

**Pluralité des engagements et travail sur soi**  
**Le cas de salariés ayant une pratique ludique ou bénévole<sup>1</sup>**

*Réseaux*, 6/182, « Le sujet et l'action à l'ère numérique », p. 119-152, 2013

Par Alexandra Bidet et Manuel Boutet

Alexandra Bidet

[alexandra.bidet@ens.fr](mailto:alexandra.bidet@ens.fr)

Chargée de recherche CNRS, Centre Maurice Halbwachs

Manuel Boutet

[manuel@boutet.com](mailto:manuel@boutet.com)

Post-doctorant, Laboratoire CITERES, Université François Rabelais de Tours

*Résumé :*

Cet article examine la façon dont une pluralité d'engagements peut être un ressort d'individuation, c'est-à-dire ouvrir l'espace d'une pratique de soi. A travers deux enquêtes empiriques, nous nous intéressons au cas de salariés ayant développé, à côté de leur travail, un engagement dans une activité bénévole ou ludique. Cultivée, cette pluralité d'engagements permet un travail sur soi, qui se définit par deux traits : un relatif détachement à l'égard de la situation salariale et l'exploration curieuse d'intérêts émergents. Ce travail sur soi est une ressource de réflexivité à l'échelle du quotidien, et une source de réinvention de soi à l'échelle biographique. Le suivre nous amène finalement à reposer la question de l'individuation des collectifs à partir de l'individuation des personnes.

---

<sup>1</sup> L'enquête menée auprès des bénévoles fait partie d'un ensemble d'investigations sur le 115 menées avec le soutien de l'Observatoire du Samusocial de Paris. Les deux enquêtes s'inscrivent par ailleurs dans le cadre du projet ANR 08-COMM-039 - Communication et multi-activité au travail, coordonné par A. Bidet.

« Individus ou groupes, nous sommes traversés de lignes, de méridiens, géodésiques, tropiques, fuseaux qui ne battent pas sur le même rythme et n'ont pas la même nature. Ce sont des lignes qui nous composent, nous disions trois sortes de lignes. Ou plutôt des paquets de lignes car chaque sorte est multiple. On peut s'intéresser à l'une de ces lignes plus qu'aux autres, et peut-être en effet y en a-t-il une qui est, non pas déterminante, mais qui importe plus que les autres... si elle est là. Car, de toutes les lignes, certaines nous sont imposées du dehors, au moins en partie. D'autres naissent un peu par hasard, d'un rien, on ne saura jamais pourquoi. D'autres doivent être tracées, sans aucun modèle ni hasard : nous devons inventer nos lignes de fuite si nous en sommes capables, et nous ne pouvons les inventer qu'en les traçant effectivement, dans la vie. Les lignes de fuite, n'est-ce pas le plus difficile ? » (Deleuze & Guattari, 1980, p. 247)

Les postulats d'une unité et d'une permanence des personnes ont fait long feu en sociologie. Les chercheurs leur préfèrent couramment des approches relationnelles et dynamiques, saisissant l'individu comme un processus, ni « *Homo clausus* » ni entité substantielle, suivant le vœu de Norbert Elias (1991). Malgré le plaidoyer de J-C. Kaufmann (2001), et le développement des sociologies dites « de l'individu » (Martucelli, 2010), rares sont les enquêtes qui suivent la production et la constante transformation d'individus concrets<sup>2</sup>. Nous restons ainsi mal équipés pour interroger la signification des phénomènes d'individualisation ou de subjectivation, pourtant fréquemment considérés comme des faits stylisés, réputés condenser ou expliquer nombre de transformations contemporaines.

Parler d'individualisation ne signifie pas que la fiction d'un individu statique et auto-suffisant ait gagné en réalité. Mais la diffusion de cette fiction, quasi institutionnalisée, n'est pas sans conséquence pour l'individuation des personnes. Elles sont davantage confrontées à des exigences de « réalisation personnelle » et appelées à « maximaliser un potentiel de création », ou à

---

<sup>2</sup> Pour une réalisation récente en ce sens : Lahire, 2010.

développer une « activité réalisatrice de soi » (Cingolani, 2011). Divers corps de spécialistes promeuvent en ce sens un « management de soi » ; des « pédagogies de l'individu » sont à l'œuvre au sein du travail social et de nombreuses politiques publiques (Breviglieri, 2005, 2008 ; Cantelli, Genard, 2007). J.-C. Kaufmann va ainsi jusqu'à affirmer que le moi abstrait, « bien que pure fiction, (...) est désormais au cœur de la construction de la réalité » (Kaufmann, 2001, p. 91).

