

29 ème rencontre annuelle de la MIRLY

26 et 27 Janvier 2019

Bosser ensemble ou chacun pour soi

*Le travail entre tendances collaboratives et individualistes
Ubérisation, co-working, start-up, scop ...*

Connaissez vous ces nouvelles formes de travail ? Comment répondent-elles aux évolutions de la société ? Quelles tensions ? Quels paradoxes ?

Les interventions :

- Sylvie Rey : « Impact des générations successives et construction des relations »
(Master des sciences de l'éducation, Pôle numérique de Grenoble) **p 2**
- Raffi Duymedjan « Les nouvelles générations sont-elles solubles dans les nouveaux modes d'organisation du travail ? Paradoxes et tensions »
(Enseignant à EM Grenoble) **p 4**

Les témoignages

- Margaud : La SCOP Gomarz **p 9**
- Amélie et Gaël : La Traboulotte **p 10**
- Julie : Technicienne de maintenance industrielle **p 11**
- Catherine Jourlin, (Administratrice de l'URSCOP, Union Régionale des Sociétés COopératives de Production) : Les Coopératives **p 12**

Prendre du recul, approche biblique

- Caroline Bauer Professeur de théologie à Clermont Ferrand et Lyon **p 15**
- Vassili Joannides, Professeur à l'Ecole de Management de Grenoble **p 19**

*Les réponses au Quizz distribué pendant l'accueil du samedi :
(Ces données pour l'année 2017 sont sur le site de la DARES) :*

*87 % des recrutements sont de courte durée (CDD et autres contrats précaires)
88 % des salariés sont en durée indéterminée (CDI)
80 % des contrats à durée indéterminée signés avec des jeunes de 16 à 34 ans
sont rompus en moins d'un an*

Impact des générations successives et construction des relations

Par Sylvie Rey Master des sciences de l'éducation, Pôle numérique de Grenoble

- Quelles sont les évolutions induites par les transformations intergénérationnelles et technologiques ?
- Les différentes générations et leur manière de construire les relations
- Zoom sur les évolutions marquantes des générations X,Y,Z et Millenials

Pourquoi les générations successives marquent-elles autant les changements et pourquoi ont-elles autant de mal à s'entendre ? Les changements de la société et des entreprises impactent trois grands champs :

- L'aspect géographique : les jeunes sont aisément nomades, ils évoluent dans différents lieux, ils s'ouvrent ainsi à l'horizontalité
- L'aspect de la responsabilité : le travail est collectif, avec beaucoup d'interlocuteurs, les équipes travaillent sur une même mission. La hiérarchie verticale s'efface au profit d'une horizontalité inédite.
- L'aspect professionnel : les forces vives sont très réactives, les formes de management et de travail changent.

On travaille plus en communauté, souvent dans le monde entier avec des gens qu'on ne connaît pas forcément. Apparaissent des difficultés en terme de compétences sociales pour que chacun puisse ainsi travailler conjointement.

La génération X, née entre 1960 et 1980 a une logique d'organisation verticale. Les relations intergénérationnelles sont personnelles et professionnelles.

Elle donne du sens au travail qu'elle respecte comme elle respecte ses pairs. Elle n'est pas encore connectée. Elle a le sens de la carrière alors que l'accès à l'emploi devient plus difficile.

La génération Y, née entre 1980 et 2000, est « digital native ». Elle voit l'individu au centre de tout. Elle vit dans un écosystème mondial où chacun peut tout trouver par lui-même. Elle a grandi avec les innovations numériques. Elle a construit une identité parfois en dehors de la famille. Leurs parents ont eu un fort taux de divorce.

Ses membres ont du mal à trouver un sens. Ils supportent mal la hiérarchie, ne supportent pas les remarques. Ils ne cèdent pas et claquent la porte aisément. Ils ne veulent pas perdre de temps. Ils sont multitâches, proactifs, ils veulent réussir très vite. Ils ont la certitude de faire mieux que leurs aînés.

En vieillissant, ils se rapprochent de certaines valeurs de la génération X. Mais leur téléphone est une troisième main dont ils ne peuvent se passer.

La génération des Millenials, née après 2000 a une logique transversale. Chacun se sent proche de ses pairs aux 4 coins du monde. On peut vivre avec tout le monde. La hiérarchie disparaît. Ils pensent qu'ils n'ont qu'une vie et une seule.

C'est leur mot YOLO, You Only Live Once

Ils pensent Communication, Collaboration, Connection, Création. Cette génération hyper-connectée vit dans l'immédiateté, elle revendique un Internet ouvert et social. Elle n'a pas peur de l'autre même s'il est inconnu.

Ces jeunes veulent tout tout de suite, immédiatement. Ils ont aussi une tendance au retour au bien être, au ralentissement. Ils voient les problématiques de traitement de l'information. Pour eux, le collectif prime sur la hiérarchie. Ils ne comprennent pas la communication verticale.

Les échanges sur Instagram se font dans un jargon qu'on ne comprend pas si on n'y est pas. Ils ont un fort besoin d'autonomie, d'objectifs plus que de méthodes, de chemins à

suivre.

Ils ont une propension à entrer dans un projet passionné et à en sortir dès qu'ils considèrent que le projet ne leur apporte plus rien.

Cette génération se sent responsable, influente. Elle est économe en énergie et en temps. Mais l'heure n'existe pas : arriver en retard, partir n'importe quand mais travailler le soir et la nuit. Cette génération veut évoluer rapidement, avoir de l'argent. Ils veulent s'amuser, être célèbres, rester dans l'interaction, les jeux 3D, ma technologie, les tutoriels (tutos), la web tv ...

Facebook est pour les vieux. Ils sont plus sensibles que leurs aînés à la fiabilité des informations. Ils ont une idée des risques de l'internet. L'idée de sécurité entre petit à petit.

Les modes se suivent à grande vitesse. Les Pokemons ont passé. Les jeux de rôle interactifs leur succèdent. Ils ont alors l'impression d'être dans un autre monde.

La moindre coupure de réseau les gêne. Ils ont alors une sorte d'angoisse, de stress d'être coupés de leur monde, se sentent perdus. Ils aiment la flexibilité. Ils sont créatifs. Pour eux, l'entrepreneuriat est simple, le télétravail une évidence avec leur smart phone qui fait tout. Avec eux, le E-commerce explose avec une inversion qu'apportent les blogueuses : c'est le client qui impulse les tendances, pas les marques.

Les neurosciences montrent que leur cerveau ne s'est pas développé comme celui de leur aînés. Le cerveau a favorisé les liaisons rapides. Ils ont besoin de s'amuser pour apprendre : Ils veulent TRA vailler et s'Amuser : TRAMUSER disent ils.

Cela se voit en pédagogie de l'alternance. Le format des cours descendants ne marche pas. Ils cherchent la complexité, la différence avec ce qu'on trouve sur Internet. Prendre des notes serait inutile car on trouve cela sur Internet.

Ils ont besoin de parcours pédagogiques, de rythmes variés, qu'ils puissent travailler en équipe.

Ils attendent de retrouver dans la vie réelle les challenges qu'ils voient dans la réalité virtuelle.

Ils savent que les pratiques vont changer, que de nouveaux métiers arrivent et sont prêts.

Débat avec Sylvie Rey

Quelle éducation ont-ils à la virtualité du net ?

Les universités s'interrogent sur l'introduction dans la formation initiale d'une éducation au numérique. Il y a là un travail de fond pour adapter l'éducation à ce monde nouveau. Mais aujourd'hui en formation continue, la difficulté réside dans celle de faire travailler ensemble des générations si différentes.

Horizontalité, verticalité. Aujourd'hui ce sont les enfants qui ouvrent leurs parents aux nouveautés du net.

Oui. Cette fracture du numérique se voit aussi dans la population. Pour des raisons matérielles d'absence de fibres mais plus encore à passer le cap, à entrer dans ce monde qui foisonne tant.

J'étais formatrice et vu les élèves arriver avec des informations du net sans les avoir vérifiées. Comment peut-on former son esprit sans cette vérification ?

Oui, le traitement des informations, leur vérification sont essentielles. Mais les gens n'ont jamais autant lu, autant écrit. La faiblesse de la vérification est claire.

