social ? A ce propos plusieurs travaux nous permettent d'aller en ce sens. Pour Igas (2006), l'intervention sociale se définit comme «l'ensemble des personnes intervenant dans l'institution, dans le champ de l'action sociale, ayant ou non un diplôme dans le travail social» (in Dauphin, 2009, p. 9). Ainsi même si les travailleur.euses de tiers-lieux ne possèdent pas de diplôme d'état en travail social, ils.elles pourraient réaliser de l'intervention sociale. C'est cette thèse qui est retenue et expliquée par Laurent Ott (2011) dans son article sur le travail social.

«à côté de ces professions, de ces familles de profession pourrait-on dire, il y en a de multiples autres qui se trouvent de fait rattachées au même domaine d'activité [...] souvent les nouvelles politiques sociales, de nouvelles structures sociales emploient dans ce secteur de nombreuses personnes en dehors des "professions classiques"» (Ott, 2011, p. 89).

Les travailleur.euses réalisent pour la plupart d'entre eux des missions allant dans l'objectif de créer une relation d'aide ou de service, ou alors c'est la structure même du tiers-lieu qui porte cet objectif. Notre hypothèse du travail en tiers-lieux comme une forme de travail social fait donc sens. On retrouve un autre élément allant dans ce sens de travail social par les travailleur.euses de tiers-lieux, c'est la volonté d'accompagner l'émancipation et l'autonomisation des personnes fréquentant le lieu.

«l'idée à [Lovelace] nous c'est de rendre les gens autonomes tu vois, que les gens se débrouillent et c'est pour ça qu'on est une petite équipe parce qu'on peut pas être dans de l'accompagnement parce qu'on aurait beaucoup trop de boulot, le mot premier c'est la confiance, c'est comment tu facilites l'appropriation, l'autonomisation et que forcément des fois on accompagne beaucoup, donc on est pas contrairement à des maisons de quartier où il va y avoir des choses de programmées nous on est pas lieu de programmation, on propose rien, il y a vraiment pas les mêmes choses, on est pas sur les mêmes besoins, c'est aussi pour ça que ça peut être compliqué car en maison de quartier tu viens chercher une offre nous on a pas d'offre, les gens qui viennent ils créent leur offre, donc pour certaines personnes» (entretien n° 2, 2024)

Ce *verbatim* reprend la logique de ce qu'est le travail social pour la fédération internationale des travailleurs sociaux :

«le travailleur social est présenté comme celui qui “cherche à promouvoir le changement social, la résolution des problèmes liés aux relations humaines, la capacité et la libération des personnes afin d’améliorer le bien être général [...] le travail social intervient au point de rencontre entre les personnes et leur environnement. Les principes de droits humains et de la justice sociale sont fondamentaux pour le travail social» (in Dauphin, 2009, p. 8).

Ainsi entre ce que montrent les travaux que nous mobilisons sur les finalités du travail social et ce que les enquêté.es revendiquent dans leur travail, l’hypothèse du travail en tiers-lieux comme une nouvelle forme de travail social est de plus en plus vraisemblable. Même si cela mériterait une étude complète dédiée sur ce sujet, le travail en tiers-lieux s’approche du travail social par sa volonté d’accompagner des individus à s’émanciper et résoudre leur problèmes sociaux à travers une relation d’aide principalement. Aujourd’hui le travail social français est principalement encadré par des professions relevant de diplômes d’état comme éducateur.rice spécialisé.e ou assistant.e social.e. Toutefois, comme le souligne Laurent Ott, de nouvelles structures et politiques sociales permettent des emplois dans le champ du social loin des professions encadrées par des diplômes spécifiques.

De plus, le fait que certains tiers-lieux se soient créés à la suite de faits sociaux totaux comme les attentats de 2015 ou la crise sanitaire du Covid-19, montre bien que les tiers-lieux sont à l’écoute du territoire où ils sont impliqués et par conséquent auprès des habitants de ce territoire.

4.2 Travail comme expression de soi même

Au-delà de cette dimension du travail comme service à autrui, les enquêté.es font ressortir que le travail dans leurs tiers-lieux, leur permet de s’exprimer personnellement, que cela soit à travers leurs valeurs ou leur engagement. Ainsi nous détaillerons en quoi leur travail leur permet de donner du sens d’un point de vue plus personnel que la partie précédente.

Pour analyser comment le travail permet aux enquêté.es de s’exprimer, nous nous baserons sur la théorie expressiviste de la psychodynamique du travail développée par Smith (2013) reprenant les travaux de Dejours (2009). Dans sa conceptualisation du travail comme expression, Smith critique les courants théoriques mobilisant uniquement la partie «instrumentalisante» du travail, c’est-à-dire les conceptions du travail ne portant que sur la *poesis* du travail et ne prenant pas en compte la dimension *praxis* du travail¹⁶.

«Suggérer de conceptualiser le travail comme expression est une invitation à penser le travail comme à une activité qui engendre quelque chose dans et par cette activité» (Smith, 2013, p. 75)

¹⁶ La dimension *poesis* et *praxis* du travail sont définis par Aristote (2004) comme l’action de «faire» pour le premier et la moralité que l’on donne à l’action pour le second. Ce sont des dimensions du travail souvent mobilisées dans les travaux de Dejours et en psychodynamique du travail.

« Il en découle que le sens du travail n'apparaît pas dans la description de la tâche, mais se révèle dans une «incarnation» c'est-à-dire dans l'activité de travail» (Smith, 2013, p. 78)

Ainsi le travail comme expression permet de penser à ce que l'individu souhaite incarner dans son travail. Dans notre cas, nous allons détailler les différents éléments exprimés et incarnés à travers le travail des enquêtés.es.

Le premier élément exprimé par les enquêtés.es est le goût pour le développement de projet. Ils.elles expriment que c'est un élément important de la signification qu'ils.elles donnent à leur travail. Nous avons notamment un.e des enquêtés.es qui lors du choix d'un «nom de code» sur la fiche outil de l'entretien, se nomme «la développeuse». Car pour elle.lui c'est une dimension essentielle de son travail, et au vu du tiers-lieux où ils.elles travaillent, il y en a de moins en moins car la structure commence à s'institutionnaliser après plusieurs années d'existence.

«Donc moi ça me bottait à fond tu vois, développer des projets mettre en place des trucs c'est vraiment ce qui m'anime» (entretien n°3, 2024)

«Ce que j'aime c'est créer, aller voir les partenaires, à réfléchir collectivement à ce qu'on va faire et après dans la mise en place concrète, faut des locaux, faut créer une équipe avec des fiches de postes, tu essaie de répondre à des besoins» (entretien n° 5, 2024)

Une seconde expression possible à travers le travail dans les tiers-lieux, est la capacité à apprendre de nouvelles choses et à évoluer constamment.

«les activités de l'association correspondent à mes valeurs, la découverte entre guillemet passé mes 50 ans fait partie de mes motivations et mes aspirations, apprendre de nouvelles choses sortir des sentiers battus, ça fait parti des choses qui m'animent et finalement j'apprends tous les jours donc du coup ça donne du sens plutôt qu'un truc ou tu es vendeuse en prêt à porter mais grosso modo tu as pas beaucoup, là ils se passent des choses différentes tous les jours, en fonction de ce qui se passe sur le quartier, de qui je rencontre, [...] j'ai jamais fait d'étude donc moi aussi je fais partie de ses habitants qui avant de venir n'avait jamais mis les pieds sur un campus, avant de venir travailler ici je n'avais jamais mis les pieds sur un campus» (entretien n° 9, 2024)

L'enquêtée valorise la possibilité de pouvoir apprendre au quotidien, il.elle a ainsi valorisé cela dans le «nom de code» de sa fiche outil d'entretien par le nom «En mouvement!». A travers notre entretien, cette personne met en avant la capacité à pouvoir s'émanciper de qui elle est à travers son travail. Elle prend ainsi l'exemple d'arriver à travailler dans un contexte universitaire, alors même qu'en début d'entretien cette personne partageait ses difficultés avec le milieu scolaire.

Ensuite, à propos de ce travail expressif de soi-même, est ressortie majoritairement la capacité à faire vivre ses valeurs personnelles dans son contexte professionnel. Retrouver ses valeurs au sein de son travail est directement relié à la dimension «expressiviste» du travail. Pour Dejours «travailler c'est combler l'écart entre le prescrit et l'effectif» (Dejours, 2009, p. 20). Ainsi lorsque l'on comble la différence entre le prescrit et le réel, la place à la subjectivité est importante, c'est à partir de notre «intelligence»¹⁷ et notre capacité d'adaptation que nous réalisons cela. Il apparaît donc logique lorsque nous faisons part de notre subjectivité que nous retrouvons nos valeurs personnelles au sein de notre travail. Ce qui est d'ailleurs mis en avant par les entretiens, c'est la capacité de ces environnements de travail à permettre cette expression des valeurs.

«ce que j'aime aussi beaucoup dans ce que je fais mais ça va avec le sens c'est que je met du sens dans le travail que je fais, je sais pourquoi je le fait et pour qui je le fait et pour moi ça répond à des valeurs perso, c'est ça qui m'anime, je suis en adéquation entre mes valeurs et ce que je fais au taff en faite, et ça je pense que c'est pas donné à tout le monde en faite, pour moi c'est hyper important.» (entretien n° 8, 2024)

«je dirais que je porte des valeurs personnellement que j'essaie de faire vivre professionnellement. Le [Marion] de ma vie perso est plutôt le même que le [Marion] de ma vie pro et y a pas de gap, finalement c'est un tout. J'aime aussi partager ces valeurs là auprès de mon cercle d'amis de ma famille, de partager le sens de cette vie là dans mon travail, je sais pas comment dire, semer des petites graines aussi» (entretien n° 6, 2024)

L'exemple le plus significatif sur cette question d'expression de soi-même est l'entretien réalisé avec un.e enquêté.e ayant pris pour nom de code «la douce militante». Pour cette personne, son travail lui permet de militer pour des valeurs qui lui sont inhérentes, son travail fait ainsi sens pour elle car elle lui permet d'exprimer ce militantisme.

«bah je l'ai mis toute à l'heure dans le sens au travail, bah en faite j'ai l'impression que c'est une forme de militantisme mon travail, je suis responsable com ok mais dans une asso qui intervient dans la lutte contre des injustices sociales, lutte contre la précarité, lutte contre le réchauffement climatique, du coup derrière ça je suis responsable de la com pour des projets qui ont du sens pour lutter contre ces constats là, du coup je suis un peu contente et fière de faire ça, tu vois la com ça peut être vite vu comme la pub et tout ça et j'ai fait des stages la dedans ça me convenait pas en faite ça rentre dans un modèle capitaliste, on ment aux gens pour vendre des produits, retoucher des photos pour que les personnes soient nickels, c'est plein de chose dans lesquels je me vois pas travailler là dedans en fait, entre mes convictions personnelles et faire ce travail là c'est pas possible donc là j'arrive à combiner les deux» (entretien n° 10, 2024)

¹⁷ Nous parlons ici d'intelligence en référence aux propos de Dejours sur le fait de combler la différence entre prescrit et réel. Pour lui, l'adaptation personnelle du travail que nous réalisons se fait par le biais d'une intelligence que nous développons au fur et à mesure de nous adapter au contexte et aux situations de travail.