Cette individualisation complique l'individuation des personnes, dont l'« unification pratique » impliquerait un effort accru. Avec la promotion de l'individu, J.-C. Kaufmann estime en effet que « la société ne peut plus jouer le rôle d'autorité déterminant les identités » ; chacun peinerait davantage à élaborer ses propres « bornages » et ses « unités passagères » (p. 249). Cette thèse d'une « infrastructure réelle de l'individu de plus en plus contradictoire » (p. 272) rencontre l'héritage simmelien, sensible de longue date à la multiplicité croissante des cercles de socialisation et des rôles à la disposition de chacun (Simmel, 1991). Elle rencontre aussi aujourd'hui l'essor des technologies numériques, qui favorise une accumulation sans précédant de « traces personnelles » – ces manifestations hétérogènes d'« un moi objectivé ». Mais ces phénomènes peuvent aussi inciter à aborder plus nettement l'individu *à travers l'individuation*, c'est-à-dire en prêtant une attention centrale à la façon dont il se ménage l'espace d'une pratique de soi (Bidet, Macé, 2011).

Cet article va suggérer l'intérêt d'appréhender les individus concrets à travers le travail sur soi requis par la pluralité de leurs engagements. Suivant la notion d'individuation (Simondon, 1958 ; Bidet, Macé, 2011), nous aurons le souci de ne pas saisir abusivement ce travail des personnes sur elles-mêmes en termes d'action. L'effort déployé dans la durée pour élaborer des « lignes de vie qui font sens », s'il construit des formes singulières d'individuation, n'implique pas la figure activiste d'un individu entrepreneur de soi. Il porte au contraire à déplacer l'attention de l'action à la présence des personnes. Comme le montre la délicate phénoménographie développée par A. Piette, celle-ci recouvre un dosage variable de travail et de repos (Piette, 2009, 2011). S'intéresser aux formes de « distance dans la présence » et de « repos sur des appuis divers », invite bien à ne plus privilégier les moments d'action ou d'épreuve, mais à étendre l'investigation aux modalités variées de la présence humaine, dont la continuité doit beaucoup, écrit-il, à « des appuis quasi inépuisables et toujours reviviscents » (personnes, objets, indicateurs spatio-temporels) qui, à

l'avant-plan, ou en toile de fond d'une situation, viennent « amortir le travail du sens » (Piette, 2011, p. 133). Etudier l'effort des personnes pour se doter d'une relative unité et continuité engage toutefois à développer, sur cette base, une voie un peu différente. Car nous cherchons moins en effet à rendre compte de la tranquillité de l'être au monde des individus que du processus toujours problématique de leur individuation<sup>3</sup>.

Pour saisir ce processus, nous mobiliserons des entretiens menés auprès d'actifs ayant développé, à côté de leur travail, un fort engagement dans une activité bénévole ou ludique. Les deux cas considérés – l'engagement ludique et l'engagement bénévole – sont très contrastés : par leur empan temporel – court pour le jeu, long pour le bénévolat, et par leur intensité – amusement pour le jeu, intérêt passionné pour le bénévolat. Ils manifestent néanmoins un même travail sur soi, reconnaissable à deux caractéristiques. D'une part, un certain *détachement* à l'égard de la situation présente ; celui-ci est aménagé et cultivé, mais sans rupture, en préservant le rôle du salarié et ses obligations. D'autre part, une *exploration curieuse* : que l'on cherche à s'amuser ou à s'engager, il s'agit toujours de découvrir et d'explorer ce à quoi l'on tient, et de tenter de coordonner des intérêts émergents.

Pratique ludique et pratique bénévole nous permettront de distinguer deux niveaux de travail sur soi. Il se déploie en effet à l'échelle du quotidien, dans les instants accordés à la pensée et à l'exploration de multiples attachements personnels, mais aussi à l'échelle biographique, avec la construction de lignes d'intérêt actives, qui tendent à recomposer cette diversité, et parfois à redéfinir le sens que les personnes prêtent à leur vie. Ces deux niveaux sont articulés : les moments à soi aménagés au quotidien, comme les pauses ludiques, constituent un espace de réflexivité personnelle, qui offre un terreau à des renégociations plus larges, à l'exemple de celles des bénévoles. Ces deux cas empiriques étayent plus généralement un même argument : appréhender le travail sur soi implique d'envisager l'engagement sous l'angle d'une pluralité qui n'est pas d'abord celle de bienfaits et de

---

<sup>3</sup> A. Piette fait un pas de côté par rapport à la focalisation sur l'action ou l'interaction, qui prévaut en sociologie et en anthropologie, en se demandant : « l'individu lui-même, comment est-il ? », « comment est-il lorsqu'il est à son bureau, dans ses multi-activités simultanées, à la machine à café, parlant au collègue, actionnant les boutons de celle-ci, et chez lui, mangeant, parlant et pensant sa journée ? » (ce numéro). Mais le passage de l'action ou de l'interaction aux modalités de présence (« l'individu est plus que ce qu'il fait ou fait faire, sa présence stratifiée est plus que ses agissements » écrit A. Piette) ne doit pas faire perdre de vue que des choses se créent à travers l'articulation de ces instants de présence, aussi stratifiée et modulée soit-elle, et que ces choses ne se réduisent pas à des « états d'esprit ».