Certains aspects ne font pas peur. L'arrivée des robots n'est pas nouvelle. Il n'y a pas de vraie nouveauté. Seulement le fait que cela va plus vite.

Oui, l'écart vient surtout de la vitesse, du flux d'information, de sa volatilité, de la capacité à choisir ce que je veux sans difficulté. Tout va vite, et tout devient vite obsolète.

Quelle est la part du changement de génération habituel et la part de l'arrivée du numérique ?

Les jeunes ne sont pas homogènes. Certains ne sont jamais sur le net.

Une enquête montre que les seniors de 60 ans mettent 7 fois plus de fausses nouvelles sur le net que les jeunes.

Oui, je confirme que les jeunes de mon cabinet savent bien mieux que moi détecter les fausses nouvelles

Et dans la salle commune, on a toujours autant de mal à savoir qui lave la tasse et qui met dans la caisse commune pour le café.

Oui, une partie de cette génération refuse la technologie et cherchent les produits, bio, l'humain...

Je suis sensible à la vulnérabilité des jeunes qui montent dans le bus un écouteur et un téléphone à l'oreille mais qui ne savent pas claquer la bise. Et qui parfois se font écraser par le bus qu'ils n'ont pas entendu.

Les nouvelles générations sont-elles solubles dans les nouveaux modes d'organisation du travail ? Paradoxes et tensions

Raffi Duymedjan Enseignant à EM Grenoble

Je m'intéresse au bricolage dans les entreprises. A travers lui, je m'intéresse aux évolutions des organisations du travail. Et je vois vivre mes étudiants de 20 ans.

Que voit on dans les organisations du travail ?

- Sous différents noms, Sociocratie, Allocratie..., il y a un changement du régime d'autorité. Un aplatissement de la hiérarchie, une apparition des réseaux.
- On voit la numérisation des processus. Toute activité est vue comme un service interne. Mais cette numérisation est fautive : les équipements, les produits existent toujours. Ils ne sont pas devenus des données.
- On voit la créativité à tous les étages. Cela a un bon côté par rapport à l'époque taylorienne, on accepte que l'intelligence soit répartie. Mais la créativité est devenue un impératif. On veut des idées. Mais qu'est-ce qu'une idée ? On change le mot en innovation pour donner l'impression de sérieux, on impose la notion que toute idée a une valeur.

Si les idées sont dispersées, comment les connecter. Les collectifs ont toujours existé. Aujourd'hui, on les appelle réseaux.

Cette intelligence individuelle est supposée, lorsqu'elle est connectée, faire émerger l'intelligence collective.

On considère que, puisque tout va très vite, que les compétences changent très vite et qu'il faut apprendre toute la vie, 60% des métiers de demain n'existeraient pas encore. Mais un CV qui a des fautes d'orthographe ne passe toujours pas, tout comme une absence de salut dans une rencontre, une ignorance du site internet de l'entreprise que vous visitez... Rien de neuf.

Les nouvelles organisations fonctionnent, leurs caractéristiques se tiennent. On les présente comme révolutionnaires.

Révolution au sens de « tourner en rond » ou de « rupture » ?

Tous ces modèles ont été conçus par des chercheurs en gestion. Or la gestion n'est pas faite pour comprendre comment cela marche mais pour faire mieux fonctionner. Les chercheurs, en particuliers aux Etats Unis, sont aussi consultants. Il leur faut vendre leurs

idées. Ils ont besoin de rupture pour trouver des clients.

Les étudiants sont supposés être en avance sur les organisations. Ils sont plongés dans le monde numérique. Mais je les vois ignorer le Bon Coin pour acheter leur ordinateur ou leur tablette de peur de se faire arnaquer. Ils vont à la FNAC !

Pourquoi ? Ils ne connaissent rien à la technique, ils n'ont aucune idée de ce qu'il doit y avoir dans un ordinateur, ne distinguent pas un disque dur d'un disque SSD. Quelques-uns d'entre eux sont geeks et naviguent là-dedans, mais ils ne viennent pas les aider : les réseaux ont leurs frontières.

La culture technique, ce sont des connaissances qui permettent de comprendre le monde. L'humain n'existe que depuis Homo Habilis qui utilise un outil. Les outils sont tout autour de nous. Mais si les indiens d'Amazonie savent décrire et nommer tout ce qui les entourent, mes étudiants ne savent pas nommer ce qu'ils utilisent et font leur vie de tous les jours.

Dans sa thèse « Du mode d'existence des objets techniques », Gilbert Simondon (1924, 1989), écrit qu'il est urgent de développer une science de la technique (une Techno-Logos), une science des « arts de faire ». Elle ne se réduit pas à un ensemble de savoir faire qui ont conduit à des objets ayant une forte intensité de technique. Mais le mot technologie n'a jamais eu ce sens de discours sur la technique.

Depuis l'apparition du premier Mac en 1984, les entreprises visent à effacer le côté technique des objets qu'ils vendent, à les rendre transparents par une utilisation la plus simple et la plus fluide possible. L'ergonomie physique et cognitive n'a cessé de simplifier les choses, de les faciliter, d'instrumentaliser nos paresseuses. Cette facilité d'utilisation rend inutile leur compréhension.

Quand les étudiants ont une culture technique, ce n'est pas la bonne. Pour eux, Power Point c'est un outil à faire des ronds et des carrés de couleur. Ce n'est pas faire des pages adaptées au discours. Les consultants ont imposé le format des power point pour les présentations. Ils les prétendent autoporteurs, c'est-à-dire qu'ils peuvent être lus, compris et utilisés en dehors de tout contexte.

Je vois aussi qu'ils s'ennuient autant que moi de l'avalanche des mails. Ils ne savent pas détecter mon mail urgent leur rappelant un délai. Ils ne savent pas mieux utiliser cet outil que moi. Et cela fait 20 ans que le problème existe !

L'aplatissement des organisations favorise le travail collectif. Mais le travail collectif ne marche bien que s'il y a eu préparation individuelle. Mes étudiants ne savent pas cela et leurs réunions se passent mal.

Ils veulent apprendre. Ils écoutent ce que je dis. Mais ils ne notent rien car ce que je dis se trouve dans le web. Ils pensent apprendre vite, sans effort car ils retiennent aisément une vidéo ou un tuto ? Mais une vidéo de 5 minutes tient en 10 lignes, un journal télévisé en une page de journal papier. La République de Platon prend plus de place !

Quand je leur demande d'aider une association à mieux travailler, ils répondent plus de contrôle, plus de procédures, plus d'obligations, au grand dam des présidents que j'avais invités.

On demande aux étudiants de faire tout le temps des travaux en groupe. Mais dans le même temps on les met en compétition pour le meilleur stage, le séjour à l'étranger, le poste à pourvoir.... Cela ne peut pas marcher ensemble.

En fait, l'économie néo libérale a en ce moment besoin de fluidité et projette cette qualité sur les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Débat avec Raffi Duymedjan

On voit aujourd'hui des troubles musculo squelettiques (TMS) du pouce à cause des smart phones.

Comment fait-on comme patron pour faire travailler ces Millenials ?

Moi, je ne sais pas faire bosser mes étudiants. Ils n'aiment pas l'échec. On les a tellement portés aux nues, ils ont réussi les concours. Un groupe m'a un jour remercié de les avoir obligés à fermer leurs téléphones et liens internet. La prise de note par ordinateur est une mauvaise méthode. Il faut arriver à les contraindre, leur dire « fais moi confiance, on va faire autrement ».

J'ai été 30 ans enseignants en physique. On ne favorisait pas la créativité, on poussait à la répétition.

Je fais une différence entre « être créatif » et « on ne les laisse pas créer ».

Etre créatif, c'est avoir une disposition. Mais si elle n'est jamais mise en oeuvre, c'est mauvais. Mais dire à quelqu'un qu'il est créatif quand c'est faux est tout aussi mauvais.

On parle beaucoup de générations, pas des aspects culturels

Oui, bien des modes arrivent des Etats Unis ou du Japon à travers les Etats Unis et changent de sens à chaque changement de culture.