Ces incarnations personnelles à travers le travail semblent être possibles et facilitées par la mise en place d'un travail dit «différent» par les enquêté.es. Pour elles.eux, le travail actuel leur permet de s'exprimer et donc de trouver du sens, ce qui, pour reprendre l'expression largement reprise dans les entretiens, n'est pas «permis» par tous les emplois. Nombreux.euses d'entre elles.eux vont même jusqu'à affirmer que c'est une «chance» de pouvoir donner du sens à son travail comme cela.

Ce travail «différent» pour les enquêté.es prend place, si l'on se réfère aux travaux de Bernoux (2009) au niveau de l'organisation du travail de leur structure d'emploi. A propos de cette organisation qui serait différente, on retrouve les différents éléments mis en avant par Ughetto (2024) comme des éléments questionnés dans des organisations du travail souhaitant se remettre en question. Pour lui, sont remis en question le caractère hiérarchique des organisations, leur capacité à travailler en silos, ainsi que le poids des procédures de travail. Même si au cours de son article, il remet en cause le fait que ces questionnements soient encore en cours jusqu'à aujourd'hui, il est intéressant de notifier que ce sont les mêmes éléments mis en avant par nos enquêté.es.

Ainsi les enquêté.es mettent en avant une organisation du travail, qu'ils tentent d'organiser de manière «moins lourde administrativement» faisant donc référence aux procédures des organisations du travail plus classiques.

«Déjà le lien avec les usagers et d'être en direct dans le rapport, dans l'accompagnement d'être avec des jeunes, je pense que c'est important d'avoir été sur de l'opérationnel, j'ai énormément appris sur les rouages institutionnels et sur comment c'est organisé. Aujourd'hui je sais comment fonctionne la collectivité, qui fait quoi, donc je pense que ça a été un bon terrain de jeux. Ce qui m'a saoulé, et où j'en pouvais plus c'est la lourdeur administrative et institutionnel de ces structures là où tu dois tout mettre dans des cases tout est très dispositif, très cadré et ça j'en avais marre et j'ai pas voulu faire ça du tout comme ça, même si on est obligé sur certains trucs» (entretien n° 3, 2024)

Les enquêté.es mettent également en avant la diversité des tâches réalisées au cours d'une journée. Passant ainsi d'une activité à une autre, cette organisation du travail permet de ne pas se lasser de ses tâches, et donc donne un effet de «stimulation» pour les travailleur.euses. Il est toutefois bon de noter que pour certain.es, c'est cette diversité des tâches qui est souvent accompagnée d'une «hyperdisponibilité» à toutes les tâches et qui amènent des formes d'épuisement professionnel.

«Bah par exemple, je peux commencer ma journée à accueillir les bénévoles comme ce matin, faire un entretien avec toi et après j'ai 15 services civiques qui viennent pour une formation civique et citoyenne et la semaine dernière j'ai accueilli 300 enfants et après les petits de l'école maternelle, le soir j'accueille des artistes, après des réunions avec des élus, je rencontre des nouvelles personnes tous les jours, c'est trop bien un travail comme ça qui est si enrichissant humainement, tu as des rencontres tous les jours, avec des postes et enjeux différents, tu vois accueillir bénévoles pas la même posture que quand tu es avec les élus, c'est hyper varié c'est hyper stimulant et puis y a rien de mieux que parler et rencontrer des gens tous les jours c'est trop bien, c'est trop cool» (entretien n° 7, 2024)

Cette diversité des tâches est intéressante à prendre en compte dans l'organisation du travail en tiers-lieux. Nous l'avons vu plus tôt dans cette recherche, plusieurs tâches, souvent non attribuées sur les fiches de postes, sont réparties entre salarié.es lors de temps collectif. L'exemple que nous avons pris précédemment portait sur le travail ménager. Nous avons notamment plusieurs entretiens durant lesquels a été valorisé le fait de travailler en collectif. Pour Dejourn (2009), le travail collectif est possible lorsque celui-ci fait office au préalable d'un travail déontique. Il s'agit pour ce cas, de la négociation collective des individus sur les principes de travail en coopération. Le fait que le travail collectif soit aussi valorisé à propos du travail démontre ainsi une capacité de l'organisation du travail à permettre le travail déontique. C'est ce que Dejourn appelle des «organisations où le travail se passe bien» (in Smith, 2013, p. 72).

Cette capacité de l'organisation du travail à permettre le travail déontique est révélateur d'une manière de manager les équipes particulière. Ughetto (2024) parle notamment d'un «management par la confiance» (Ughetto, 2024, p. 56) qui met en avant des modèles de travail utilisant le travail collaboratif, les principes et techniques d'intelligence collective. Il ajoute à ce propos que ce sont des «entreprises libérées», car «elles se passent de chef pour se fonder sur la confiance entre les individus» (Ughetto, 2024, p. 56). C'est ce management par la confiance qui est mis en avant par les enquêté.es, prônant leurs tiers-lieux comme des espaces de travail avec peu de hiérarchie.

«Le pire c'est qu'on le fait, on se questionne beaucoup sur le travail sur ce que ça veut dire et même au niveau associatif et on a comme je te l'ai dit une asso qui est très présente avec un comité employeur, et depuis cette année ce comité est très actif, et quand il y a besoin ils nous proposent leur aide en tout cas je sais pas sur quel format mais en tout cas on réfléchit à des volets possibles, on réfléchit à des aménagements possibles voilà. Il y avait des trucs qui ne me convenaient pas et il y a des trucs collectifs sur comment on réfléchit en collectif sur le contrat pour s'en sortir. [...] il y a peu de hiérarchie même si y en a quand même, mais il y en a quand même moins que dans pas mal de boulot» (entretien n° 1, 2024)

La dernière phrase de ce *verbatim* met en avant le fait que l'absence de hiérarchie n'est pas totale. Cela fait également référence aux dernières constatations de Ughetto (2024), qui observe depuis 2022 et 2023 une politique du «retour à l'emploi» qui «marque la volonté

des employeurs de limiter l'espace de négociation consenti à leur salariés et réaffirmer les logiques hiérarchiques» (Ughetto, 2024, p. 57). Ainsi les organisations du travail des tiers-lieux ne sont pas dans une logique sans hiérarchie, et ne sont pas de même dans une logique de contrôle stricte du travail. Les enquêté.e.s expliquent que leur organisation de travail leur permet de la liberté. C'est d'ailleurs ce terme de liberté qui est mis en avant comme un élément central dans les valeurs personnelles des travailleur.euses. Cette liberté se décline en deux catégories pour les enquêté.es.

La première concerne le cadre de travail qui permet une forme de liberté sur le lieu d'exercice du travail : *«Si j'ai envie de bosser dehors, d'être dans un café, d'être dehors ou dans mon bureau je fais ce que je veux»* (entretien n°1, 2024). Ce cadre de travail est également flexible au niveau des horaires de travail, les enquêté.es sont satisfait de pouvoir *«commencer plus tard et terminer plus tard si j'ai besoin»* (entretien n° 5, 2024) cela leur permet de pouvoir s'organiser comme ils.elles le souhaitent. Rappelons qu'un.e enquêté.e partage que sans cette flexibilité, il.elle ne pourrait pas travailler au vu de ses contraintes personnelles.

La deuxième catégorie concerne la capacité de l'organisation à laisser place aux possibilités d'action. Les enquêté.es expriment le fait que leur travail leur permet de mettre en place de nouveaux projets où *«tout est possible»*.

«j'aime bien aussi la possibilité d'innover, c'est à relier avec la liberté, on est dans une structure où on peut rêver des trucs, les mettre en place, les tester et moi je trouve ça trop cool, parce que ça veut dire que tout est possible et que même si on vit dans un monde de merde et pourri et bah à notre échelle on peut inventer de nouveaux trucs, et moi je trouve ça cool parce que tout est possible» (entretien n° 5, 2024)

Cette «ouverture des possibles» exprimée par les enquêté.es leur permet une fois de plus de s'exprimer à travers leur travail. En effet, l'expression du travail vu par Smith nécessite un espace d'incarnation. Et il semble que l'incarnation soit possible dans le fait de pouvoir mettre en place un projet dans l'entièreté de sa réalisation.

Nous avons ainsi vu quelles significations les travailleur.euses de tiers-lieux donnent-ils.elles à leur travail. Nous avons ainsi détaillé en quoi cette signification se distingue entre un sens pour autrui et un sens pour soi-même, proche de celle développée par Arnoux-Nicolas (2019). Pour elle, le sens du travail se retrouve dans trois sphères différentes : l'individu, les relations professionnelles et l'organisation. Dans notre cas, le sens pour autrui se traduit par la manifestation d'un service à autrui, pouvant se rapporter, et c'est là notre hypothèse, à une forme de travail social. Le sens pour soi-même se traduit comme la possibilité de s'exprimer au sein de son travail. Ainsi en reprenant les travaux de Smith (2013), on comprend que le travail dans les tiers-lieux permet aux enquêté.es d'incarner leur valeurs personnelles dans leur travail. Nous avons également constaté que cela était possible grâce à l'organisation du travail mise en place dans ces espaces.

Ces différents éléments sur les significations du travail des enquêté.es correspondent au triangle du vrai boulot expliqué dans notre cadre théorique. En effet, dans ce triangle, la valorisation, signification est directement influencée par l'environnement et la satisfaction du

travail et inversement les valorisations influencent également ces éléments. En finalité, nous comprenons que les significations du travail comme service à autrui et expression de soi-même sont en lien étroit avec l'environnement dans lequel se déroule ce travail mais également avec la satisfaction qu'ils.elles en ont.

Chapitre 5 - Pour une appropriation du travail dans les tiers-lieux

1. Synthèse - Le «travail en personne» dans les tiers-lieux

A travers les parties précédentes nous avons donc décrit et analysé les trois éléments de notre cadre théorique du «vrai boulot» (Bidet, 2012). Ces trois parties nous ont livré chacune leur lot d'étonnement ou de vérification de ce que nous pouvons percevoir du travail dans les tiers-lieux, dans les associations, ou alors du travail en tant que tel.

