

Partie deux

# QUELLES SONT LES PROPOSITIONS LÉGITIMES DE TEMPS LIBRE?

---

Extrait du rapport de stage *100 jours à Berlin* (pp.33-34),  
effectué à Moccu, agence de création  
de supports numériques basée à Berlin,  
du 16 juin au 19 septembre 2014.

---

« Premier trajet sur mon joli vélo. Je pars un peu plus tôt de Kreuzberg histoire de prendre le temps d'éventuellement me perdre. Je me rends vite compte que ce sera difficile, étant donné que le trajet est très simple : toujours tout droit, en direction de Prenzlauerberg.

**Et franchement, quitte à ramer pour aller au boulot le matin, autant pédaler.**

On m'avait dit qu'à Berlin, les vélos n'ont généralement pas de vitesse, tout simplement parce que la ville est "toute plate". Je démarre donc d'un coup de pied, sentant le vent dans mes cheveux, le pollen dans mes yeux; je file droit et vite, sans crainte, espace pour lui et moi réservé, je vibre – oui, je vibre, sur les foutus pavés; dans l'ivresse de cette liberté. Pédaler, pédaler, dérailler; accélérer dans la descente, passage à l'orange obligé – et se faire insulter :  
— ROOOOOOOT.

Je finis par me perdre quand même, pour mieux perdre du temps et prendre le soleil. Au bout d'un quart d'heure, j'arrive à la porte de Brandebourg, je file sur l'avenue Unter die Linien et me voilà du côté de l'Alex. Je passe devant mon ancienne auberge et j'arrive devant une des seules côtes berlinoises, celle qui mène à Prenzlauerberg. "Toute plate", oui oui.

À bout de souffle, j'arrive finalement à Moccu. Roulant à travers la cour de l'agence, un pied sur une pédale, l'autre en équilibre, attendant de rejoindre la terre ferme, je stoppe mon mouvement et ajoute mon nouveau joujou aux autres, fièrement alignés. Je me bats avec mon cadenas après avoir remarqué que mon vélo n'est pas en danger entre les murs de Moccu.

À ce soir: »

Partie deux

# QUELLES SONT LES PROPOSITIONS LÉGITIMES DE TEMPS LIBRE?

## 1. RÉACTIONS FACE À L'ACCÉLÉRATION DU TEMPS

La lenteur, un mode de vie

*« Pour comprendre ce qu'est l'accélération du monde, il faut comprendre ce que signifie la lenteur. »<sup>1</sup>*

La lenteur est une richesse de temps. Un état qui nous permettrait d'enfin prendre le temps de faire ce que l'on a faire, le temps de percevoir ce qui a été fait, sans la pression de l'urgence.

En allemand *Muße* - qui signifie le loisir, la créativité - est le contraire de l'ennui.

*« La richesse temporelle n'est ni l'ennui, ni une décélération contrainte, mais elle est avant tout un élément d'autonomie. »<sup>1</sup>*

Alors quelle serait la « bonne technique », la solution, à la fois, individuelle et collective, la résistance légitime pour atteindre un capital temporel satisfaisant ?

*« Si j'ai appris quoi que ce soit au cours de l'année passée, c'est que l'ironie suprême de publier un livre sur la lenteur est que vous devez aller le promouvoir partout, vraiment vite. »<sup>2</sup>*

L'appel à ralentir ne date pas d'aujourd'hui. Il naît en effet au XIX<sup>e</sup> siècle, en même temps que la révolution industrielle. L'utilisation du terme « slow » comme emblème d'une contre-culture démarre en Italie à la fin des années 1980 avec le « slow food ». En réaction au projet d'installation d'un fast-food sur la place d'Espagne, à Rome, un groupe de gourmets se constitue pour réhabiliter les plaisirs de la table et soutenir une agriculture écologique, par opposition à une alimentation industrielle de piètre qualité.