Le lean management (lean=maigre) est né au Japon dans une culture où la salle à manger salon sert de chambre pour les parents car l'appartement n'a que 30 m2 pour une famille de 4. La transférer aux Etats Unis qui sur-consomme dans tous les sens la déforme. Et ensuite la mettre en France conduit à amaigrir les entreprises jusqu'à l'os et à faire perdre toute capacité de réaction à l'imprévu.

Débats en groupe avec les conférenciers

Groupe A

Avec Raffi :

Quelle est l'origine du bricolage dans l'entreprise ?

Raffi : connotation négative du mot « bricolage », vient de l'anglo-saxon (Origine Levi Strauss). En France bricolage = Gaston Lagaffe, aux EU = Mac Giver. Premier geste : aller chercher des fonds. Exemple : recyclage des palettes. Appelle un changement psychologique. Compétence de substitution.

Le bricolage fait avec ce qu'on a, comme jouent les enfants.

Raffi : test de pensée divergente : on demande aux gens de réfléchir à ce qu'on peut faire avec un objet quelconque. On a établi un indice de compétence divergente. Elle diminue fortement avec l'âge.

Idées trouvées par un ouvrier permettant de gagner du temps à la fabrication. Dans les années 60 on avait déjà de la créativité.

Raffi : au Japon la pratique est toujours première, ce qui n'est pas le cas chez nous. Le bricoleur cherche toujours le chemin optimisé. On a du mal à se sortir du taylorisme.

L'organisation du travail doit permettre ça.

Raffi : on attend que la parole puisse se déployer, ne pas s'enfermer dans des process.

Et le lean management ?

Raffi : le lean vient du Japon, c'est passé par le MIT aux EU. Au Japon : culture du peu (35 m2 pour une famille).

- Le lean a été remplacé par le 6 sigmas. Question de la mémoire : le temps de plus en plus court ne le permet plus.
- Je ne pose pas la question de la mémoire dans mon entreprise.
- Oui quand on passe la main c'est bien de ne pas conserver les choses car ça appelle du neuf. En étant « ancienne » on se reporte souvent sur moi.
- Avec Internet c'est trop facile, du coup on ne fait pas l'effort de mémorisation. L'effort de mémorisation marche mieux en étant ludique.
- On ne tient pas assez compte de l'individu. On a une pédagogie du changement très lente.
- Destruction des comportements sociaux dus à la compétition. Le client impose le rythme. On dit suivre un logiciel.
- Manque d'autonomie : risques psychosociaux.
- Les générations antérieures étaient plus résilientes. Donner les problèmes plutôt que d'apporter une solution permet de motiver davantage les jeunes au travail.
- Dans les années 60, il y avait beaucoup de turn-over. Il y a une certaine constance dans les problématiques.
- Les différences sont-elles plus grandes avec la génération précédente, que dans les générations précédentes ?
- Attention la mise en responsabilité est trop lourde pour les travailleurs.

5 mots pour illustrer nos échanges :

Recherche de sens

Sens individuel versus sens collectif de l'entreprise.

Yolo : you only live once

Humanité numérique.

Equipe apprenante.

Groupe B

- Pasteur. Ce qui m'intéresse : les nouvelles formes de collaborations – comment collaborer vraiment (entre miss pop)
- Comprendre ce qui attend mes petites filles (les NTIC, les formes de collaborations d'apprentissage d'échange d'enseignement)
- Ex-élu CGT, j'essaie de me mettre au courant.
- Engagé dans l'insertion. Quels modes de communications nouveaux, quelles opportunités ?
- Comment collaborer vraiment
- Ex-syndicaliste : comment préserver la cohésion de la société, avec Uber etc ?
- Infirmière : comment améliorer les collaborations dans la pression hiérarchique ? Comment travailler ensemble entre paroisses ?
- Larguée par les nouvelles technologies qui rendent individualistes, comprendre les nouvelles générations
- Comprendre mieux mes phobies, mes enfants
- Enseignants aux PME : comment mieux aider les PME (« fidéliser les employés »).
- Enseignante : comment fidéliser les clients avec les nouvelles technologies.
« Bosser » : les différentes formes de travail ; fidéliser les salariés

Echange :

Le zapping. A creuser : le rapport au temps , à la critique, à l'évaluation. L'engagement, le rapport au temps (moins d'engagement durables..). Le zapping au travail (choix de l'intérim). La responsabilisation personnelle sur l'employabilité, mais aussi la négociation possible. La recherche de la rentabilité freine les échanges non productifs.

(mots : **Immédiateté, individualisme, présentisme, zapping**).

Groupe C

Un premier tour de table permet les présentations et le recueil des premières réactions.

- L'utilisation importante des anglicismes montre, au-delà de l'évolution des modes de travail, une évolution du langage conduisant à des incompréhensions. Au minimum, il faut apprendre à parler la même langue entre les générations.
- Question générale : comment fait-on communauté ensemble ? quelle part de notre intelligence peut-elle être partagée ou commune ?

A ce stade, la différence « travailler seul ou ensemble » n'est pas abordée. Seule la face du travail ensemble est abordée. Il ne semble pas que ce soit un refus mais plutôt une méconnaissance du travail solitaire. Finalement, avant le « travail », apparaît le « ensemble ». Les différences entre générations ont intéressé l'auditoire mais peu perçoivent – ou expriment - une vraie difficulté à faire travailler les générations ensemble.

Un deuxième passage fait émerger des mots clef, qui montrent une réflexion/interrogation sur les générations Y Z.

- Paradoxes
- Vulnérabilité
- Révolution ou évolution (industrielle)
- Vocabulaire / jargon / anglicismes
- Smartphone outil ou organe / prothèse
- Organisation du travail : disparition du fait syndical et individualisation des comportements
- Définir la relation – place de la confrontation
- Destructuration du travail de type Uber
- Apprendre à apprendre
- Travail consommation et frustration

A la fin du groupe du matin, les sujets les plus sensibles sont identifiés :

- Le thème du choc des générations apparaît plus comme une crainte chez les plus anciens d'être complètement dépassés, d'être des étrangers dans un monde dont beaucoup d'aspects leur échappent. C'est sans doute une constante historique mais les jeunes ne s'interrogent pas sur le monde de leurs parents mais bien l'inverse.
- Le thème du système philosophique arrive en écho à cette interrogation. Quelle relation au temps ? à l'autre ? comment communiquer et d'ailleurs communique-t-on encore ? notamment ses émotions ? Individualisme et liberté reviennent beaucoup.
- La formation est vécue comme indispensable et un moyen de ne pas perdre pied. « s'adapter au numérique et résister ». La complexité est abordée sur le thème « apprendre comment ça marche ».

(L'après-midi)

Témoignage de Gomarz. Margaud

Leur site : <https://gomarz.fr/qui-sommes-nous/>

Margaud est auto-entrepreneur. Cuisinière, elle a monté Gomarz pour allier qualité de vie à une volonté d'approvisionnement plus éthique. Elle a monté une activité de traiteur au sein d'une coopérative qui joue le rôle de portage salarial.

Le GRAP, Groupe Régional Agroalimentaire de Proximité cherche à favoriser la distribution de produits locaux transformés. La Super halle d'Oullins en fait partie.

Chaque activité est sociétaire, propriétaire de son outil de travail. Chaque créateur peut monter son activité et son entreprise sans être seul. Les coopérateurs ont tous cette posture : la coopérative joue le rôle de société de portage salarial. Margaud a un contrat à durée indéterminée (CDI) de la coopérative. Mais chaque mois, elle décide de sa rémunération en fonction du chiffre d'affaire de son activité. La coopérative propose des services communs facturés 15% du chiffre d'affaires.

Ce format est rassurant au moment de la création. Un salarié est salarié de la coopérative. A ce titre, il a une voix comme tout le monde : la créatrice est l'égale de son employé. La hiérarchie est donc différente.

Le salarié est amené ainsi à voir tous les tenants et aboutissants de l'activité. Il voit le chiffre d'affaire, la marge, la comptabilité. Cela permet un engagement très différent.

En cas d'accident, la coopérative couvre l'activité, la responsabilité civile.

Les coopérateurs peuvent-ils avoir des salariés non coopérateurs ?