Ainsi l'analyse de l'environnement nous a permis de faire ressortir le lien étroit entre le développement des tiers-lieux, voire même du mouvement à l'échelle nationale, par rapport aux faits sociaux totaux de lien social que nous avons vécu ces dernières années. Nous avons également pu constater la présence du burn out et de l'épuisement professionnel dans les discours des travailleur.euses rencontrées. Par rapport à cela, nous saisissons que l'environnement du tiers-lieux possède la double entrée : lieu de travail pour se réapproprier le travail après un épuisement professionnel, et lieu de production d'épuisement professionnel. Enfin, pour comprendre l'environnement de travail, nous avons tenté d'approcher la différence entre le prescrit et l'effectif des fiches de poste de ces travailleur.euses. Un premier constat concerne le temps de travail, qui se trouve largement supérieur à celui prévu, posant ainsi la question de la rémunération et de la présence d'une forme de travail gratuit (Simonet, 2018). Le deuxième constat porte sur les tâches effectuées, et l'invisibilisation de deux tâches pourtant nécessaires au fonctionnement du tiers-lieux. En premier lieu, c'est la mission d'accueil qui se trouve invisibilisé, peut être du fait de sa présence obligatoire. Puis le travail ménager se trouve également invisibilisé, alors même que c'est une tâche qui prend du temps et qui est la plus dépréciée parmi toutes. L'environnement de travail du tiers-lieu est donc jonché de plusieurs dynamiques assez diverses et qui influent directement sur le travail des employé.es.

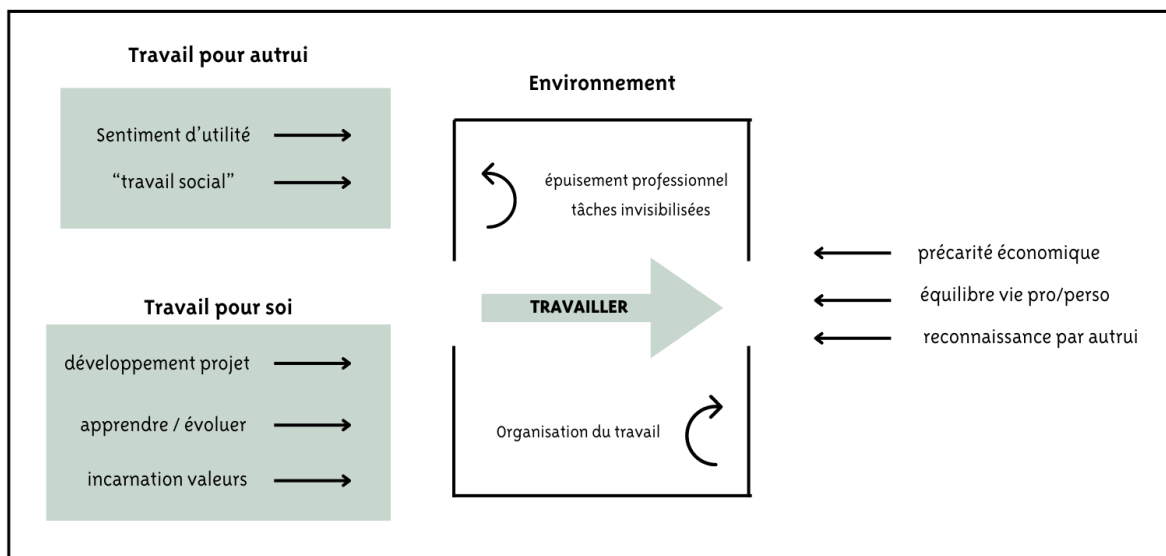
L'étude des registres classiques de satisfaction, nous apporte des éclairages plus précis sur comment est vécu ce travail dans les tiers-lieux. Les travailleur.euses se disent ainsi peu satisfait de leurs conditions de travail, lorsque l'on se base sur l'angle classique de celles-ci (rémunération économique, reconnaissance par autrui et expression de soi). Concernant la rémunération économique, celle-ci est précaire et ne permet pas de rémunérer les travailleur.euses «correctement», c'est-à-dire au même niveau que dans des organisations privées ou publiques. La reconnaissance par autrui est un sujet qui n'a que rarement été discuté lors des entretiens avec les enquêté.es. Nous posons l'hypothèse qu'au vu de la non connaissance des tiers-lieux par les institutions et la société civile, les représentations collectives sur les tiers-lieux peinent à voir le jour, ainsi leur reconnaissance également. Enfin, l'expression de soi est une thématique ambivalente, car le travail en tiers-lieux semble permettre l'expression d'un certain nombre de valeurs inhérentes à la personne. Toutefois,

cette expression se trouve parfois empêchée par le difficile équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. Ces différents éléments amènent une vision plus précise des dynamiques négatives dans les motivations à travailler en tiers-lieux.

Les significations du travail se trouvent être divisées en deux catégories : le travail pour autrui et le travail pour soi. Le travail pour autrui, nous l'avons vu, prend la forme d'un «travail social» dans sa définition large. Ce travail pour autrui permet aux enquêté.es de se sentir utile et ainsi de donner du sens à leur pratique. Le travail pour soi-même est également un moteur du sens du travail. On y retrouve la capacité à pouvoir développer des projets, à évoluer continuellement et à incarner ses propres valeurs personnelles. Il apparaît également que ce travail pour soi-même est largement facilité par l'organisation du travail mise en place dans les tiers-lieux et qui favorise la prise de liberté et le sentiment d'autonomie.

Ces différents éléments permettent ainsi de mettre en avant le «vrai boulot» de ces travailleur.euses de tiers-lieux qui se traduit par «la valorisation [...] d'une partie de leur activité» (Bidet, 2012, p. 365). Dans notre cas, c'est le fait de pouvoir recouper les significations du travail avec l'environnement et la satisfaction des enquêté.es qui nous permet de mettre en avant quelles sont les tâches qui font sens pour les enquêté.es. On retrouve ainsi la volonté de travailler pour des personnes, en contact direct avec celles-ci et créant par conséquent une relation humaine. Cette relation humaine est le terreau d'un accompagnement vers l'émancipation de la personne. Ensuite, ils.elles aiment particulièrement monter des projets qui permettent une dynamique collective au sein du tiers-lieux. Le travail en équipe est ainsi largement signifié comme étant une pratique importante, car c'est le moment où les individus peuvent apprendre les un.es des autres et négocier un fonctionnement organisationnel facilitant. Facilitant dans le sens où celui-ci permettra à toutes les personnes de pouvoir s'organiser au mieux. Cette organisation de travail se caractérise notamment par la présence d'une liberté amenant à de l'autonomie, ce qui est largement apprécié.

Dans cette étude nous souhaitons étudier le «vrai boulot» des travailleur.euse de tiers-lieux afin de comprendre au mieux ce qui pouvait les motiver et en quelque sorte expliquer leur engagement dans leur travail. Notre question de départ était par ailleurs, pourquoi ces travailleur.euses travaillent ils.elles ici alors même qu'après observation les conditions de travail n'apparaissaient pas comme très acceptables. Après notre étude, il apparaît que le constat d'un travail aux conditions difficiles, propose une logique simplifiée du terrain, et ne permettant pas d'entrevoir les dynamiques à l'œuvre dans le choix de travailler en tiers-lieux ou non. Nous proposons ainsi à partir des données recueillies dans notre étude de schématiser les forces à l'œuvre dans le fait de travailler dans les tiers-lieux.



Schématisation des dynamiques du «vrai boulot» en tiers-lieux

Dans cette schématisation on distingue au centre la flèche centrale montrant le sens qui amène à travailler. En suivant ainsi une construction basée sur des logiques vectorielles physiques, on comprend que les flèches allant dans le même sens que celle centrale favorisent le fait de travailler en tiers-lieux. Là où celles allant en sens inverse situées à droite du schéma montrent les dynamiques contraires, qui peuvent décourager les travailleur.euses. Au centre se trouve l'environnement de travail, qui montre des dynamiques nourrissant le sens contraire ou non du travail. On y retrouve notamment l'organisation du travail qui favorise la volonté de travailler en tiers-lieux, là où l'épuisement professionnel et les tâches invisibilisées vont en sens contraire. Enfin on distingue à gauche du schéma les éléments du travail pour soi et du travail pour autrui qui favorisent grandement la volonté de travailler en tiers-lieux.

Cette schématisation nous permet d'entrevoir les dynamiques à l'œuvre dans le choix de travailler en tiers-lieux. Cela permet plusieurs constat, le premier est qu'il existe davantage d'éléments favorisant le fait de travailler, que d'éléments contraires. Même si, une nuance essentielle doit être apportée, en fonction du profil des individus ces dynamiques peuvent fluctuer. Ensuite, nous pouvons constater que malgré une rétribution économique précaire, un manque de reconnaissance et une expression de soi en demi-teinte, les dynamiques positives du travail sont plus prégnantes chez les travailleur.euses de tiers-lieux. Ce qui correspond aux travaux de Gorz (1988) sur le sens du travail.

«Il en déduit que l'homme cherche davantage à actualiser ses valeurs et à rechercher du sens dans le cadre de son travail plutôt que des satisfactions intrinsèques et immédiates comme la rémunération.» (Gorz, 1988, P. 25)

Les dynamiques positives au travail correspondent en majorité au «vrai boulot» décrit par les enquêté.es. Un vrai boulot qui correspond à ce que les travailleur.euses de tiers-lieux nomment par le «bon», «beau», «bien» et caractérisant un travail «bien fait» (Bidet, 2012, p. 357)

2. L'appropriation personnelle du travail

Au sein de cette étude nous avons mobilisé le concept de «vrai boulot» développé par Alexandra Bidet (2012). Nous nous sommes saisis de ce concept suite la recherche de celui-ci qui serait le plus adapté à notre volonté d'étude. En effet, nous souhaitions mettre en avant le travail des personnes travaillant en tiers-lieux. A cela, nous avons cherché à comprendre comment s'organiser ce travail, et en se centrant sur le.a travailleur.euses plus particulièrement. Nos interrogations sur les conditions de travail souvent précaire et des formes d'épuisement professionnel de plus en plus nombreuses, nous ont amené à nous demander pourquoi ces travailleur.euses travaillent-ils.elles ici. Ainsi de nombreuses questions sur qu'est ce qui les motive à rester ici pour travailler ? Quel est le travail qui a réellement un sens pour elles.eux ? Le concept de «vrai boulot» a donc été le meilleur choix pour tenter de répondre à ces questions.

Ce choix théorique et analytique forme une sorte de cohérence avec les enseignements suivis lors du master TEF. En effet, lors de ces enseignements, nous avons pu travailler sur le concept d'usages des technologies numériques (Plantard, 2011), et notamment sur l'anthropologie des usages associée. Nous avons ainsi vu que les usages des technologies numériques correspondaient à «l'ensembles des pratiques socialisées» (Plantard, 2019, p. 117). De cette définition en découle une anthropologie des usages se basant sur les travaux de De Certeaux (1980) sur l'invention du quotidien. Pour De Certeaux (1980), l'usage est un processus central de détournement de cultures dominantes. Ainsi lorsqu'un individu se saisit d'un outil numérique, on distingue l'utilisation, de l'usage, le premier correspond au fait que l'individu se saisisse de manière générale de l'outil, là où le second renvoie au bricolage de l'outil et donc à ses propres pratiques personnelles (Proulx, 2005). De ce fait, chaque individu s'approprie son équipement à sa manière, même si des normes d'usages sont présentes, chaque individu possède sa manière d'utiliser l'outil. Le meilleur exemple est le rangement d'information au sein de la mémoire d'un ordinateur, là où certain.es vont les ranger par ordre alphabétique ou années, d'autres vont simplement les déposer sur leur bureau sans forcément les ordonnés, il y a donc des différences d'usages pour un même outil.