Aujourd'hui, le terme a largement dépassé le « slow food ». Mais il fonctionne parce qu'il se confronte à un tabou : l'Occident se méfie de la lenteur et rencontre une aspiration commune, en plusieurs endroits du monde, à ralentir. Il aspire à contrer la consommation effrénée. La philosophie du slow oppose le mieux au plus rapide, la qualité à la quantité.

*« En réalité, il s'agit moins de faire lentement que de cesser d'exclure ou de détruire par la vitesse. »<sup>2</sup>*

## La procrastination

La procrastination pourrait être considérée comme une autre tentative de déjouer le temps :

*« Pourquoi faire aujourd'hui ce qu'on peut remettre au lendemain ? Pourquoi accomplir une tâche importante alors qu'on peut d'abord tailler ses crayons ou fureter sur Internet ? »<sup>3</sup>*

Voici l'avis de John Perry, professeur de philosophie américain renommé qui est à l'origine du concept de la « Procrastination Structurée », soit la « glandouille productive » ou comment éviter une tâche importante permet d'en accomplir un tas d'autres.

La procrastination<sup>4</sup>, du latin *pro*, qui signifie « en avant » et *crastinus* qui signifie « du lendemain », est une tendance à remettre systématiquement au lendemain des actions (qu'elles soient limitées à un domaine précis de la vie quotidienne ou non). Le « retardataire chronique », appelé procrastinateur, ne parvient pas à se mettre au travail, surtout lorsque cela ne lui procure pas de satisfaction immédiate.

Contrairement aux idées reçues, le procrastinateur n'est pas un feignant. Face à une tâche à effectuer, le « procrastinateur structuré » l'évitera pour en faire une autre, cependant, le « procrastinateur paresseux » regardera la télévision.

Selon John Perry, la procrastination structurée - et notre attention se portera sur ce cas-ci - est fortement liée au perfectionnisme. Celle-ci est purement fantasmatique. Lorsqu'une tâche est confiée au « procrastinateur structuré », il va imaginer comment l'exécuter de la meilleure façon possible. Et plus la structure fantasmatique évolue, plus le niveau d'exigence baisse. Le « procrastinateur structuré » n'est pas capable d'organiser le temps qui lui est imparti pour réaliser son travail. Il fantasme puis panique, pour finir par s'exécuter, en surfant sur la vague du dernier moment, voire du trop tard et de rendre un travail moyen, voir négligé. D'après John Perry, il faut une bonne dose de mauvaise foi pour être procrastinateur. Ils se mentent à eux-mêmes, poussant le moment fatidique d'assumer leurs responsabilités jusqu'au maximum. Pourtant, le procrastinateur est capable d'abattre une formidable quantité de travail.

Une possible emprise sur le temps consisterait-elle à s'autoriser ici et là l'imperfection dans l'exécution des tâches ?

*« De nombreuses tâches ne requièrent pas d'être parfaitement exécutées. Vous risquez de perdre votre temps. La procrastination est une façon de dire : revoyons nos exigences, on n'a plus le temps. »<sup>3</sup>*

Les tâches que l'on remet à plus tard sont souvent les moins importantes. Pour cette raison, on a tendance à penser qu'elles ne

seront pas longues à remplir, et donc qu'on pourra s'en occuper au dernier moment. Si tant est que l'on évalue correctement la durée, ce qui semble à n'être le fort de personne selon une étude effectuée par le ministère américain du Travail<sup>5</sup>. Cette tendance est accentuée par le manque de confiance en soi. Joseph Ferrari, qui a mené l'étude, explique :

*« Il ne s'agit pas ici de mauvaise gestion du temps. Dire à un procrastinateur chronique de faire quelque, c'est un peu comme demander à un dépressif d'avoir le moral. »<sup>6</sup>*

### Le pouvoir du temps libre

Stefan Sagmeister, designer autrichien contemporain, s'interroge sur la répartition de différents temps à l'échelle d'une vie. Il estime qu'une vie humaine se divise en trois moments<sup>7</sup> :

- les vingt-cinq premières années de notre vie dédiées à l'apprentissage
- les quarante suivantes réservées au travail
- et environ quinze ans dédié à la retraite

Il propose une nouvelle répartition de ce temps, en prenant cinq années de la retraite et en les redistribuant à l'intérieur des quarante années de travail. Il décide d'adapter son temps à sa passion – le design et la musique – en en renouvelant son inspiration au travers de rencontres et de voyages. Ainsi, tous les sept ans, il ferme son agence pendant un an durant lequel il voyage et entreprend différents projets.