Oui, c'est possible. A ce jour, Gomarz a le même Siret que la coopérative. Sinon, la coopérative peut posséder des parts d'une SARL qui est alors associée. Dans ce cas, les salariés peuvent ne pas être coopérateurs.

Margaux a un contrat d'*entrepreneur salarié*. Et ses 2 collaborateurs ont les mêmes droits de vote qu'elle. Mais en ce qui concerne son activité, la cuisine, la carte, c'est bien Margaud qui a le dernier mot.

Combien êtes-vous ?

Le GRAP a plus de 40 activités pour 100 coopérateurs. Gomarz a 2,5 collaborateurs, c'est dans la moyenne.

En quoi le GRAP est extra-ordinaire

Au sein d'une SARL, j'ai vu de la méfiance entre le patron et la cuisine qui peut conduire à des frictions compliquées. J'ai vu beaucoup de cuisiniers imaginer que leur chef ne faisait rien. Dans une coopérative, tout le monde est concerné par tout. Margaud est la cuisinière, les collaborateurs s'occupent de la logistique.

La coopérative fonctionne comme un réseau. Elle permet de passer des obstacles. Elle fait le « document unique » et aide lors d'une visite d'hygiène.

Les 40 activités sont dispersées dans la région. Les coopérateurs se rencontrent lors de deux séminaires annuels. Le logiciel d'encaissement en open source comporte des lieux de discussion sur la gestion des commandes, l'hygiène, les transports ... L'équipe centrale de GRAP a 10 salariés juristes, payeurs ...

Y a-t-il un problème si une activité grossit beaucoup ?

Si une activité grossit beaucoup, et a besoin d'investir, le GRAP crée une entreprise associée. Inversement Cabestan dans le bâtiment refuse toute activité non individuelle.

Quelles différences avec les coopératives traditionnelles ?

Les coopératives de production (SCOP) mettent en commun les moyens de production. Le GRAP ne le fait pas. Personne n'utilise le matériel de Gomarz. Seuls sont mutualisés certains services.

Témoignage de Traboulotte. Amélie et Gaël

Leur site : <https://traboulotte.fr/>

Après des études à l'INSA, **Amélie** est depuis 3 ans auto-entrepreneuse. Elle livre des repas à vélo. A moins de 25 ans, cette formule est bonne car avec l'aide NACRE, il n'y a pas de cotisations sociales la première année.

Donc tout l'argent qu'on touche est pour elle « sans rien donner à l'Etat ».

Au début la société FoodRoi payait bien : 7,5 €/h de permanence et 4 € par course. J'ai pu ainsi toucher jusqu'à 2200 € sur un mois en travaillant environ 35 h/semaine. Mais les conditions se sont progressivement dégradées. Les bonus de nuit et de pluie se sont réduits doucement. Les nouveaux arrivants ne bénéficiaient pas du même contrat et touchaient 150 € de moins. Puis les conditions de travail se sont dégradées. Leur promesse de livraison à h+30 mn est très dure à tenir. Il faut une organisation solide. Les personnes qui font la répartition est essentielle.

Un été ces personnes sont toutes parties à Berlin siège de la société pour éviter le seuil des 50 salariés en France. Puis le dispatch est devenu automatique. Plus de numéro à appeler en cas de difficulté.

Le concurrent Deliveroo a baissé le salaire de 7 à 5 €/h. Puis, il a supprimé le salaire de permanence et monté la course à 5 €. Il ne paye que s'il y a du travail et pénalise les cyclistes qui ne sont pas assez disponibles en réduisant leurs appels la semaine suivante.

Gaël est chef de cuisine depuis 6 ans. Elle travaille depuis 5 ans dans un restaurant où Amélie cherchait des repas. Elles ont travaillé ensemble pour trouver une solution moins pénalisante pour les cyclistes. Elles ont créé Traboulotte avec CoopCycle qui aide les coopératives à se monter. Les membres ont commencé par de la livraison de courriers et de colis. On a travaillé sur le concept de Traboulotte. Aujourd'hui, Traboulotte travaille avec 10 personnes, 6 restaurants. CoopCycle est sur le principe des GRAP : ils proposent les services de comptabilité de développement informatique, de communication.

Aujourd'hui Traboulotte est une association car il faut être deux salariés pour se monter en coopérative. On reste en food tech, livraison de repas.

Traboulotte rémunère mieux ses coursiers, en moyenne 3 sont en service. La qualité du service est meilleure pour le client, le restaurant et le livreur. Deliveroo prend jusqu'à 40% de la facture du restaurant, les grosses chaînes négocient environ 20%. Certains restaurants ont fermé à cause de ces frais énormes. Traboulotte ne prend que 25% de frais. Et cherche à travailler avec des restaurant bio, végétarien, végan ou au moins des cuisines originales ou avec des produits de proximité.

Faites-vous d'autres types de livraisons ?

Oui, Traboulotte y pense car c'est difficile d'avoir des plages horaires sans presque rien et une grosse charge sur peu de temps, surtout le soir qui est plus rentable.

On cherche des livraisons pour des personnes qui ne passent pas par le site.

Nous sommes émerveillés par votre courage et votre culot.

Le modèle économique de cette activité ne fonctionne pas avec des salariés.

L'autoentrepreneur n'est payé que quand il a du travail. C'est lui qui prend le risque de la sous activité, pas le gestionnaire dispatcheur.

Nous arrivons à toucher 10€/commande. Avec 2,5 commande/h on se rapproche d'un CDI. En coopérative, cela peut fonctionner. Les Deliveroo et autres ont beaucoup investi et doivent maintenant payer les investisseurs actionnaires avant leurs employés. Uber s'est fait condamner dans de nombreux pays, y compris en France. Leur modèle peut s'écrouler en trois mois si les Etats décident la bascule en salariés classiques.

Témoignage de Julie

Julie a fait un BTS "Maintenance industrielle" en alternance puis une Licence "Qualité sécurité environnement", toujours en alternance. Puis elle en est devenue salariée. Pendant ces 3 ans on lui a fait beaucoup de promesses sans les tenir. Tant qu'elle apprenait, cela lui était supportable. Elle s'est particulièrement investie pour faire passer à l'entreprise une certification indispensable pour garder plusieurs gros marchés. Elle y a réussi avec une forte implication et n'a reçu aucun remerciement.

On lui a promis de passer responsable, de changer de statut. Mais les mois ont passé sans effet. Le poste ne correspondait pas à sa vision de la sécurité au travail. Mon patron n'y voyait que des contraintes et des obligations, donc des coûts inutiles.

Julie a démissionné. Elle a formé ses deux successeurs. Elle est partie en voyage une année.

A son retour, ils lui ont proposé de revenir. Elle a accepté par facilité et parce que le chantier de la papeterie proposé lui plaisait. De nouveau des promesses non tenues. La papeterie ferme, elle devient tireuse de câble puis part en maintenance dans une usine de chimie qu'elle avait dit ne pas vouloir. A pris ce qu'il y avait à apprendre et a démissionné. Le chef lui a proposé une augmentation et n'a pas compris son refus, d'autant que son salaire suivant était plus faible.

Cette entreprise a un turn over très fort : 6 personnes ont démissionné sur les 14 de l'équipe. Ils les remplacent par des apprentis et des jeunes sortis d'école. Et cela semble leur convenir et marcher.

Etes vous déçue ?

Oui, le premier employeur m'a déçu en ne répondant pas à mon engagement. Qu'il dise au moins un merci, mais cela semble compliqué. Ils savent dire quand cela ne va pas. Maintenant, je m'implique à nouveau. Je sais que j'ai beaucoup à apprendre. Mais depuis 3 mois je n'ai aucun retour de mon nouveau chef. Il ne sait pas communiquer.

Aviez vous le choix d'autres postes ?

Oui, mais le rythme du 3x8 ne m'allait pas. Et un autre était dans une entreprise inconnue : je suis revenue par facilité.

Quels retours aviez-vous fait à l'école pendant l'alternance ?

Aucun, il est vraiment difficile de prendre du recul dans cette situation où on apprend tant de chose. Et les universités ont besoin de placer leurs étudiants, elles ne peuvent pas être regardantes.

Ce n'est pas vrai de tous les enseignants. Certains consacrent beaucoup de temps à suivre leurs élèves en entreprise.