De cette logique d'usage ressort le concept d'appropriation (Proulx, 2005), concept qui dans sa vision appropriative fait ressortir une marge de manoeuvre plus ou moins importante entre l'utilisation prescrite (un ordinateur est fait pour fonctionner d'une manière) et l'utilisation réellement effectuée (c'est l'usage). C'est cette vision appropriative qui a suivi notre travail sur le travail des tiers-lieux. Gardant la même logique, nous avons tenté de comprendre quel était l'appropriation du travail des travailleur.euses, et notamment qu'est ce qui les motivent et produit un sens pour elles.eux. Dans cette même logique nous avons tenté de comprendre comment elles.ils bricolent leur travail. C'est notamment sur ce concept de bricolage développé par De Certeaux (1980) que nous avons pu rejoindre le concept de «vrai boulot», car travailler avec ce concept «c'est partir des moments où les travailleurs inventent, ou ré-inventent un accord souvent rythmique avec leur travail» (Bidet, 2012, p. 33).

Finalement, étudier le «vrai boulot» des tiers-lieux peut sembler éloigné des concepts mobilisés par les enseignements du master TEF. Mais nous comprenons ici, qu'il n'en est pas question, c'est notamment en reprenant les logiques appropriatives des technologies du

numériques, que nous avons pu nous saisir de comment les travailleur.euses ré-inventent leur travail et y donnent du sens. Non loin de penser que cela apporte une nouvelle approche sur le travail, il semble tout de même intéressant de constater, qu'à part les travaux de Bidet (2012), la question de l'appropriation du travail par les travailleur.euses est aujourd'hui peu étudiée.

Chapitre 6 - Les limites du travail

Ce travail de recherche, bien que permettant les nombreux constats présentés précédemment, comporte plusieurs limites qu'il nous apparaît essentielles d'explicitier.

Premièrement, travailler sous une logique inductive comporte plusieurs avantages. Cela nous permet de nous positionner au plus prêt des enquêté.es et ainsi de se saisir du terrain pour construire nos cadres d'analyse et observations. Bien sûr, les références théoriques permettent d'alimenter les observations de terrain et de les détailler. Mais cette approche inductive possède un fonctionnement qui peut paraître déroutant et déstabilisant dans la conduite d'une recherche. Dans notre cas, nous avons réalisé nos entretiens avec pour objectif de questionner le sens du travail, et cela en ayant quelques références de côté mais sans cadrer davantage. Par la suite, nous nous sommes tournés vers le concept de «vrai boulot» (Bidet, 2012), et avons décidé de découper notre analyse suivant les trois éléments propres à la schématisation dans notre cadre théorique. Mais lors de l'analyse, il est apparu que certaines thématiques auraient pu être questionnées davantage comme la thématique de la reconnaissance par autrui. Nous pourrions alors penser qu'en suivant une logique hypothético-déductive, nous aurions été chercher les trois éléments du «vrai boulot» lors des entretiens. Et cela nous aurait permis de pouvoir centrer davantage la recherche sur le concept de vrai boulot, là où celui-ci est mobilisé comme cadre d'analyse à des entretiens déjà réalisés et une enquête déjà problématisée. Notre manière de réaliser notre étude correspond toutefois aux objectifs que nous nous étions fixé sur une approche clinique au plus près des enquêté.es, et mobilisant les références théoriques uniquement pour éclairer des dynamiques existantes

Ensuite, fort est de constater que cette recherche matérialise notre introduction à une approche clinique en sciences de l'éducation et de la formation. Au courant des ces études dans cette discipline, la clinique n'a été abordée que peu de fois. Il apparaît donc assez logique, qu'à travers cette découverte, certaines analyses et utilisations théoriques paraissent floues ou peu abouties. S'appropriier l'approche clinique et notamment en Sociologie, comme l'explique Blanchard-Laville (1999), c'est accepté de s'ouvrir à de nouvelles disciplines et à des logiques de recherche parfois inconnues. Nous avons ici tenté de se saisir de discipline comme la clinique du travail, elle-même séparée en plusieurs sous disciplines différentes. Puis s'ouvrir à une approche clinique nécessite également de se saisir des inspirations psychanalytiques qui en découlent, comme l'intégration des logiques inconscientes chez les individus. Nous avons donc pris à bout de bras l'approche clinique pour nous en saisir et nous l'approprier, bien que certaines références nous apparaissent éloignées de notre compréhension, nous nous sommes basés sur le fait que la clinique est avant tout «une position méthodologique voire épistémologique» (Blanchard-Laville, 1999, p. 14)

D'ailleurs à ce propos, Blanchard-Laville mobilise les travaux de Revault d'Allonnes (1989) pour discuter de la posture clinique. C'est cette même posture clinique qui a pu nous poser question. Pour elle, la spécificité de la démarche clinique réside dans l'analyse du positionnement du chercheur clinicien. Ce positionnement est «privilegié et fragile à la fois» (Blanchard-Laville, 1999, p. 14), le clinicien se retrouve à la fois «armé et désarmé» (Blanchard-Laville, 1999, p. 14). Ces constats sont ceux que nous partageons durant notre étude, dans la posture d'enquête, le fait d'être en position de travailleur de tiers-lieux, a permis d'être «armé» au plus près du sujet, mais aussi «désarmé» par un manque de recul. Ce qui s'est retrouvé dans l'analyse de la reconnaissance par autrui, qui est un sujet non traité lors de nos entretiens. Il est possible que le fait d'être un travailleur de tiers-lieux a amené un biais lors de l'entretien, où ce sujet est devenu un «non sujet» lors des entretiens.

Pour finir sur cette posture clinique, une question réside à la fin de cette recherche : Quid de l'accompagnement des travailleur.euses de tiers-lieux après l'entretien ? Alors même que les entretiens ont permis de mettre en avant des dynamiques positives au travail, ils ont également mis en avant des dynamiques de souffrances au travail. Ainsi ces échanges sur des sujets difficiles ont pu être parfois difficiles à vivre en tant que chercheur, mais la question est surtout de savoir comment accompagner les travailleur.euses après les entretiens ? N'ayant point de réponse à cette question, il semble que les questions de bien être au travail prennent de plus en plus de place au sein des réseaux de tiers-lieux. Ainsi des événements traitant cette question là permettront sûrement un accompagnement des personnes interrogées.

Conclusion

Cette deuxième partie de la recherche à propos des résultats, nous permet plusieurs éclairages sur l'analyse du «vrai boulot» des tiers-lieux. Le découpage du «vrai boulot» sur les trois éléments : environnement, satisfaction, valorisation, nous permet ainsi de détailler ce qui ressort de notre terrain d'enquête.

En premier lieu, l'environnement des tiers-lieux, a été riche en compréhension des parcours des enquêté.es. En effet, alors même que la professionnalisation des travailleur.euses de tiers-lieux à lieu en France, il apparaît que nos enquêté.es ont des profils très différents provenant ainsi de disciplines d'étude différentes et appartenant à plusieurs générations d'âges différentes. Ces échanges sur les parcours de vie ont également mis en avant l'omniprésence de la thématique de l'épuisement professionnel, que cela soit avant de travailler en tiers-lieux ou même pendant. L'étude des tiers-lieux où ils.elles travaillent à également permis de mettre en avant un lien étroit entre des événements marquants de notre société (attentats 2015, Covid-19) et les tiers-lieux, faisant ainsi office de «constructeur de lien social». Puis enfin, l'étude de l'environnement en passant par l'analyse de la différence entre travail prescrit et travail effectif a permis de mettre au jour des distinctions intéressantes. En effet, les travailleur.euses travaillent en moyenne neuf heures de plus que leur contrat, amenant ainsi la question du travail gratuit des salarié.es. Entre prescrit et réel

est également apparu deux missions qui se trouvent invisibilisées : la mission d'accueil et le travail ménager.

Ensuite, l'étude de registre classique de satisfaction met à jour, et explique davantage ce que l'on entend souvent par la précarisation des emplois. Ainsi la rétribution économique des travailleur.euses apparaît comme nécessairement bas par rapport au niveau d'étude occupé. Cela vient forcément questionner une forme de reconnaissance de leur travail, même si à propos de la reconnaissance, c'est une thématique qui désigne un «non sujet» au sein de notre étude. Un non sujet dans le sens où les enquêté.es n'ont presque pas parler de cette reconnaissance. Nous posons notamment pour hypothèse que le manque de représentation collective sur le sujet ne permet pas de saisir ce qu'est «travailler dans un tiers-lieux», et que cela joue notamment dans la reconnaissance par autrui.

L'étude de la valorisation et du sens du travail a permis de mettre en avant ce que les travailleur.euses désigne davantage par leur «vrai boulot». On distingue notamment deux catégories : le travail comme service pour autrui et le travail comme expression de soi-même. Pour le travail comme service pour autrui, nous avons montré comment les travailleur.euses expriment travailler «pour» les gens du quartier où ils.elles travaillent. A partir de cela nous avons tenté de rapprocher la notion de travail social avec le travail dans les tiers-lieux. Sûrement d'une manière assez brève, dans le sens où ce même sujet conviendrait de devenir un sujet d'étude à part entière. Puis pour le travail comme expression de soi, l'étude a permis d'expliquer que leur travail permet aux travailleur.euses de s'exprimer personnellement et notamment à travers leur valeurs. Un élément intéressant à ce propos est que l'organisation du travail des tiers-lieux semble favoriser cette expression des individus dans leur travail.

Finalement, nous avons pu conclure que le «vrai boulot» des tiers-lieux consiste à travailler pour autrui à travers notamment une relation de service ou d'aide. Mais également à travers un travail pour soi, qui permettent une expression de soi. Cette expression de soi passe par le développement de projet régulier, et le travail en collectif qui est également très apprécié. Le travail semble ainsi recouvrir une dimension émancipatrice que cela soit pour les personnes passagère du tiers-lieux ou les travailleur.euses directement. Cela nous permet ainsi de repositionner le tiers-lieux comme un espace transitionnel comme le propose Liefhooghe (2018).

L'ensemble de cette recherche permet ainsi de traiter des thématiques encore aujourd'hui peu développées dans les recherches en sciences de l'éducation et de la formation. La revue de littérature sur les tiers-lieux nous permet une mise à jour du concept, alors que celui-ci tant à ce médiatisé mais avec une difficulté à vraiment en saisir les contours. L'étude du «vrai boulot» nous permet de mettre en avant une manière d'étudier le travail, à partir de sa valorisation et des dynamiques d'appropriation. Puis notre travail méthodologique et épistémologique vient questionner l'utilisation d'une démarche clinique au sein des sciences de l'éducation et la formation, alors même que pour Blanchard-Laville (1999), il s'agit d'une démarche tout à fait pertinente pour les sciences de l'éducation.