*« C'est évidemment agréable pour moi, mais plus important encore, le travail résultant des ces années alimente ensuite l'entreprise et la société en général. »<sup>7</sup>*

Ainsi Stefan Sagmeister ajoute 12.5% à son temps libre – les employés de Google – nous reviendrons sur leur cas – comptent eux 20 % de temps libre. Ainsi, il soutient que les années de congés

sabbatiques rapprochent de sa vocation, apportent bonheur et joie et inspirent les années de travail qui suivent. Dans son approche, Stefan Sagmeister s'inspire du psychologue social et professeur d'éthique américain, Jonathan Haidt, qui définit le travail en le divisant en trois niveaux d'implication :

- Mon travail est un emploi<sup>8</sup>, une source d'une rémunération. En compensation, mes loisirs et mes week-ends sont mes priorités.
- Mon travail est ma carrière<sup>9</sup>. Ma profession, à laquelle je me consacre et dans laquelle j'évolue. Mais parfois je me demande : « tout ce dur labeur en vaut-il la peine ? »
- Mon travail est ma vocation<sup>10</sup>. Je le ferais, même si je n'étais pas payé.

## 2. MESURES ÉCONOMIQUES UTOPIQUES?

### Utopies, dystopies : un support de production?

En guise d'enrichissement aux deux exemples précédents, le genre littéraire, notamment dans le domaine de l'utopie et de la dystopie, regorge d'alternatives variées dont nous allons explorer quelques unes dans les paragraphes qui suivent.

Les utopies classiques portent leur regard sur la construction sociale, politique et culturelle d'une société. Le cas des individus ne trouvant pas leur bonheur dans un tel monde, ou refusant d'en suivre les règles, est considéré comme un problème marginal. Thomas More, dans son œuvre manifeste *Utopia* (1515) envisage l'éventualité que des citoyens de son île refusent de se plier aux règles communes et propose que ceux-ci soient condamnés à l'esclavage. Il ne considère pourtant pas cette impossibilité d'intégrer tout le monde à sa société parfaite comme une faille majeure de son système. *Le Meilleur des mondes*, de Aldous Huxley décrit aussi ce que serait la dictature parfaite : elle aurait les apparences de la démocratie, une prison sans mur dont les prisonniers ne songeraient pas à s'évader. Un système esclavagiste

où la consommation et le divertissement font que les individus « éprouvent l'amour de leur servitude ».

Une dystopie – ou contre-utopie – est majoritairement organisée de telle façon qu'elle empêche ses membres d'atteindre le bonheur. Contrairement à l'utopie dans laquelle cette « perfection » est présentée par un sage, des personnes puissantes ou des gouverneurs, la dystopie montre la société à travers le regard de ceux qui subissent des lois injustes et immorales. Ce renversement du point de vue passe par la révolte d'un antihéros, personnage principal justement inadapté et qui refuse de se fondre dans la société où il vit.

Les dystopies se placent dans un futur plus ou moins proche qui guette le présent. D'ailleurs, la société actuelle a été maintes fois comparée à l'œuvre de Georges Orwell, *1984*, pourtant publiée en 1949, notamment à cause du rapide développement de la (vidéo) surveillance au même titre que la technologie en général.

L'œuvre de Lois Lowry, *Le Passeur* écrit en 1993, dépeint une société future, aseptisée, dans laquelle l'individu est dénué de tout sentiment, de toute sensation et où le destin de chacun est programmé dès sa naissance. Seule une personne dans cette société échappe à cette lobotomie collective, il s'agit du passeur. Jonas, douze ans, sera formé par le passeur actuel pour être son successeur. Il recevra ce savoir par le don de transmission du vieil homme. Cet antihéros remet donc en question l'entière organisation de la société isolée dans laquelle il a grandi. Chaque individu est destiné à une place, un emploi dans la cadre de la société et est supposé exécuter son rôle sans se poser de question. Sans liberté d'action et de pensée, on limite les risques de dérives.