L'alternance est une bonne formule. Elle est bien mieux utilisée en Allemagne. En France nombre d'entreprises ne veulent pas prendre du temps pour former ces jeunes dont ils ne sont pas sûrs qu'ils resteront ensuite.

Face à une souffrance, le jeune préfère partir plutôt que de discuter avec son patron. Il n'espère pas pouvoir améliorer l'entreprise qui le maltraite.

On remarque combien Julie insiste sur le temps de sa formation : où est le présentisme, l'immédiateté, le tout - tout de suite si souvent projeté sur les jeunes ?

Pourquoi rester salariée et non passer auto-entrepreneuse ?

Je n'en ai pas envie. Je ne veux pas être mon propre patron. J'ai des loisirs et je veux les garder. Le travail doit rester le travail. J'ai vu avec le bénévolat scout combien un engagement peut tout envahir. Une structure, c'est rassurant.

Les Coopératives : Catherine Jourlin,

Administratrice de l'URSCOP, Union Régionale des Sociétés COopératives de Production

Après avoir travaillé 17 ans dans une association devenue une coopérative, accompagné Tremplin à devenir une coopérative, Catherine Jourlain est devenue secrétaire générale de l'URSCOP.

La première coopérative ouvrière s'est créée en 1915. Une loi unificatrice a été votée en 1947. Le coopérateur est usager, consommateur ou salarié ET associé. Une SCOP peut avoir un statut juridique classique de SARL, SA, SAS mais ses statuts ajoutent le caractère de coopérative.

Il y a aujourd'hui 2366 SCOP en France avec plus de 57 000 salariés et 5 Milliards de chiffre d'affaires. Notre région est la mieux pourvue avec 525 entreprises.

Les salariés d'une SCOP doivent posséder 51% des actions et avoir plus de 65% des droits de vote. Les parts d'une SCOP ne peuvent être revendues à d'autres qu'à la SCOP au prix nominal qui peut les faire disparaître ou les revendre.

En moyenne, 75% des salariés sont sociétaires.

Les dirigeants sont élus en assemblée générale sur le principe d'une personne, une voix. Y sont aussi décidés les investissements majeurs, les dividendes.

L'entreprise doit mettre en réserve au moins 16% de ses bénéfices. Puis doit donner une part aux salariés. Puis arrivent les dividendes qui ne peuvent dépasser 33% et doivent être inférieurs à la part donnée aux salariés. En moyenne, les SCOP gardent en réserve 45% des bénéfices, en donnent 40% aux salariés et 15% aux associés.

Cela a pour effets que les fonds propres des SCOP sont solides. Elles ont une espérance de vie supérieure aux entreprises traditionnelles.

Le statut de SCOP est contrôlé régulièrement. Les fédérations de SCOP sont puissantes, riches et peuvent aider à financer des projets importants.

Les SCOP sont très dynamiques : elles ont augmenté leurs effectifs de 7,6% en 2017 et eu une croissance de 6,4 % de leur chiffre d'affaire.

65% d'entre elles sont nées en coopératives, 11% issues d'associations, 14% d'entreprises SA, SAS, SARL ordinaires et 10 de reprise à la barre du tribunal de commerce par les salariés.

Le statut de SCOP ne garantit pas que le travail est différent. Il est mieux valorisé que le capital, la perception du chef est différente du fait de son élection. Les pouvoirs donnés aux salariés sont aussi des responsabilités qui obligent à voir l'entreprise dans son ensemble : chacun est plus sous le regard des autres, le souci de gagner de l'argent mieux partagé, l'entraide est plus grande.

La transformation d'une entreprise ou d'une association en SCOP est longue et compliquée.

Certaines SCOP obligent les embauchés à devenir sociétaire mais elles les accompagnent pour financer leur achat de parts.

Les discussions pour prendre des décisions peuvent être longue dans une SCOP : lisez
Le Bonheur est dans la Scop ! Un patrimoine d'expériences pour demain par
François Kerfourn et Michel Porta, ISBN 978-2-36383-223-

Les SCOP ont sans doute une taille optimale. Les plus grosses perdent bien des atouts de la coopérative. Mais certaines fonctionnent très bien.

Débats en groupe suite aux témoignages

Groupe C

L'enthousiasme général envers les témoins fait écho au rejet de l'ubérisation. Il y a d'ailleurs une forme d'incompréhension/ interrogation à l'égard de l'enthousiasme d'Amélie pour le travail de livreur à vélo.

Les mots clef exprimés sont les suivants à propos des modes de travail ubérisés.

- Temps
- Dignité au travail (constant dans tous les thèmes et tous les ans !)
- Identité
- Singularité au travail – qui suis-je ?
- Contrepartie vs indemnité, rémunération, solde
- Engagement politique et travail
- Courage

La réaction va de la méconnaissance à l'opposition en passant par l'incompréhension. Les participants tentent d'analyser le phénomène « uber » à travers leur propre expérience professionnelle en faisant des comparaisons entre leur monde, parfois idéalisé, et celui qui vient, parfois diabolisé : les mots espérance et continuité sont accolés.

- La Scop est appréciée pour ce qu'elle apporte de réponse collective à l'individualisation du travail
- Dans tous les systèmes, émerge le fait que l'important n'est pas tellement l'outil mais bien ce qu'on en fait.
- L'éthique est alors évoquée : Traboulotte David c/ Uber Goliath. Choisir son mode de travail pour ne pas le subir mais ne pas oublier qu'il faut une finalité.
- Le mot résister revient très souvent (qui a dit protestant ?)

Groupe A

- L'exposé sur la SCOP trop long. A écrasé les autres témoignages fort intéressants. Elle n'a pas parlé de sens.
- Ce n'est pas le statut qui porte le sens.
- C'était rafraîchissant. Mais la sécurité n'est pas la priorité du pouvoir.
- Pourtant la sécurité est un outil majeur de management.
- Dans une association on bosse ensemble, mais ça n'empêche pas les licenciements. Attention à ne pas idéaliser le statut associatif.

- Bosser ensemble ou chacun pour soi : chacun a des valeurs différentes. Avec les nouveaux outils, on a de nouvelles manières de travailler. Le sens qu'on trouve au travail évolue dans la vie. Par ailleurs on est dans le monde de l'éphémère.
- Cet après-midi ce sont des pistes qui s'ouvrent. A priori on n'y aurait pas forcément pensé.
- J'ai informé mon fils à propos de Traboulotte. Il a travaillé chez Uber-Eat. Le schéma du contrat évoqué dans un travail classique va bouger.
- On fait rarement l'analyse de risque. Accompagner le jeune dans la micro-entreprise. Le télé-travail évolue. Comment aider à la recherche d'emploi ? Exemple association où on retrouve toutes les compétences.
- Intéressant d'avoir du témoignage. Les SCOP manquent de parler en « je ».. Je me sens larguée sur les « uber ». Avec les jeunes c'est du vivant.
- Julie pas prête à s'investir, prête à partir.
- Quelle place donnée à Julie : c'est la question qui a travaillé Julie. Le problème c'est de trouver sa place.
- Trouver sa place c'est aussi aller voir ailleurs.
- La nouvelle génération n'a pas le même rapport au travail que moi.
- Quand on a vingt ans on a vingt ans et ça, ça n'a pas changé.
- Collectivement on va à notre perte avec les Ubers.
- Entreprises reprises par les fonds de retraite américains, apparition du management par le stress.
- Les jeunes d'aujourd'hui sont plus entreprenants qu'auparavant, aussi audacieux qu'auparavant. Pas la même audace, mais audacieux.
- Explosion du nombre de métiers : il y a de la vie encore.
- Au fond plusieurs témoignages du travail pour moi tout seul au départ. Mais on rentre dans le coopératif pour être viable. Envie de travailler en équipe mais c'est très compliqué.
- Travailler chacun pour soi mais en réalité.

Groupe B

- Un constat paradoxal entre les mots retenus ce matin et les témoignages heureux pleins d'espérance de jeunes entreprenant sur un temps long de mettre en place des structures coopératives.
- Une question : dans quels types d'entreprises seront les emplois de demain ?? Des entreprises pyramidales verticales classiques ? Des petites structures diverses ?
- Une proposition d'action : nous pouvons agir sur le monde ; nous pouvons choisir d'acheter par préférences des produits issus de coopératives parce qu'elles correspondent mieux à nos valeurs. Par ex. Alter Eco, Enercoop, Oikocrédit, La Nef..