Au sein du chapitre cinq, la schématisation des «forces» négatives et positives au travail en tiers-lieux peut devenir un outil intéressant pour ces travailleur.euses. Aujourd'hui, alors même que le mouvement des tiers-lieux souhaitent se professionnaliser et se développer, la question du bien être au travail émerge comme un enjeu important. L'étude

réalisée ici peut servir de base pour comprendre les dynamiques à l'œuvre au sein du psychisme des travailleur.euses de tiers-lieux. Il serait tout à fait possible à partir de ce travail de recherche et de la schématisation effectuée de penser à des ateliers dédiés à la question du bien être pour les travailleur.euses de tiers-lieux. Leur permettant ainsi de réaliser une introspection intéressante, et de se construire une boussole personnelle et collective sur la manière de prendre soin des collectifs et des personnes dans les tiers-lieux.

Au cours de cette enquête en tiers-lieux sur le travail, j'ai souvent entendu la question : *«mais qui prend soin de ceux qui prennent soin ?»*, il est ainsi plus qu'important que les tiers-lieux se saisissent de ces questions. Car lorsque ce sont les travailleur.euses qui sont en position de mal être c'est tout un système, familial, amical et professionnel qui se retrouve impacté. Alors même que les tiers-lieux occupent des rôles essentiels à notre société : espace transitionnel, espace de débat, lieu de construction du lien social, etc. Qu'advient-il de nos sociétés humaines, si par le mal être de leurs travailleur.euses, ces espaces venaient à ne plus exister ?

Bibliographie

- Alzas, N., Froment, C. A., Huet, C., Yves, B., Rospabe, S., & Quenault, B. (2023). Résult'ilt. <https://tilt.hypotheses.org/resultilt>
- Ancian, J., Anteby, M., Bertaux, D., & Dion, E. (2020). Parler de soi : Méthodes biographiques en sciences sociales. Éditions EHESS.
- Arnoux-Nicolas, C. (2019). Donner un sens au travail : Pratiques et outils pour l'entreprise. Dunod.
- Avril, C., Cartier, M. & Serre, D. (2010). I / Des situations de travail. Dans : Christelle Avril éd., Enquêter sur le travail: Concepts, méthodes, récits (pp. 17-72). Paris: La Découverte.
- Beaud, S., & Weber, F. (2010). Guide de l'enquête de terrain : Produire et analyser des données ethnographiques (4e éd. augmentée). la Découverte.
- Becker Howard S, 1986, « Biographie et mosaïque scientifique », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 62/63, p. 105-110.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Maricourt, P. de. (2019). *Sens de la vie, sens du travail pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation, travail et santé* Malakoff: Dunod.
- Bellaoui, N, & Lamy, M (2015). Les associations, lieu de réinvention du travail ? Mouvements, 2015/1 n° 81. pp. 71-76. <https://doi.org/10.3917/mouv.081.0071>.
- Bertaux, D., & Singly, F. de. (2016). Le récit de vie (4e éd). Armand Colin.
- Bidet, A. (2011). L'engagement dans le travail : Qu'est-ce que le vrai boulot ? Presses universitaires de France.
- Blanchard-Laville, C. (1999). L'approche clinique d'inspiration psychanalytique : Enjeux théoriques et méthodologiques. Revue française de pédagogie, 127(1), 9-22. <https://doi.org/10.3406/rfp.1999.1081>
- Blanchet, A., Gotman, A., & Singly, F. de. (1992). L'enquête et ses méthodes : L'entretien. Nathan.
- Bourdieu P. L'illusion biographique. In: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 62-63, juin 1986. L'illusion biographique. pp. 69-72.
- Burret, A. (2015). Tiers lieux : Et plus si affinités. FYP éditions.
- Burret, A. (2023). Nos tiers-lieux : Défendre les lieux de sociabilité du quotidien.
- Cabrel, F. (1981) - Ma place dans le trafic (Clip officiel) [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=elnhgDw4vDY>

Caveng, R. (2012). Alexandra Bidet, L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot : Paris, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », 2011. *Travail et emploi*, 130, 94-96.
<https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.4000/travailemploi.5681>

Certeau, M. de. (1980). Arts de faire (Nouvelle éd). Gallimard.

Clot, Y. (2004). 19. Travail et sens du travail. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie* (pp. 317-331). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
<https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3917/puf.falzo.2004.01.0317>

Clot, Y. (2004). 19. Travail et sens du travail. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie* (pp. 317-331). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
<https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3917/puf.falzo.2004.01.0317>

Clot, Y. (2008). Travail et pouvoir d'agir. Presses universitaires de France.

Clot, Y. (2015). Le travail à coeur : Pour en finir avec les risques psychosociaux (Nouvelle éd.). la Découverte.

Colmellere, C, Corteel, D, Fages, V, & Lacour, S (2019). Dénouer l'écheveau des tiers lieux : tentatives généalogiques. *Sociologies pratiques*, 2019/1 N° 38. pp. 3-10.
<https://doi.org/10.3917/sopr.038.0003>.

Cottin-Marx, S. (2019). Sociologie du monde associatif. la Découverte.

Crozier, M., & Friedberg, E. (2014). L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective. Éd. du Seuil.

Coutrot, T. Perez, C. (2022). Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire: Paris, Seuil, coll. « La République des idées », 2022, 139 p.. *Travail et emploi*, 168
<https://www-cairn-info.distant.bu.univ-rennes2.fr/revue--2022-1-page-1k.htm>

Dauphin, S. (2009). Le travail social : De quoi parle-t-on ? : Informations sociales, n° 152(2), 8-10.
<https://doi.org/10.3917/inso.152.0008>

Darré J.P. (1999). La production de connaissance dans les groupes locaux d'agriculteurs. In : Chauveau Jean-Pierre (ed.), Cormier Salem Marie-Christine (ed.), Mollard Eric (ed.). L'innovation en agriculture : questions de méthodes et terrains d'observation. Paris : IRD, p. 93-112. (A Travers Champs). ISBN 2-7099-1442-5. ISSN 0998-4658

Décret-Rouillard, R. (2013). Collèges publics, collèges privés : Ethnographie comparative de configurations contextuelles et de leurs effets scolaires [These de doctorat, Rennes 2].
<https://theses.fr/2013REN20036>

Dejours C., 2009, Travail vivant, tome 2 : Travail et émancipation, Paris, Payot

Dejours, C. (2017). Chapitre I. Clinique du travail et évolution du droit. Dans : Nicolas Chaignot Delage éd., *Clinique du travail et évolutions du droit* (pp. 31-62). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

Delory-Momberger, C. (2019). Entretien de recherche biographique. Dans : Christine Delory-Momberger éd., *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique* (pp. 342-345). Toulouse: Érès. <https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3917/eres.delor.2019.01.0342>

Demazière D. 2008, « L'entretien biographique comme interaction : négociations, contre-interprétations, ajustements de sens », *Langage et société*, n° 123, p. 15-35.

Demazière, D., & Dubar, C. (2009). Analyser les entretiens biographiques : L'exemple des récits d'insertion (3. tirage). Presses de l'Univ. Laval.

Dominique Méda, « Thomas Coutrot, Coralie Perez, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire* », *Travail et Emploi* [En ligne], 168 | 2022, mis en ligne le 01 février 2023, consulté le 11 août 2024. URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/12484> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemploi.12484>

Dujarier, M. (2017). *Le management désincarné : Enquête sur les nouveaux cadres du travail*. La Découverte.

Dujarier, M. (2021). *Troubles dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée*. Presses Universitaires de France.

Dujarier, A., France Culture. (2021). *Travailler ? Pour quoi faire...* Youtube. <https://youtu.be/TeIDjtyH5Vc>

Dujarier, A.M., Arte. (2022). *Travailler a-t-il un sens ? Les idées larges* | ARTE. Youtube. <https://youtu.be/mU9jMhXLTN0>

Encore heureux (Firm) (Éd.). (2018). *Lieux infinis : Construire des bâtiments ou des lieux? = Infinite places: constructing buildings or places?* International Architectural Exhibition, Paris. Institut français : B42.

France Tiers-lieux. (2023, 26 septembre). *Rapport 2021 de France tiers-lieux - Nos territoires en action*. <https://francetierslieux.fr/publications/rapport-tiers-lieux-2021/>

Freudenberger H.J, « Staff burn-out », *J Soc Issues*, 1974, 30 :159

Fondation travailler autrement, Lévy-Waitz, L, W - P. (2018). *MISSION COWORKING TERRITOIRES TRAVAIL NUMÉRIQUE FAIRE ENSEMBLE POUR MIEUX VIVRE ENSEMBLE*

Friedmann, G., & Naville, P. (1961). *Traité de Sociologie du Travail*. *Revue Française de Sociologie*, 2(3), 203. <https://doi.org/10.2307/3319527>

Gauléjac, V. de, Blondel, F., & Taboada Leonetti, I. (1993). *La lutte des places* (Nouvelle éd. revue et augmentée). Desclée de Brouwer.

Gaulejac, V. de. (2007). Aux sources de la sociologie clinique. Dans : Vincent de Gaulejac éd., La sociologie clinique (pp. 25-55). Toulouse: Érès.

<https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3917/eres.roche.2007.01.0025>

Gaulejac, V. de. & Hanique, F. (2007). Conclusion. Dans : Vincent de Gaulejac éd., La sociologie clinique (pp. 319-326). Toulouse: Érès.

<https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3917/eres.roche.2007.01.0319>

Gény Yoann, G-Y. (05/07/2024). Tentative de définition juridique des tiers-lieux [Conférence]. îlot Kergaher, Bretagne.

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Mill Valley, CA: Sociology Press

Gorz, A. 1988, Métamorphoses du travail, quête du sens. Critique de la raison économique

Gueguen, Y. (2019). Ethnographie des pratiques musicales audionumériques d'élèves en difficulté socioscolaire [These de doctorat, Rennes 2]. <https://theses.fr/2019REN20043>

Guelamine F., 2001, « Les faces cachées de la “différence culturelle”. La construction d'une altérité ambiguë par les travailleurs sociaux », Les Cahiers du Cériem, n° 8, p. 9-22

Hanique, F. (2007). De la sociologie compréhensive à la sociologie clinique. Dans : Vincent de Gaulejac éd., La sociologie clinique (pp. 91-113). Toulouse: Érès.

<https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3917/eres.roche.2007.01.0091>

Hély, M. (2009). Les métamorphoses du monde associatif. Presses universitaires de France.