*« La communauté où il avait passé l'intégralité de sa vie était maintenant derrière lui, endormie. À l'aube, la vie ordonnée et disciplinée qu'il avait toujours connue continuerait sans lui. La vie où il ne se passait jamais rien d'inattendu. Ni d'important. Ni d'inhabituel. La vie sans couleur, sans douleur, sans passé. »<sup>3</sup>*

Il semble indéniable que la dystopie soit un moyen de prévention, une œuvre fictive pour sonner subtilement l'alarme et attirer notre attention sur les failles de nos schémas sociaux. En effet, on remarque que les sociétés décrites dans ces ouvrages pourraient arriver dans la réalité, nous l'avons vu avec *1984*.

Les œuvres contre-utopiques portent la marque des préoccupations et des inquiétudes de leur époque. La naissance du régime soviétique et, plus tard, la menace du totalitarisme offraient des thèmes idéaux à la naissance et au développement de la contre utopie. Si les avancées scientifiques et économiques de la première moitié du xx<sup>e</sup> siècle transfigurent la société américaine, elles se retrouvent dans *le Meilleur des mondes* de Aldous Huxley, sous la forme d'un système totalitaire et aseptisé.

### **Le revenu de base : comment repenser notre rapport au travail ?**

L'une des plus anciennes formulations de l'idée du revenu de base apparaît dans *L'Utopie* de Thomas More.

*« Contre la pratique consistant à punir le vol par la potence, le personnage du voyageur suggère qu'il vaudrait sans doute mieux "assurer l'existence à tous les membres de la société, afin que personne ne se trouvât dans la nécessité de voler". L'idée de substituer à la charité plus ou moins spontanée une forme de couverture sociale généralisée est alors dans l'air du temps, mais elle est systématiquement associée à une exigence de contrepartie : pas de revenu sans travail pour celui qui en est capable. »<sup>5</sup>*

Alexis Lecointe, ex-ingénieur, introduit son projet « Création pour un revenu de base » dans sa conférence gesticulée en tentant lui aussi de définir la notion de travail. Que ce soit l'écolier, qui passe une dizaine d'heures tous les jours à l'école, ou la plupart des femmes qui font la cuisine, le ménage, la lessive et les courses,

peut-on considérer leur activité comme du travail ? La réponse du public est unanime dans les deux cas : oui. Ces activités bien qu'elles ne rentrent pas dans un cadre professionnel demandent toutes deux du temps, elles sont nécessaires et incontournables.

*« Moi quand je rentrais du travail, après six à huit heures de boulot, j'avais encore quatorze heures de temps libre sur ma journée de vingt-quatre heures, donc beaucoup de temps. Sauf que je n'avais plus d'énergie pour l'habiter. »<sup>6</sup>*

Un ressenti partagé par les travailleurs actifs, un vécu universel, en effet, le rapport que nous entretenons généralement avec le travail se résume à la frustration de manquer de temps libre. Ce sentiment qui n'est, non pas la conséquence d'un manque de temps, mais d'un manque d'énergie pour occuper ce temps. Au jour d'aujourd'hui, les horaires sont démesurés et excessifs, les travaux intellectuels se concrétisent par des « burn-out », on passe nos journées devant des écrans et les travaux manuels deviennent très rapidement aliénants et répétitifs.

D'après Alexis Lecointe, les revenus libres, qui nous laisseraient le choix de nos activités, nous permettrait de nous offrir du « temps-énergie »<sup>6</sup>.