Prendre du recul. Approche biblique

Avec Caroline Bauer Professeur de théologie à Clermont Ferrand et Lyon
Vassili Joannides, Professeur à l'Ecole de Management de Grenoble

ESAIÉ. Chapitre 44. , versets 6 à 23. Traduction de la TOB

6 *Ainsi parle le SEIGNEUR, le Roi d'Israël, celui qui le rachète, le SEIGNEUR de l'univers : C'est moi le premier, c'est moi le dernier, en dehors de moi, pas de dieu.*

7 *Qui est comme moi ? Qu'il prenne la parole, qu'il annonce ce qu'il en est et me le développe, depuis que j'ai établi le peuple du passé, qu'il dise les choses qui arriveront, et celles qui viendront, qu'on nous les annonce !*

8 *Ne frémissiez pas, ne craignez pas ! Ne te l'ai-je pas laissé entendre et annoncé depuis longtemps ? Ne m'en êtes-vous pas témoins ? Y a-t-il un dieu en dehors de moi ? Assurément, il n'existe aucun Rocher, dont je n'aurais pas connaissance !*

9 *Ceux qui façonnent des idoles ne sont tous que nullité, les figurines qu'ils recherchent ne sont d'aucun profit, leurs témoins, eux ne voient rien, et, pour leur honte, ils n'ont connaissance de rien !*

10 *Qui a jamais façonné un dieu, coulé une idole pour une absence de profit ?*

11 *Voici que tous ses adeptes se trouvent honteux, les artisans ne sont que des hommes ! Qu'ils se rassemblent tous, qu'ils se présentent : ils frémiront et seront dans la honte tous ensemble.*

12 *L'artisan sur fer appointe un burin, le passe dans les braises, le façonne au marteau, le travaille d'un bras énergique. Mais reste-t-il affamé ? plus d'énergie ! Ne boit-il pas d'eau ? le voilà qui faiblit !*

13 *L'artisan sur bois tend le cordeau, trace l'œuvre à la craie, l'exécute au ciseau, oui, la trace au compas, lui donne la tournure d'un homme, la splendeur d'un être humain, pour qu'elle habite un temple,*

14 *pour qu'on débite des cèdres en son honneur. On prend du rouver et du chêne, pour soi on les veut robustes, parmi les arbres de la forêt, on plante un pin, mais c'est la pluie qui le fait grandir.*

15 *C'est pour l'homme bois à brûler : il en prend et se chauffe, il l'enflamme et cuit du pain. Avec ça il réalise aussi un dieu et il se prosterne, il en fait une idole et il s'incline devant elle.*

16 *Il en fait flamber la moitié dans le feu et met par-dessus la viande qu'il va manger : il fait rôtir son rôti et se rassasie ; il se chauffe aussi et dit : « Ah, ah, je me chauffe, je vois le rougeoiement ! »*

17 *Avec le reste il fait un dieu, son idole, il s'incline et se prosterne devant elle, il lui adresse sa prière, en disant :*

« Délivre-moi, car mon dieu, c'est toi ! »

18 *Ils ne comprennent pas, ils ne discernent pas, car leurs yeux sont encrassés, au point de ne plus voir, leurs cœurs le sont aussi, au point de ne plus saisir !*

19 *Nul en son cœur ne fait retour à la compréhension et au discernement, de manière à dire :*

« J'en ai fait flamber la moitié dans le feu, j'ai aussi cuit du pain sur les braises, je rôtis de la viande et je la mange, et du surplus, je ferais une abjection, je m'inclinerais devant un bout de bois ! »

20 *Il s'attache à de la cendre, son cœur abusé l'égare : il ne se verra pas délivré ! Il ne dira pas pour autant :*

« N'est-ce pas tromperie, ce que j'ai en main ? »

21 *Jacob, rappelle-toi ceci, Israël : tu es mon serviteur, je t'ai façonné comme serviteur pour moi ; toi, Israël, tu ne me décevras pas :*

22 *j'ai effacé comme un nuage tes révoltes, comme une nuée, tes fautes ;*

reviens à moi, car je t'ai racheté.

23 *Cieux, poussez des acclamations, car le SEIGNEUR agit, retentissez, profondeurs de la terre, montagnes, explosez en acclamations, en même temps que la forêt et tous ses arbres, car le SEIGNEUR a racheté Jacob et en Israël manifesté sa splendeur !*

Caroline Bauer « Le travail comme grâce et communion ».

Dans la première épître de Pierre, l'apôtre nous dit : « soyez toujours prêts à rendre compte de l'espérance qui est en vous » (Pi 3,15). Et cela, ajoute le texte, « avec douceur et respect, en gardant bonne conscience ».

Rendre compte de l'espérance qui est en nous, voilà un beau programme à vivre. Cette invitation abolie toute partition de notre vie, toute séparation entre vie privée et vie professionnelle, laquelle n'aurait pas à être touchée, ou concernée par notre foi en Jésus-Christ. Le travail est ainsi un lieu comme tous les autres où nous pouvons nous reconnaître en relation avec Dieu.

Et pour rendre compte de notre espérance, faut-il encore nous rendre compte de la façon dont notre relation à Dieu trouve sa place dans le travail, et quelle serait une « juste relation » à Dieu dans nos vies actives. *Nous avons proposé ici de mettre l'accent sur la grâce, c'est-à-dire la façon dont l'amour nourrit, féconde notre travail et notre vie au travail, la façon enfin dont nous-mêmes pouvons vivre notre travail comme une grâce. C'est l'objet de ce premier temps d'échanges intitulé : « Le travail comme grâce et communion dans la Bible»*

Voici la définition de la grâce selon le « vocabulaire de théologie biblique », coordonné par Xavier Léon Dufour – auteur catholique de référence - : « La grâce, c'est le don de Dieu qui contient tous les autres, celui de son fils (Rm 8,32), mais pas simplement l'objet de ce don. C'est le don rayonnant de la générosité du donateur et enveloppant de cette générosité la créature qui le reçoit. C'est par grâce que Dieu donne, et celui qui reçoit son don trouve devant lui grâce et complaisance. »

Le mot désigne « à la fois la source du don chez celui qui donne et l'effet du don en celui qui reçoit ». La grâce est donc cette relation de Dieu aux croyants qui reconnaît à la fois la générosité pleine de Dieu qui donne et la plénitude ainsi reçue par celui qui croit.

La grâce est donc d'abord définie comme une générosité, une générosité rayonnante que nous recevons et qui nous enveloppe. Par la reconnaissance de la grâce, nous reconnaissons à la fois Dieu comme donateur de la vie véritable – du sens véritable de notre travail - et nous nous reconnaissons nous-mêmes comme porteurs vis-à-vis d'autrui de cette même générosité – porteurs de sens pour le travail d'autrui.

Est-ce que je ne suis pas en train ici de baigner dans un optimisme béat ? Est-ce que la réalité du travail n'est pas une réalité dure, éprouvante, voire rebutante ? Ne travail n'est t-il pas aussi un lieu de rapports de force, de violence, voire d'exclusion, comme nous l'avons vu hier soir dans le film « les affamés »? Est-ce que la réalité du travail n'est pas pour certains d'entre nous l'expérience du manque : manque de travail (chômage), manque de reconnaissance (travail inintéressant et servile), manque de tout sentiment d'accomplissement ?

En fait les Ecritures ne nous livrent pas une vision naïve et béate du travail.

Et pourtant elles affirment que malgré les difficultés, les pénibilités, les risques du travail ou du manque de travail, Dieu est le Dieu de la relation généreuse dans le travail.

« Donne-nous aujourd'hui notre pain de ce jour » prions-nous. Quel sens a cette demande ? Pour celui qui ne trouve pas de travail ? On pourrait traduire : ne t'inquiète pas, même si ta main ne peut pas préparer de pain, tu auras tout de même ta part de pain. Tu n'es jamais oublié. C'est affirmer que le fruit du travail d'autrui est aussi pour moi, même si

je n'ai pas de travail.