Hilgard, E. R. (1986). Divided Consciousness: Multiple Controls in Human Thought and Action. New York: John Wiley & Sons

Hughes, E. C. (avec University of Florida, G. A. S. L.). (1958). Men and their work. Glencoe, Ill.,: Free Press. <http://archive.org/details/mentheirwork00hugh>

Inspection générale des affaires sociales (Igas), 2006, Intervention sociale, un travail de proximité, Paris, La Documentation française

Kaufmann, J.-C., & Singly, F. de. (1996). L'entretien compréhensif. Nathan.

Kilani, M. (1994). Du terrain au texte. Communications, 58(1), 45-60

Klapp, O. E. (1969). Collective search for identity. Holt, Rinehart and Winston.

Krauss et Tremblay, H. et D.-G. (2019). Tiers-lieux : Travailler et entreprendre sur les territoires : Espaces de coworking, fablabs, hacklabs... Presses universitairesdeRenneset presses de l'université du Québec.

Krinsky J., Simonet M., (2012). « Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction » Sociétés contemporaines, (n° 87) (3), 5-23. <https://doi.org/10.3917/soco.087.0005>.

Lapassade, G. (2000). Vocabulaire de psychosociologie. In Vocabulaire de psychosociologie (p. 375-390). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.barus.2002.01.0375>

Larousse, É. (s. d.). Définitions : travail, travaux - Dictionnaire de français Larousse. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/travail/79284>

Laville, J (2001). Travail : la nouvelle question politique. Revue du MAUSS, 2001/2 no 18. pp. 79-91. <https://doi.org/10.3917/rdm.018.0079>.

Théry, H. « Le champ du social » dans Recherche sociale, Janvier-avril 1971. (2016). Recherche sociale, N° 219(3), 90-91. <https://doi.org/10.3917/recsoc.219.0090>

Lejeune, C. (2014). Manuel d'analyse qualitative : Analyser sans compter ni classer (2e éd). De Boeck.

Lhuillier, D. (2019). Clinique du travail. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (pp. 100-104). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0100>

Liefooghe, C. (2018). Les tiers-lieux à l'ère du numérique : diffusion spatiale d'une utopie socio-économique. *Géographie, économie, société*, 20, 33-61. <https://doi-org.distant.bu.univ-rennes2.fr/10.3166/ges.20.2017.0028>

Liefooghe, C. (2018). Le tiers-lieu, objet transitionnel pour un monde en transformation. *L'Observatoire*, N° 52(2), 9. <https://doi.org/10.3917/lobs.052.0009>

LOI n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement (1), 2009-967 (2009).

LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (1), 2014-856 (2014).

Longuenesse, É. (2019). Retour sur la méthodologie des entretiens biographiques. *Bulletin de l'AFAS*, HS1, 20-23. <https://doi.org/10.4000/afas.4349>

Maslach C., 1976, « Burned-out », *Human Behavior*, 5 (9) : 16-22

Marchive, A. (2012). Introduction. Les pratiques de l'enquête ethnographique: Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle, Vol. 45(4), 7-14. <https://doi.org/10.3917/lsdle.454.0007>

Méda, D. (2021). *Le travail : Une valeur en voie de disparition ?* (Nouvelle éd.). Flammarion.

Mialaret, G. (2017). *Les sciences de l'éducation*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.miala.2017.01>

Morin, E. M., Irsst, Aranha, F., De Recherche Robert-Sauvé En Santé et En Sécurité du Travail du Québec, I., & Vargas, F. G. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel.

Nouveaux lieux, nouveaux liens. (s. d.). Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.

<https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/nouveaux-lieux-nouveaux-liens-56>

Observatoire des Tiers-Lieux. (2024, 18 juillet). En France en 2023.

<https://observatoire.francetierslieux.fr/donnees/>

Oldenburg, R. (1999). The great good place : Cafés, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community. Marlowe ; Distributed by Publishers Group West.

Oldenburg, R., & Brissett, D. (1982). The third place. *Qualitative Sociology*, 5(4), 265-284.

<https://doi.org/10.1007/BF00986754>

Ott, L. (2011). Travail, travail social et travail du social: Transversalités, N° 120(4), 87-100.

<https://doi.org/10.3917/trans.120.0087>

Pagès, M., Van den Hove, D., & Legrand, M. (1996). Le travail d'exister : Roman épistémologique. Desclée de Brouwer.

Paie ton taf dans ton Tiers-lieu. (s. d.). Paie Ton Taf Dans Ton Tiers-lieu.

<https://www.apluscestmieux.org/blog/paieonttaf>

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.

<https://doi.org/10.7202/1002253ar>

Pette, M (2017). Cherche travailleur précaire, Bac+5 souhaité, 1800 € bruts mensuels. Plein droit, 2017/1 n° 112. pp. 17-20. <https://doi.org/10.3917/pld.112.0017>.

Piccardo, C. ; Benozzo, A. 1996. *Etnografia organizzativa*, Milan, Raffaello Cortina

Plantard, P. (2011). Pour en finir avec la fracture numérique. Fyp.

Plantard, P. (2019). Mythes, rites et tribus du numérique: *Éducation Permanente*, N° 219(2), 116-127.

<https://doi.org/10.3917/edpe.219.0116>

Plantard, P., & Serreau, M. (2023). Le numérique comme fait social total. *Canadian Journal of Learning and Technology*, 49(4), 1-19. <https://doi.org/10.21432/cjlt28463>

Rifkin, J. (1995). The end of work : The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. Putnam.

Posset, A (2021). Souffrances au travail et burn-out Ruptures et résilience. *Le Journal des psychologues*, 2021/7 n° 389. pp. 67-73. <https://doi.org/10.3917/jdp.389.0067>.

Proulx, S. (2005) Penser les usages des TIC aujourd'hui : enjeux, modèles, tendances in Lise Vieira et Nathalie Pinède, éd., Enjeux et usages des TIC : aspects sociaux et culturels, t. 1, Presses universitaires de Bordeaux, Bordeaux, p. 7-20

Revault D'alounes C. (1989). - Psychologie clinique et démarche clinique. In : C. Revault d'Allounes et al., La démarche clinique en Sciences Humaines. Paris : Dunod

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Simondon, G. (1958). *Du mode d'existence des objets techniques* (Ed. augm). Aubier.

Simonet, M. (2018). *Travail gratuit, la nouvelle exploitation ?* Textuel.

Smith, N. H. (2013). Le travail comme expression: *Travailler*, n° 30(2), 67-86.
<https://doi.org/10.3917/trav.030.0067>

Sonia, K., & Kumar, R. (2021). Revisiting Oldenburg's Third Place : Leisure in the Coffee House. *Journal on Tourism & Sustainability*, 5, 2515-6780.

Sovet, L. (2019). Chapitre 1. Repères et débats conceptuels sur la psychologie du sens. Dans : Jean-Luc Bernaud éd., *Sens de la vie, sens du travail: Pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation, travail et santé* (pp. 13-28). Paris: Dunod.
<https://doi.org/10.3917/dunod.berna.2019.01.0013>

Stroobants, M., & Singly, F. de. (2016). *Sociologie du travail* (4e éd). Armand Colin.

Turkle, S., & Richard, C. (2015). *Seuls ensemble : De plus en plus de technologies de moins en moins de relations humaines*. Éditions l'Échappée.

TEDxRennes. (2024b, juin 18). Akira Lavault. TEDxRennes. <https://tedxrennes.com/akira-lavault/>

Ughetto, P. (2024). De nouvelles organisations du travail et une évolution des modes de management ? : *Administration*, N° 281(1), 55-57. <https://doi.org/10.3917/admi.281.0055>

Université de Rennes 2. (2017). *projet d'établissement, axe 8*

Université de Rennes 2. (2022). *Convention partenariale avec l'association ESS Cargo & Cie*

Vigarello, G. (1958). *Le propre et le sale : L'hygiène du corps depuis le Moyen âge*. Seuil.

Wendling, T. (2010). Une joute intellectuelle au détriment du jeu? : Claude Lévi-Strauss vs Roger Caillois (1954-1974). *Ethnologies*, 32(1), 29-49. <https://doi.org/10.7202/045211ar>

Winnicott, D. W., & Harrus-Révidi, G. (2010). *Les objets transitionnels* (Nouvelle éd.). Payot & Rivages.

Annexes

Annexe 1 : fiche paie ton taff en tiers-lieux



TON NOM DE CODE

Ton titre/Ta fonction
 Ton âge | Ton niveau d'étude | Ton nombre d'années d'expérience |
 Ton statut

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

CE QUE J'AIME MOINS !

MA FICHE DE POSTE

Nombre d'heures

TRADUITE DANS LA VRAIE VIE

Nombre d'heures hebdomadaire

Sur une échelle de 1 à 5 correspondant à :

1 : Jamais - 2 : Rarement - 3 : Parfois - 4 : Souvent - 5 : Très souvent

<p>Surcharge de travail ...</p> <p>Longue journée de travail ...</p> <p>Instructions contradictoires ...</p> <p>Travail en horaires atypiques ...</p> <p>Imprévisibilité des horaires de travail ...</p> <p>Tension avec le public ...</p> <p>Contact avec la souffrance ou la détresse humaine ...</p> <p>Exigence de devoir cacher ses émotions ...</p> <p>Faible marge de manoeuvre pour faire son travail ...</p> <p>Rythme de travail imposé ...</p> <p>Ne pas pouvoir développer ses compétences ...</p>	<p>Ne pas participer aux décisions ...</p> <p>Relations conflictuelles avec la hiérarchie ...</p> <p>Relations conflictuelles avec les collègues de travail ...</p> <p>Aucune perspective de carrière ...</p> <p>Harcèlement moral ...</p> <p>Ne pas être fier.e de son travail ...</p> <p>Ne pas pouvoir faire un travail de qualité ...</p> <p>Peur de perdre son emploi ...</p> <p>Non maintien du niveau de rémunération ...</p> <p>Contrat de travail précaire ...</p> <p>Incertitude sur l'avenir ...</p> <p>Difficulté à équilibrer vie professionnelle et vie privée ...</p>
--	--

MES OUTILS

Partage des pistes de solutions, des outils testés ou encore des ressources

Annexe 2 : Fiche support des entretiens

Choisis toi un nom de code qui représente ton rapport au travail

TON NOM DE CODE

Ta fonction | Ton âge | Ton niveau d'étude | Ton nombre d'années d'expérience | Ton statut (CDD, CDI, ...)