*« Le revenu de base est un droit à ne pas travailler. Non pas que le but soit de ne pas travailler, bien au contraire, le but est de changer le travail, de déterminer ce que nous voulons produire, comment nous voulons le produire, pour que le travail ait un sens autre que "ne pas..." (ne pas me retrouver à la rue, ne pas mourir de faim, ne pas être méprisé, etc.) »<sup>7</sup>*

Le revenu de base, ou revenu libre, une nouvelle mesure économique, propose une rétribution (sous forme de monnaies, de services et bien gratuits, etc.) découplée de l'emploi<sup>8</sup> en France, « inconditionnelle, individuelle, touchée de la naissance à la mort, inaliénable et cumulable »<sup>9</sup>.

Alors qu'est ce que le revenu de base pourrait changer à notre relation au travail ? Il s'agirait avant tout de réduire le rapport de dépendance que l'on entretient à l'argent : « *de l'argent pour ne plus penser à l'argent.* »<sup>6</sup> Pour que l'argent ne soit plus le centre de nos vies, afin de passer à l'économie du don<sup>10</sup>. Le fait d'avoir suffisamment pour vivre, entraînerait l'avantage de ne plus avoir à « *marchandiser nos vies et diminuerait le problème de centralisation du travail marchand.* »<sup>6</sup> Il ne s'agirait plus d'être de « *simples esclaves du salariat, mais de libérer des qualités beaucoup plus humaines au service d'autrui.* »<sup>6</sup> Le travail-emploi continu et payé au temps est en régression rapide, nous l'avons vu avec Paul Virilio dans la première partie. Il devient de plus en plus difficile de définir une quantité de travail incompressible à accomplir par chacun au cours d'une période déterminée.

*« Quand l'intelligence et l'imagination [...] deviennent la principale force productive, le temps cesse d'être la mesure du travail ; de plus, il cesse d'être mesurable. La valeur d'usage produite peut n'avoir aucun rapport avec le temps consommé pour produire. Elle peut varier très fortement selon les personnes et le caractère matériel ou immatériel de leur travail. »<sup>11</sup>*

Albert Jacquard, chercheur et généticien humaniste, rappelle que le terme chômage était un mot très positif, il y a un siècle. En effet, le terme « chômage » est issu du latin *caumare* qui signifie « se reposer pendant la chaleur ». Jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle, il signifie une cessation d'activité en général, pour quelque cause que ce soit. Puis il y a eu un renversement où finalement le chômage est devenu une non-activité subie, de même que l'activité est subie. « *L'homme n'est pas là pour subir, c'est vrai dans la nature, les animaux subissent, les hommes ne subissent pas.* »<sup>12</sup> À la préhistoire, le froid ressenti par les premiers hommes a été suivi par l'invention du feu, Albert Jacquard pointe ainsi la capacité de l'homme à s'adapter et à vivre en fonction des changements temporels et spatiaux. Et il en est de même pour ce qu'on a appelé le travail : quand le travail est subi, il faut le supprimer. C'est vrai aussi pour l'absence d'activité, lorsqu'elle est subie, il faut la supprimer. La

société devrait être capable de proposer un nombre considérable d'activités à chacun, laissant l'opportunité à chacun de choisir.

Aussi, la distinction entre un travail contraint et un travail choisi est ici très claire, d'après André Gorz, philosophe et journaliste écosocialiste français, une distanciation par rapport au travail s'est installée. Il apparaît dans toutes les enquêtes (qu'elles aient été faites en France, en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas, ou en Allemagne) que les gens, particulièrement les moins de quarante ans, ne veulent plus s'identifier à leur travail. Pourtant, ce que nous demandons à notre travail, c'est avant tout d'être intéressant, de permettre une implication, d'être socialement utile et d'avoir un sens. Si celui-ci n'a pas de sens, c'est qu'il s'agit d'un « gagne pain »<sup>13</sup>. Et puisque tout être humain est porteur de métier, il devrait être possible de changer de travail aussi souvent que nécessaire, pour éviter la lassitude et le manque d'attrait.

Retournons au sens originel du terme, tel que le compagnonnage l'a défini au XII<sup>e</sup> siècle, un métier c'est un « ministère mystérieux », contraction de deux mots latins : le *ministerium* qui signifie « service » et le *mysterium*.