Que peut penser celui qui est informaticien, ou cordonnier? Il ne produit pas de pain. Mais il reconnaît par cette prière qu'il sera bénéficiaire du travail d'autrui de la même façon qu'il fera bénéficier autrui de son propre travail.

Et le boulanger? Ma main fait certes du pain, mais il reste une part de générosité et de mystère dans le fait que le pain lève, ait du goût, soit nourrissant...et ceci est don de Dieu.

Ainsi je reconnais que quelque soit le geste que je fais, ou que je ne peux pas faire, il m'est fait don de la vie à travers le travail des uns et des autres. Cela n'est pas sans les mains humaines. Mais nul n'a besoin de mesurer sa contribution pour pouvoir bénéficier de la grâce. La grâce enveloppe le travail de tous pour tous. J'aime bien ce verbe envelopper. C'est un don qui ne vient pas de moi et sur lequel je n'ai aucune maîtrise. Je reçois une fécondité partagée.

La promesse de Dieu est aussi de nous libérer de la peur et de l'angoisse du manque.

Mt 6 : 25 « Voilà pourquoi je vous dis : ne vous inquiétez pas pour votre vie de ce que vous mangerez, ni pour votre corps de quoi vous le vêtirez. La vie n'est-elle pas plus que la nourriture, et le corps plus que le vêtement ? [...] 31 Ne vous inquiétez donc pas, en disant : "Qu'allons-nous manger ? Qu'allons-nous boire ? De quoi allons-nous nous vêtir ?" 32 – tout cela, les païens le recherchent sans répit –, il sait bien, votre Père céleste, que vous avez besoin de toutes ces choses. 33 Cherchez d'abord le Royaume et la justice de Dieu, et tout cela vous sera donné par surcroît. 34 Ne vous inquiétez donc pas pour le lendemain : le lendemain s'inquiétera de lui-même. A chaque jour suffit sa peine. »

Ce texte n'est pas une justification de l'oisiveté. Le texte de Matthieu se termine par « à chaque jour suffit sa peine », il y a bien une peine pour chaque jour. Dans ce sens, rappelons-nous le propos de Paul : « que celui qui ne veut pas travailler ne mange pas non plus » (2 Th 3, 10). Mais le lendemain aura soin de lui même. Ce n'est pas à nous de porter ce souci. La promesse de Dieu nous libère ici d'une forme d'asservissement au travail. Nous ne sommes pas ce que nous produisons, notre valeur aux yeux de Dieu n'a rien à voir avec ce que nous sommes capables d'entreprendre.

Et la Bible nous invite à aller encore plus loin dans cette grâce qui à la fois donne place au travail mais en conteste la puissance d'asservissement : l'ordre de respecter le shabbat est d'abord l'ordre d'arrêter de travailler : Cf Dt 5, 13-14 : « Tu travailleras six jours, faisant tout ton ouvrage, mais le septième jour, c'est le sabbat du SEIGNEUR ton Dieu. Tu ne feras aucun ouvrage, ni toi, ni ton fils, ni ta fille, ni ton serviteur, ni ta servante, ni ton bœuf, ni ton âne, ni aucune de tes bêtes, ni l'émigré que tu as dans tes villes, afin que ton serviteur et ta servante se reposent comme toi. »

Jean Calvin commentera ce chapitre du Deutéronome en disant que Dieu nous laisse six jours pour travailler, mais le septième, c'est le temps nécessaire pour remettre à Dieu tout ce que nous avons fait dans la semaine et de le prier de diriger le travail à venir. La grâce est donc offerte en ce temps d'arrêt du travail qui est remise de notre travail entre les mains de Dieu. Pour celui qui s'en remet à Lui, Dieu féconde le travail des hommes.

Bien entendu les Ecritures qualifieront de bénédictions de Dieu les fruits du travail. Nous en avons de multiples exemples dans l'Ancien Testament. Abraham était riche car cette fidélité est récompensée, elle n'en était pas moins le fruit d'un grand travail.

Enfin dans le livre de la Genèse, arrêtons-nous à cette mention bien connue de Gn 2,15 : « Le SEIGNEUR Dieu prit l'homme et l'établit dans le jardin d'Eden pour cultiver le sol et le garder. » Le verbe ici traduit par cultiver, « abad », signifie en hébreu le travail humain (avant et après le péché d'Adam et Eve = remarquez que ce n'est pas la transgression de l'homme qu'il l'a mis au travail). Il est ailleurs employé aussi pour le travail du tisserand, du viticulteur, mais aussi pour la gestion des activités familiales domestiques.

Cependant, il a aussi un deuxième sens : servir. Servir avec une ambiguïté car il peut

prendre trois sens différents du service : asservissement, service au prochain mais aussi service cultuel. Cultiver le jardin dans le sens de la Genèse pouvait ainsi vouloir dire autant se mettre à l'œuvre que se mettre au service du prochain, se mettre au service de Dieu, ou asservir son prochain...L'homme se trouve face à un choix, face à sa responsabilité vis à vis de son créateur. Il trouve ici une liberté qui est aussi présentée dans le texte biblique comme un don de Dieu.

N'est-ce pas une grâce lorsque notre travail devient service, comme une réponse joyeuse à ce Dieu qui nous aime ? Mais l'ambiguïté du travail est justement que ce qui est invitation à vivre la générosité divine est quelquefois transformé par l'homme lui-même comme une occasion de domination et d'enfermement sur lui-même.

L'homme peut devenir aveugle à la grâce, ce qui ne veut pas dire qu'elle ne souffle pas. Regardons l'exemple du texte d'Ésaïe 44 que je vous propose maintenant de lire et de discuter en groupes.

Le but de ce temps en groupes est d'échanger entre vous sur vos expériences : *comment est-ce que je reconnais l'œuvre de la grâce dans mon travail ? Comment est-ce que je lui réponds ?*

L'exemple de l'artisan décrit par Esaïe peut être un point de départ, pour nous aider à définir nous-mêmes ce que pouvons nous approprier.

(Après le travail en groupes, sur place)

Pour les participants, vivre la grâce dans le travail, c'est

- *Être en relation avec les autres*
- *Aller à la rencontre de l'autre*
- *S'arrêter*
- *Y trouver un sens*
- *Pouvoir choisir le sens qu'on veut lui donner*
- *Être cohérent avec sa foi et pouvoir partager sa grâce dans la rencontre*
- *Enseigner, faire réussir l'autre, donner*
- *Pouvoir être utile et participer à une plus grande harmonie*
- *Accepter que tout ne dépend pas de moi, que je ne maîtrise pas tout*
- *Recevoir la reconnaissance des collègues*
- *Recevoir une juste rémunération de son travail*
- *Rencontrer des êtres humains dans leur travail et leurs passions*
- *Témoigner dans l'article que j'écris*
- *Susciter la libération de l'homme*
- *Récupérer sa liberté et refuser de faire ce qu'on ne vaut pas faire*
- *Être accueillie comme épouse de pasteur*
- *Respecter les choix de l'autre et ne pas lui imposer qui ne lui est pas adapté*
- *Maintenir le sens*
- *Lutter contre le cloisonnement des niveaux sociaux dans l'entreprise*
- *Savoir reconnaître ses dons et les voir servir aux autres*
- *Rencontrer l'autre et lui apporter une aide*
- *Pouvoir et savoir échanger avec l'autre*
- *Comprendre et discerner ce qui est juste devant Dieu et ce qui ne l'est pas*
-

Caroline Bauer et Vassili Joannides

La grâce dans le travail amène des questions. Le lien entre le travail et la grâce renvoie au schéma de l'Alliance. Calvin définit l'alliance comme une lieutenance (Lieu Tenance) : l'homme reçoit tout de Dieu, travaille et la providence de Dieu apporte le résultat.

Pour Calvin, le travail produit une utilité sociale, il contribue à la communion. Il englobe la conscience de l'Alliance. En allemand (Beruf) comme en anglais (vocation), le travail englobe à la fois la vocation, l'appel. Et l'activité.

Calvin priorise la vocation comme un appel de Dieu à le suivre. C'est ce à quoi Dieu nous appelle pour éviter d'errer dans la vie. Calvin ne lit pas la prédestination au salut au travail comme le feront les puritains et le dira Weber.