MA FICHE DE POSTE **NB HEURES**

Mettre ici les différentes missions présentes sur ta fiche de poste

TRADUITE DANS LA VRAI VIE **NB HEURES**

Mettre ici les missions que tu fait même celle en dehors de celle prévue dans ta fiche de poste

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

Mettre ici ce que tu aimes dans ton travail

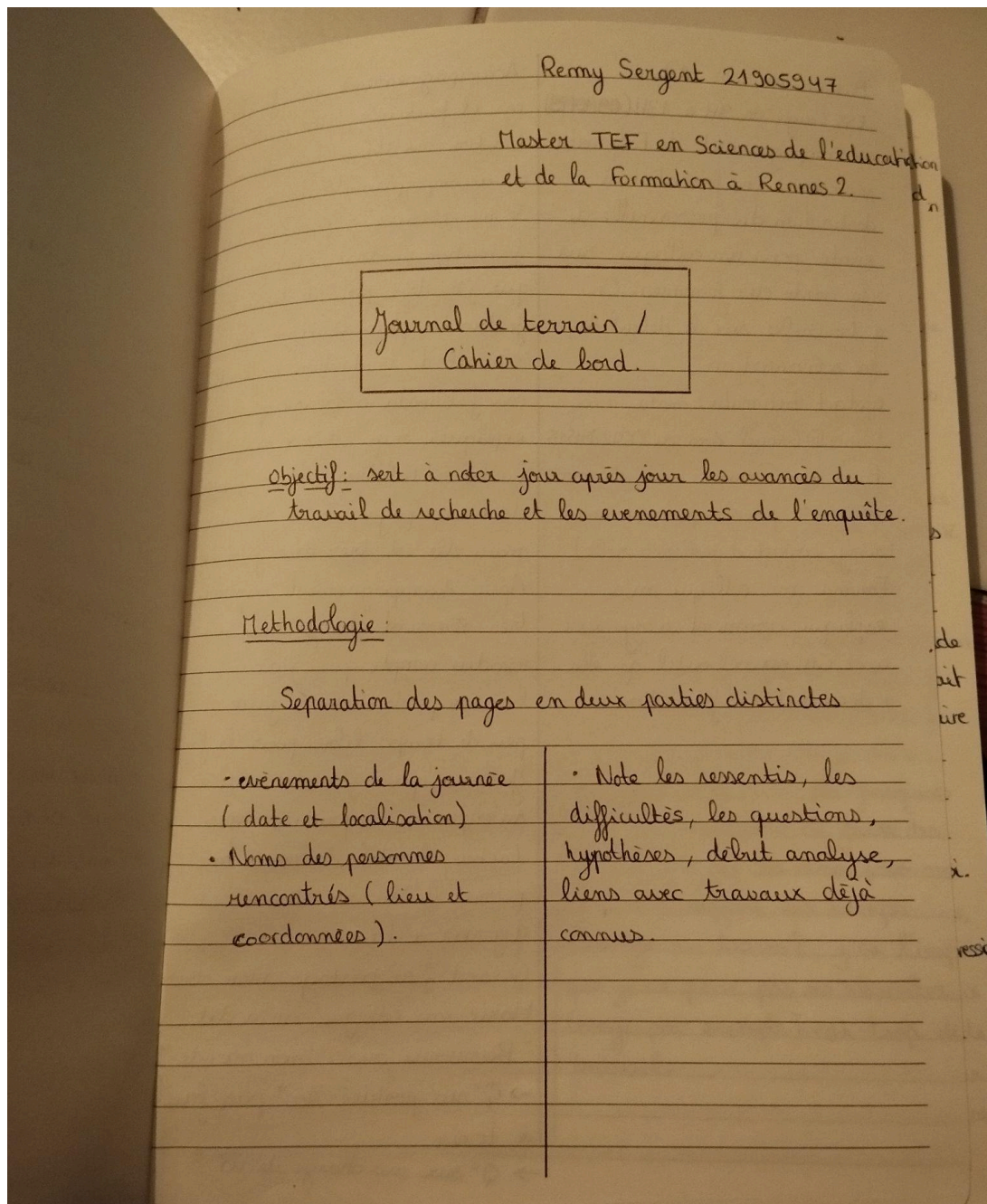
CE QUE J'AIME MOINS !

Mettre ici ce que tu aimes moins dans ton travail

LE SENS AU TRAVAIL

Quel sens donnes tu à ton travail ?
Comment donnes-tu du sens à ton travail ?

Annexe 3 : Journal de bord



Matière en salle Adé à
ESS Cargo de 9h à 13h (09/10/23)
- Accompagnement de Fabimata
pour créer une formation à
destination du personnel de
santé pour un colloque sur
la santé des femmes. On
a travaillé sur le détail de
la scénarisation
contact Fabimata mata.avo
france@gmail.com au 0642341515
Puis après mise à jour de ma
TO DO list puis réponse de mail
(amg, contact et gestion de salle)
Emma ma collègue m'a
expliqué comment s'organiser
avec un nouvel outil qu'elle
a découvert en formation

Accompagnement pas facile,
car il faut aller vite pour tout
tester car Marie m'a donné
un accompagnement un peu tard.
Je me retrouve à préparer une
formation en deux semaines alors
que j'ai déjà plein de travail
Je dois en plus réaliser un
travail de traduction en combiné
car Fabimata n'arrive pas à
expliquer ce qu'est son sujet
l'arbre à palabres. Puis j'écris
de l'accompagnement à ce stade
mais elle est très désorganisée
Après l'accompagnement, moment
très stressant car je me suis
rendue compte que j'avais
beaucoup de choses à faire et
peu de temps libre pour le faire.
Je sens que j'ai du mal à
m'organiser et prioriser mes
tâches, l'outil d'emma me
permet de moins stresser et
d'y voir + clair
Quand j'ai partagé mon stress
Marie ma collègue m'a dit
"Bienvenue dans mon monde"
→ Q sur posture Acc+ pas facile
à tenir
→ Q sur surcharge de W?

09/10/23
Après-midi en Salle Adé à
ESS Cargo de 14h30 à 17h30.
- Organisation des travaux à
faire dans la semaine et
mise en place de l'organisation
expliquée par Emma + été avec
création d'une MIND-MAP.
- Travail sur réalisation
d'un rebo-planning de l'année
avec mes dates de cours,
d'autoforformation, de congé et
jours fériés. Tout cela afin
que je puisse mieux m'organiser
- Travail sur qu'est-ce que
étude de marché pour essayer
de réfléchir à une méthodologie
Avec notamment lecture de
celle faite par Janny l'année
dernière
- Appel avec Amélie pour
organisation d'une multi-
fréquence Numérique / économie
circulaire pour le festival
Verdegens.

Une après-midi encore bien
occupée, le travail d'organisation
me plaît et me rassure. Quand,
je vois la chose de Marie qui a
beaucoup de choses à faire cela
me rassure sur le fait que ça
va pour moi, même si j'ai
l'impression que c'est beaucoup
quand même. Marie "je vais
moins demain, j'ai même pas
de pause pour manger!"
Je me rend compte que Nolwen
me propose de faire plein de choses
mais finalement je ne sais pas
vraiment comment les faire?
Je suis assez stressée pour l'étude
de marché car j'en ai jamais fait
et je ne sais pas comment en faire
une. D'un autre côté je suis
satisfaite d'organiser des journées
qui me permettent de faire des
actions qui ont du sens pour moi.
J'ai un rapport au temps
étrange au travail, j'ai l'impression
que je ne peux pas m'absenter
(congés par exemple) car trop de
travail.

un mail bilan + mise
photo sur drive
J'ai fait par envoyer à la
reprographie l'affiche pour les EFP
pour commencer la Com.
J'ai également donné la clé
à Cédric (Salle Torne).

Mardi 24/10/23 de 9h à 13h
Ce matin nous avons fait
comme chaque mardi matin
une réunion d'équipe avec une
nouvelle particularité, c'est
que chaque dernier mardi du
mois nous faisons une BIG
réunion. Cette BIG réunion
représent le détail de base
plus des éléments importants
d'un point de vue stratégique
comme le point village, le point
sur les indicateurs de suivi
des projets pour l'AMI fabrique
de territoire. Nous avons donc
fait la première réunion de
triage puis la BIG réunion.
Après cette réunion, j'ai
envoyé quelques mails pour la
réservation des salles. Et
Janny une ancienne

choses pas faites (en
com de l'EFP prochain).

la première réunion de
triage a été plutôt rapide du
fait que nous sommes 4
seulement avec manon en plus.
Manon nous a fait un
rapport d'étonnement sur
le fonctionnement de l'association.
Par elle nous avons un
contexte de travail chaleureux
et bienveillant. Elle se sent
bien accueillie et à noter
la différence avec tous les
autres stages qu'elle a faits,
où elle était mal accueillie et
où l'ambiance était froide.
Pour la BIG réunion, cela
a été fastidieux et peu fluide
sur certains moments. Mais
comme je l'ai partagé en
bilan de fin, je pense que
c'est nécessaire de s'ateler

alternante est passée nous
vous pour faire un petit
caucus.

aux choses qu'on pas envie
de traiter normalement car
c'est un sujet pas facile
par exemple. Et c'est aussi
normal que ce soit moins
fluide car on a besoin de
réfléchir en collectif. De
plus je trouve ce genre de
réunion hyper importante
car elle permet de partager
les enjeux stratégiques de
l'asso et que l'on puisse
y participer. Cela permet
une forme de démocratie
dans l'équipe et un
partage de l'information
égale pour tous. Je trouve
ça vraiment chouette et j'ai
décidé d'organiser la prochaine
réunion de ce type.


Mardi 24/10/23 de 14h à 20h30
le temps de formation en
équipe est hyper intéressant
car il a permis d'échanger
sur nos pratiques et de
voir comment s'organiser et
personne. Cela a été intéressant
d'échanger également sur
notre énergie durant la

Annexe 4 - Fiche complétées lors des entretiens

Entretien n°1

✓

Petit lapin avec baskets ailes
qui vole vers le ciel.



COORDINATRICE - ANIMATRICE VIE ASSO
28 ans BAC + 5. 5 ANNEES CDI

MA FICHE DE POSTE 17,5H/Hebdo

- ✗ Faire connaître, aller vers et faire réseau
- ✗ Accueil et coordination.
- ✗ Administration et stratégies

TRADUITE DANS LA VRAI VIE 35H/Hebdo

- ménage, nettoyage - (WC sèches) -
- rapports humains (+ + +)

je le fais moins bien qu'il écrit dans la fiche de poste.

↓

manque de TPS

↓

P3 de répartition de tâches de l'asso.

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

- Sens
- Rapports humains variés ++
- Absence de routine
- Liberté, autonomie.

CE QUE J'AIME MOINS !

- Recherches de sub.
- Parfois "faillonnements" dans les tâches.
- Précarité.

LE SENS AU TRAVAIL

- valeurs nihilistes, capacité de remise en question et individuelle et collective, simplicité des rapports humains, émulation par la pluridisciplinarité du projet etc.
- ça prend deux types / contente de venir travailler / humain au travail pour ça et les tâches centre.

le couteau suisse



Chargée de médiation + recherche action 28 ans
2.5 ans d'exp - CDI

MA FICHE DE POSTE

35

- Animat' → orga de la vie asso
- visites du lieu
- aller vers
- acc. l'axe recherche - act'
- Intermediat' entre acteurs de rech. + de terrain
- Co concevoir les labos / rencontres
- Nourrir le projet de l'asso

TRADUITE DANS LA VRAIE VIE

42

- Accueils
- gestion du quotidien + du lieu
- Tri de la boîte mail
- Acc. certaines difficultés sociales

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

Croiser bcp de monde / d'envies / besoins divers.
Accueillir
Participer aux réflexions globales
faire émerger des sujets

CE QUE J'AIME MOINS !