*« En effet, si l'on pratique un métier manuel, à travers la transformation de la matière, on est en lien avec la transformation de la nature donc c'est un rapport au mystère de l'univers. Dans un métier relationnel, le rapport est au mystère de la relation à autrui. En ce sens, un métier est quelque chose de plus fort qu'un simple "job", qu'un emploi ou un travail. C'est sur l'axe des projets de vie. »*<sup>14</sup>

Le métier serait donc, à l'origine, une dimension inconnue, dans laquelle l'homme s'investirait dans l'utilité communautaire ou dans l'exploitation des ressources naturelles à des fins matérielles, nous rapprochant du mystérieux cycle créateur de la vie.

On se rapproche ici des pensées de Hegel et de Marx vues précédemment. Ici s'ajoute une distinction entre ceux qui penseraient et ceux qui fabriqueraient. Qu'en est-il des métiers où ces deux capacités sont exploitées ? Et notamment, qu'en est-il du designer qui a toujours vacillé<sup>20</sup> entre les deux ? Ces prouesses

gymnastiques de l'esprit et du corps seront plus amplement discutées dans la dernière partie de ce mémoire.

## L'enjeu du bonheur au travail

Dans le contexte de ce mémoire, il est important de poser la question du bonheur au travail, puisque nous passons le plus clair de notre temps à travailler.

Nous parlerons donc ici de bonheur, en tant que « *état durable de plénitude, de satisfaction ou de sérénité, d'où la souffrance, le stress et l'inquiétude sont absents.* »<sup>15</sup> Le mot « bonheur » vient de l'expression « bon eür ». « Eür » est issu du latin *augurium* qui signifie « accroissement accordé par les dieux à une entreprise ». Ce mot latin est lui-même issu d'une racine indo-européenne (reconstituée) *aweg*, dont les autres principaux représentants en latin sont : *augere*, *auctus* : « s'accroître » qui a donné « augmenter ».

Du point de vue de l'étymologie donc, le bonheur est l'aboutissement d'une construction, qui ne doit pas être confondue avec la joie, qui est par définition passagère.

*« Le fait que la création d'un auteur s'accroisse durablement provoque en lui-même l'accumulation des satisfactions, ce qui le mène au bonheur. »*<sup>15</sup>

Ainsi, le besoin de s'élever soi-même à travers son activité professionnelle apparaît comme naturel. Cependant, Isaac Getz, professeur de Leadership et de l'Innovation à ESCP Europe, présente des chiffres établis selon une étude GALLUP datant de 2011<sup>16</sup>.

Seulement 11 % des salariés français sont dits engagés contre 61 % qui serait désengagés et 38 % activement désengagés.

Si l'on remonte l'Histoire, où l'homme a d'abord évolué en nomade solitaire pour ensuite s'organiser en tribu, celui-ci a rapidement eu besoin de créer une structure sociale construite autour d'un chef dont la mission initiale était de maintenir la cohésion du groupe et donc d'être au service du peuple. Cependant, lorsque les grandes organisations industrielles ont été créées, elles ont transformé ce « leadership » en une pyramide hiérarchique. Des



chefs intermédiaires ont été nommés, avec plus moins de pouvoir, entravant les employés au sein de cette pyramide. Ces concepts hiérarchiques ont été développés et viennent à l'origine de l'armée, pour être importés par la suite dans l'industrie puisqu'il permettait aisément de pouvoir s'organiser à grande échelle. « *Mais à condition de gommer les talents et la sensibilité des employés et de leur ôter toute possibilité de penser par eux-mêmes, tout libre arbitre.* »<sup>21</sup>

Également, des outils tels que les pointeurs sont inventés dès le XVIII<sup>e</sup> siècle en Angleterre afin de contrôler les heures de présence des paysans analphabètes.

Aujourd'hui, la demande en performance et en réactivité des salariés est croissante, mais les structures dans lesquelles ils sont censés les exercer elles, n'ont pas évoluées. De l'ère industrielle à l'ère numérique, la valeur et l'innovation sont essentielles, car chaque employé compte et se doit de penser au profit de l'entreprise. La structure pyramidale industrielle n'est donc plus adaptée.