Luther affirme que nous sommes prédestinés au salut. Calvin ajoutera « Dieu sait ceux qui ne le sont pas ». Il restait convaincu de la libération que cette annonce apportait à ses contemporains étouffés par la crainte du jugement dernier et les promesses d'indulgence qu'apportait l'église catholique. C'est sa notion d'un Dieu au-dessus de tout qui lui a fait écrire cette phrase si mal comprise par la suite.

Pour Weber elle a provoqué une angoisse forte. Les puritains ont vu dans la réussite professionnelle le signe qu'ils étaient du bon côté. Ce n'était pas du tout dans la tête de Calvin. Pour lui, se poser la question signifie qu'on a la foi et on est donc sauvé.

Pour Calvin, le bonheur, c'est de vivre dans le contentement et ne pas chercher à avoir plus que ce que l'on a. Le travail fait fructifier les bienfaits de Dieu. L'homme est la main de qui permet à Dieu d'agir. Nous travaillons pour les autres, non pour nous-mêmes.

Dieu est là pour t'aider toujours. Toi, tourne toi vers autrui. Et c'est Dieu qui fait fructifier le travail.

Il n'y a pas d'idée de « plan de Dieu pour nous », chez Calvin. Il y a une liberté mais il ne s'agit pas de suivre son propre désir mais de suivre les plans de Dieu. Il n'a jamais eu l'idée que, si je suis exclu, c'est parce que je n'ai pas entendu Dieu. C'est peut-être ce que Dieu voulait pour moi. On ne peut pas s'améliorer, cela ne peut reposer sur notre propre mérite. Cela vient toujours de Dieu.

Vassili Joannides

Comment appréhender les questions de gratuité ? Il y a trois choses :

- Le travail est un don sans contrepartie
- Le travail, mérite et gratuité sont ils compatibles ?
- Quel équilibre trouver entre travail et gratuité ?

Le travail est ici entendu comme un effort fourni pour un tiers, une cause. Le travail est renoncement de soi, sans attente de contrepartie. Le fait d'attendre une contrepartie est un dévoiement du travail comme marche vers la grâce.

Ainsi, le travail peut être parents au foyer, qui fait renoncer à des choses pour le foyer, les enfants sans qu'on en attende une reconnaissance de la famille.

L'emploi est attaché à une rémunération ou à une indemnisation. La seconde est une compensation à ce à quoi on a renoncé. Ainsi un fonctionnaire reçoit un traitement, un soldat une solde. Dans l'emploi, on a besoin de reconnaissance. Est-ce légitime dans une perspective de gratuité ?

Le volontariat donne son temps, ses compétences pour les autres sans véritable contrepartie. Et pourtant on trouve des conflits en volontaires et professionnels : « on n'est quand même pas là pour ça » entend-on face à une tâche ingrate. Le volontaire peut sortir, pas le professionnel. Mais en tant que volontaire on reçoit une contrepartie en

reconnaissance sociale.

Le bénévolat dans sa forme élémentaire donne du temps, de l'effort, des compétences à une œuvre, un groupe. S'il en attend une reconnaissance, c'est un travestissement du travail en terme de grâce.

Des gilets jaunes qui trouvent sur le rond point des amis sans l'avoir cherché sont dans la gratuité. Ceux qui viennent aussi pour tromper leur solitude non. On voit le glissement entre gratuité et rémunération.

Parfois certains s'abandonnent à la cause, refusent toute contre partie. Leur travail non récompensé est fidèle à la grâce, même si les autres n'en veulent pas.

Notre culture du mérite se traduit par des reconnaissances sociales, salariales. Cet effet sur-valorise ceux qui arrivent à travailler, à avoir un emploi par rapport à ceux qui essayent et n'y arrivent pas. Comme si travailler, c'était forcément réussir.

On a la grâce parce qu'on a beaucoup fait ou parce qu'on a beaucoup essayé ? Il n'y a pas un mérite mais des mérites. Dieu nous demande d'exploiter ces facultés pour les autres. Tous, nous avons des facultés qui ne demandent qu'à être cultivées

Il n'y a pas de prédestination à être dans le mérite ou l'erreur et la difficulté. Notre responsabilité est de comprendre et d'accepter nos mérites, de suivre le chemin qui nous est proposé et qui peut changer.

La Bible rejette la méritocratie : c'est la parabole du retour du fils prodigue, l'ouvrier de la dernière heure, le livre de Job. Le mérite est une promesse fallacieuse. Les mérites nous sont donnés.

Plusieurs milliardaires Américains ont décidé de donner la moitié de leur fortune à des causes sociales environnementales. N'est ce pas une nouvelle façon de faire un geste gratuit ? La philanthropie de ces personnes très riches est-elle gratuite ?

Débats en groupe dimanche

Groupe B

- *Je n'ai pas aimé (« la Grâce » : trop difficile)*
- *J'ai trouvé la matinée riche...*
- *J'aime mon travail, son sens*
- *L'important : « être avec les autres » dans les diverses formes de travail. La reconnaissance ? Elle est surtout dans le lien avec les autres...*
 - *(quelques actions concrètes ?)*
- *Privilégier le mouvement coopératif comme consommateur.*
- *Promouvoir le bénévolat (but des « cultes diaconaux »).*
- *Prendre en famille le temps de bilans, de témoignages partagés. (à Noël ? pendant un anniversaire d'un grand parent ?)*

Groupe C

Quelques mots en forme de réaction ou de conclusion

- *Actions ! vers quel changement ?*
- *Richesse des témoignages et des infos*
- *Rencontres.*
- *Chrétiens et églises : quel investissement ?*
- *Outils ≠ finalités (éthique)*

- *Envie de poursuivre*
- *Reconnaissance*
- *Coopération ≠ concurrence*

Groupe A

- *Scandalisée par la philanthropie de Marc Zuckerberg.*
- *Partie du travail en groupe sur la grâce fort intéressante, mais également scandalisée par l'intervention de Vassili.*
- *Matinée sans intérêt. Décalée par rapport à la réalité. Particulièrement agressif.*
- *Le regard de Caroline est intéressant, sur la gratuité. Moins celui de Vassili, un peu dans les nuages.*
- *Le travail en groupes a été très fort. On mesure que le travail nous relie au autres. Mon travail quel qu'il soit est en lien avec le reste de l'humanité. On est un élément de l'humanité auquel on contribue.*
- *La redéfinition du travail en temps que toute activité, au service de l'autre.*
- *La première partie très intéressante, avec sa mise en perspective au travers plusieurs penseurs. Pourquoi on en est là ? Option qui s'ouvre : avancer sur les bases de ces penseurs, approche en économie sociale et solidaire. L'Eglise a son mot à dire.*
- *Je n'ai jamais autant analysé le travail. Je ne travaillerai plus de la même façon : ce qui est juste devant Dieu ou ce qui ne l'est pas.*
- *Travail de groupe intéressant. Revenir à Calvin était intéressant : non Calvin n'est pas à l'origine du capitalisme.*
- *Gagner de l'argent est une grâce. Quoi en faire en est une autre.*
- *Dieu et l'argent antinomique.*
- *Dans le texte d'Esaië si on remplace le feu par l'argent, l'actualité est frappante.*
- *Le travail donne une dignité. Quand l'état interdit de travailler, c'est totalement anormal.*
- *On a tort de ne pas s'autoriser l'oisiveté comme une grâce.*
- *Tout dépend de ce que l'on met sous l'oisiveté. Le sabbat est demandé.*
- *Quid du revenu universel ?*
- *L'oisiveté peut être comprise comme une absence du travail manuel, mais comme un temps où on peut enfin réfléchir et penser (voir Liogier – un monde sans travail).*
- *La prédestination était contre les indulgences. Pour l'Eglise catholique il fallait gagner le paradis, subir les souffrances et payer. Pour Calvin la prédestination visait à lutter contre ces abus.*
- *Le salut est offert à tous. Il est libre d'accepter ou non ce salut. Nous sommes précédés de l'amour.*
- *En réinsertion, on respecte le choix des gens qui viennent, comme Dieu respecte notre choix.*

A l'année prochaine !