Equilibre difficile entre les missions
Périodes de fatigue +++
hyperresponsabilité
Charge mentale

LE SENS AU TRAVAIL

- Le projet global de Pasteur qui répond à des besoins + visée politique
- En réfléchissant tjrs au projet, en restant vigilants

✓

La developpuse



Responsable 43 ans Master ESS 20ans d'experience pro - CDI.

MA FICHE DE POSTE 32h 0,9

- Gestion admi « finan cié » politique
- Gestion des RH
- Management de l'équipe
- Développement & pilotage de projet

TRADUITE DANS LA VRAI VIE 32h

Idem

- Animation
- Accueil

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

- la polyvalence
- le travail en équipe
- le dpt de projet

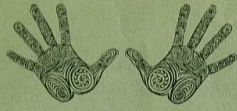
CE QUE J'AIME MOINS !

- le management
- la lourdeur administrative

LE SENS AU TRAVAIL

Values perso = values au travail

L'ATOPNADE



charge d'animation - 53 ANS -
Niveau du BAC - 36 ANS EXPO -
CDI (Adultes Relais)

MA FICHE DE POSTE

35H

charge d'animation
Accueil
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE
ATELIER CUISINE

TRADUITE DANS LA VRAIE VIE

L2H

Gestion des conflits
Notion d'Albor Vers
et de FAURO Avec.
→ Role de Facilitateur
dans le Quartier, pour
les habitants -
Relais → INSTITUTIONS
Faciliter le lien entre
habitants
Gestion Espace lieux - Tabletes
FAURO construction / regler

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

TRAVAILER pour les
personnes / habitants
J'aime ce que je fais
en lien avec ma fiche de
poste -

J'aime cuisiner
J'aime les situations inattendues


CE QUE J'AIME MOINS !

FAIRE les Tabletes
Rappeler les règles
fermement

LE SENS AU TRAVAIL

- ① Le lien avec nos 5 sens -
Amener les personnes à FAIRE / ou penser
pour eux mêmes - (Autonomie / pouvoir d'agir)
- ② EN ETANT soi-même, SANS SOTERAIIR
(VAIEURS)

ENGAGÉE → LA MULTI PRISE
VALEURS ET CONVICTIIONS → ENGAGÉE



Co-dirigeante - 34 ans - Bac + 5 -
4 ans dans la fonction
10 ans sinon
CDI

MA FICHE DE POSTE 28^h

Administration générale et ingénierie de projets
Gestion comptable et financière
Gestion sociale et gouvernance interne
Responsable de projets

TRADUITE DANS LA VRAI VIE 35^h

//

Animation
Rôles domestiques: vaisselle, ménage,
Gouvernance exterie

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

- Equipe / collectif / coopération / partage
- Flexibilité horaires / télétravail
- Diversité de tâches
- Possibilité d'innover
- Autonomie

liberté

CE QUE J'AIME MOINS !

La pression liée au fonctionnement associatif → heures supp non rémunérées → impact sur vie perso et de famille → stress

LE SENS AU TRAVAIL

liberté / animation et équilibre vie pro / vie perso
travail = pas lieu déterminant santé
utilité → ex interne et ex exterie

Cheffe d'orchestre

Chargée de mission / 28 ans / Master ESS / Sans CDI

MA FICHE DE POSTE 35h

- coordo de suivi de projet
- Dupt pentaracial
- Com interne & externe
- Autres - gouu' numérique compta.

TRADUITE DANS LA VRAIE VIE 35h

- Création d'outils
- Recherche Financement
- Rapports APP
- Suivi, pilotage projets (alim', aller-bas, ^{evs} idempbil)
- Anim' gouu' (CA, rapport activité, AG)
- Participat' replet° ps & statut asso
- Admin (factures, numérique)
- Mobilisation
- Rolat° usagers, bénévoles
- Animat° du lieu
- Participat° évènement

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

- w équipe -
- Créativité -
- Autonomie -
- Rolat° usagers & bénévoles
- Animat° session
- Multiplicité / diversité missions

CE QUE J'AIME MOINS !

- Solitude
- Rolat° "Politique"

LE SENS AU TRAVAIL.

Les une obligation

VALEURS

BENEFICIALE → faire du bien

Cric Naturel



Directrice du CAP (collectif agroculturel de la prévalaye) - projet culturel de la Basse Cours -
Coordination de la programmation - 36 ans - Master 2 en sciences politique (sciencesPo) - 15 ans
expérience - CDI

MA FICHE DE POSTE

35H

Responsabilité financière et administrative et
garantir une stabilité
Porter le développement stratégique avec le CA et
la SCIC de la Basse cours
Coordination équipe et management
Coordination de la programmation
Gestion de projet sur des projets en spécifique

TRADUITE DANS LA VRAI VIE

45h

Devant mon ordinateur
Pas envie d'être sur administratif mais besoin de terrain
Accueil
Animation vie du projet
Ménage › Nettoyer les toilettes
Gestion de la communication
Technique de la scène

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

Être avec des personnes très différentes avec parcours différentes
Adore le lieu
La dynamique collective autour du projet
Voir ce que ça apporte aux gens
Quand les gens sont content d'être là
Créer des projets et réfléchir dessus
Faire du lien entre les gens et les projets
Tâche répétitive : la compta par exemple
Les gens
Avoir de la liberté dans organisation du travail

CE QUE J'AIME MOINS !

La pression financière
Quand ça se passe pas bien humainement
Responsabilité RH (pas toujours agréable)
Trop de charge de travail sur trop longtemps (impact sur ma santé)
Quand il pleut sur le lieu
Sentiment de fusion avec projet, quand ça se passe mal alors impact perso
Sacrifice perso pour le projet › Trop d'investissement, surengagement

LE SENS AU TRAVAIL

Répondre à des besoins, se sentir utile pour des personnes
Créer du lien après le Covid
Proposer espace de rencontre et échange face aux numériques
Avoir un espace positif pour accueillir les gens
On perd un peu de sens quand on est loin du terrain mais besoin
d'une spécialisation dans le travail › Recherche transversalité
Pas de sens à travailler derrière un ordinateur et de pas être en lien

Mary Poppins



Coordinatrice - 47 ans - Bac+2 - 20 ans expérience - CDI

MA FICHE DE POSTE

35h

Gestion RH (salarié, bénévole et service civique)
Suivi comptable, recherche de financement
Suivi des projets
Développement projet
Développement des partenariats

TRADUITE DANS LA VRAI VIE

50h

Ménage
Courses
Assurer la logistique des événements sur le quartier (braderie et marché d'hiver)
Organiser la gestion des bénévoles

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

Voir les personnes évoluées (habitant, bénévoles, stagiaires)
La relation humaine
Créer des projets

CE QUE J'AIME MOINS !


Aller chercher des sous régulièrement
Toujours à coté des cases financières
Trop de réunions avec les partenaires, quartier ou ville

LE SENS AU TRAVAIL

Donne du sens à travers nos actions et nos projets
"Je sais trop rien faire d'autres que faire ce que je fais là"
"C'est l'humain qui a du sens quoi"

Choisis toi un nom de code qui représente ton rapport au travail

TON NOM DE CODE *En mouvement !*



MA FICHE DE POSTE

NB 225 HEURES

Changement d'adresse et de mobilisation
Bac + 2 / Bac + 3 / Bac + 4 / Bac + 5
5 ans / 5 ans / 5 ans / 5 ans
CDD / CDI

Ton nombre d'années d'expérience | Ton statut (CDD, CDI, ...)

NB 26 HEURES

TRADUITE DANS LA VRAI VIE

MA FICHE DE POSTE

- * Mobilisation des habitants et des bénévoles
- * Assurer le fonctionnement de la mairerie temps, savoir, les échanges de services et faciliter l'entraide
- * Mettre en place les missions et l'encadrement territorial
- * Communiquer autour de ta mission
- * Participer à la dynamique collective D'ESS. Carac et cie

TRADUITE DANS LA VRAI VIE

Tout est prévu par là :

- * Mobilisation des Bénévoles

Mettre ici les missions que tu fait même celle en dehors de celle prévue dans ta fiche de poste

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

Les valeurs inhérentes de l'asso auxquelles j'adhère personnellement

Mettre ici ce que tu aimes dans ton travail

la flexibilité et l'absence de la mise en place de l'organisation de mes missions.

CE QUE J'AIME MOINS !

la désorganisation due à la réservation des espaces ;

Mettre ici ce que tu n'aimes pas dans ton travail

des salles, la prise des affaires, la prise de temps en changeant une salle à l'autre...

LE SENS AU TRAVAIL

- * Les activités de l'association et en particulier celles en lien avec le groupe d'entraide perdent à mes valeurs personnelles
- * Le travail d'un nouveau métier passe mes sens fait également partie de mes motivations et va dans le sens de mes valeurs
- * en marchant, en bouillant les habitudes, mes idées, mais rapidement est en train de se réaliser en réalisant les effets

La douce militante



Responsable Communication et documentation - 28 ans - Bac +5 - 4 ans expérience - CDI

MA FICHE DE POSTE

29h

Assurer la communication et la documentation
Mettre en place une stratégie de communication auprès des différents publics
Sur différentes plateformes : support printe, Réseaux sociaux, newsletter
Organisation d'événements
Relation presse, site internet
Gestion de Movilab pour la documentation
Mettre en place une stratégie de documentation
Gouvernance association (conseil d'administration) et Assemblée générale
Stratégie d'animation de la communauté

TRADUITE DANS LA VRAIE VIE

31h

Accompagner les membres équipes à réaliser les supports de communication
Signalétique du lieu
Accompagnement volontaire en service civique

CE QUE J'AIME DANS MON TRAVAIL

Le fait que ce soit un projet collectif
Appris beaucoup de choses
Façon de faire horizontale entre les personnes
Être en lien les uns avec les autres
Partager des valeurs communes avec des personnes
Valoriser des projets sociaux-environnementaux
Créer du lien social dans l'accompagnement de personne
Accueillir et être chargé d'accueil

CE QUE J'AIME MOINS !

Gestion des réseaux sociaux : ça me désorganise car logiciel fait pour attirer ton attention et te faire consommer du contenu
Être cadre flexible mais qui peut être lourd (pas de bureau fixe), être sollicité au quotidien
Phase instable lorsqu'il y a peu de projet et de ressources humaines

LE SENS AU TRAVAIL

Mon travail est une forme de militantisme : lutte contre les précarités, contre le réchauffement climatique. Responsable de la com mais pour des projets qui ont du sens.

Arrive à combiner son travail et ses valeurs personnelles
Essentiel de donner du sens à son travail

Actions de l'association vont combattre ce qui pose problème au niveau politique (monté du fascisme). On est en lutte contre ces idées politiques.