Comment transformer cette structure pyramidale étouffante en une structure ouverte et créative dans laquelle chaque employé pourrait innover ?

Quelques modèles alternatifs<sup>16</sup> proposent des modes d'organisations nouveaux.

Aux États-Unis, dans l'état de Californie, le vignoble de Sea Smoke est une petite entreprise créée par Bob Davids. Celui-ci applique le précepte de Lao Tseu<sup>18</sup> : « *Celui qui se conduit vraiment en chef ne prend pas part à l'action.* »

Après avoir créé plusieurs entreprises devenues multinationales, Bob Davids est parti du constat suivant : « *plus on est nombreux moins on s'amuse* ». Sea Smoke est donc composé de six employés où les décisions ne sont jamais prises par une seule personne, surtout pas par le directeur. « *Mon job c'est de poser les questions et le vôtre c'est d'y apporter les réponses.* » commente Bob Davids, qui accorde sa pleine confiance à ses employés afin que chacun prenne ses responsabilités.

Mais qu'en est-il pour une entreprise de mille quatre cents salariés ?

Retournons en France, à Montaubant dans l'usine Poulth créée en 1983 par Emil Poulth. Il s'agit ici d'une entreprise très hiérarchisée : des chefs de ligne, un directeur d'usine, des chefs du personnel, des contremaîtres et des employés exécutants donc surveillés de près.

En 2001, Carlos Verhaeren relance Poulth avec une toute nouvelle approche : il propose à tous les employés, toutes hiérarchies confondues de faire un brainstorming géant où tous sont libres de proposer leurs idées, peu importe leur qualification. La question centrale était de savoir comment améliorer leurs conditions de travail. Après une vague de scepticisme, il a été décidé de supprimer toute hiérarchie intermédiaire. Ainsi, le temps d'encadrement jugé inutile fut libéré et réemployé plus efficacement. En effet, les anciens cadres se sont vus attribuer de nouvelles fonctions d'accompagnement et de soutien. Ces changements ne sont pas bien évidemment pas effectués en un jour, avec du recul, un ancien chef de ligne témoigne : « *c'est plus simple quand on vous donne des ordres. Avant c'était toujours la faute du chef, maintenant chacun doit prendre ses responsabilités.* » L'entreprise devient transparente. Chaque employé organise sa journée comme il veut, à condition que le travail soit effectué. Les employés travaillent bien sûr avec les bras et les jambes, mais aussi avec la tête et donc avec une conscience professionnelle. Aussi, Poulth affiche en 2014 une croissance insolente de 12 %.

Alexandre Gérard à la tête de l'entreprise Chronoflex à Nantes propose en 2012 les mêmes méthodes à ses employés en abordant la question de la rémunération et en mettant en place une prime à la rentabilité, représentant 15 % de la marge de l'entreprise pour tous les employés.

Un salaire respectable, un sentiment d'ascension sociale et de reconnaissance, serait-ce la recette du bonheur au travail ?

« *La confiance coûte beaucoup moins cher que le contrôle.* »<sup>19</sup>

C'est d'après cette certitude que Isaac Getz et de Brian M. Carney écrivent en 2012 *Liberté & Cie*. Au centre de leur préoccupation les entreprises qu'ils appellent « libérées », dans lesquelles

la grande majorité de salariés se sont vus dotés d'une liberté et d'une responsabilité complète pour entreprendre toute action qu'eux-mêmes - et non pas leur supérieur - pensent être la meilleure pour l'entreprise.

Ces quelques propositions dessinent l'ébauche de changements pouvant impacter nos méthodes de travail, ainsi que les lieux où celui-ci est produit. Le temps et l'investissement que nous prêtons sont intimement liés et demandent donc à être repensés. Comment ce que Rifkin appelle la troisième révolution industrielle, l'omniprésence du numérique dans notre quotidien et la remise en question du salariat ouvrent-ils le champ des possibles pour passer à une « économie contributive » basée sur le partage?