responsabilités qui diffèreraient clairement, suivant des principes tranchés (Thévenot, 2006 ; Auray, Vetel, ce numéro<sup>4</sup>), mais une pluralité de prime abord indécidable : ses éléments, des attachements divers, sont découverts au fur et à mesure par les personnes (Dewey, 2011), et ils demandent moins à être départagés ou composés qu'identifiés et explorés quant à leur valeur pour soi, leur extension et la place à leur donner.

#### QUAND LES PERSONNES CADRENT LEUR PLURALITE : JOUER ET PERFORMER SON ROLE DE SALARIE

Le premier niveau d'analyse renvoie à un constat : un travail sur soi est inhérent, à l'échelle du quotidien, à la condition de salarié. Pour performer son rôle, il doit circonscrire ce qui, *par ailleurs*, le concerne et le préoccupe, ou même suspendre transitoirement ses autres rôles sociaux, *par ailleurs* incontournables. Ce problème ancien, pris en charge historiquement par la rationalisation des espaces de travail, resurgit aujourd'hui avec leur numérisation, qui les rend beaucoup plus poreux aux préoccupations personnelles des salariés (Amsellem, 2013 ; Le Douarin, 2007a). Dans ce contexte, les études ont plus documenté le risque que les salariés soient sans cesse interrompus par des tiers ou leurs collègues, que celui associé à l'irruption intempestive de préoccupations personnelles. La profusion des sollicitations externes a prévalu sur le foisonnement interne aux personnes. Or cette dimension a été prise en compte dès les débuts de la rationalisation du monde du travail. Au début du siècle dernier, M. Weber évoque ainsi une pluralité d'activités « se dérangeant les unes les autres », et note que les « tâches à combiner » peuvent s'introduire « dans les petites pauses ». Il écrivait bien avant que le contenu du travail ne gagne en hétérogénéité, et que la plasticité et la capacité à gérer ses engagements ne deviennent des qualités essentielles du travailleur (Bidet, 2011 ; Datchary, 2011). La pluralité d'engagements évoquée renvoie donc bien à des éléments d'arrière-plan tenant à la vie du travailleur, qui doit entrelacer l'attention qu'il porte à son travail avec ses préoccupations personnelles, familiales, etc. :

*« Si l'on définit par 'habitude' le processus même d'adaptation intérieure de différentes tâches simultanées et se 'dérangeant' les unes les autres, alors la question est de savoir si ce processus ne consiste pas essentiellement et précisément dans la transformation de tâches 'simultanées' en tâches 'successives'. Il semble assez vraisemblable, en tous cas, qu'une grande partie de cette adaptation procède*

---

<sup>4</sup> Suivant la terminologie proposée dans cet article, notre niveau d'analyse relève davantage de la « pragmatique des objets » que de la « pragmatique des évaluations normatives ».

*de telle manière que les tâches à combiner s'introduisent dans les petites pauses (souvent indétectables au niveau subjectif) qui se trouvent dans le rythme du déroulement des autres tâches. L' 'adaptation intériorisée' consiste alors à rendre possible une organisation du rythme des tâches individuelles, afin de passer de tâches continues à des tâches alternées rythmiquement. Si cette hypothèse s'avérait correcte, cela justifierait, en partie, l'accent mis sur le 'rythme' dans l'étude du travail » (Weber, 1995).*

Cette « adaptation intérieure » plie les inclinations et les préoccupations variées des travailleurs à la rationalisation des espaces de travail. L'austérité du lieu même – bureau ou atelier – a longtemps contribué à cette rationalisation, en ne matérialisant que les préoccupations relevant strictement du travail. Les corps aussi ont été soumis à cette discipline – l'interdiction, par exemple, des échanges de paroles sur les chaînes de montage contrariant l'effort des travailleurs pour « durer et d'endurer » (Teiger, 1995). De même, les mesures de restriction prises aujourd'hui à l'égard des usages d'internet au travail regardent l'efficacité productive comme devant être gagnée contre la personne des salariés<sup>5</sup>. Elles associent la discipline au travail à une focalisation sur la tâche. Or les recherches attentives à l'exercice concret du travail (Broadbent, 2011 ; Le Douarin, 2007b) développent une autre perspective. Elles entendent plutôt par « discipline » un effort transversal aux différents domaines de vie du travailleur, qui tente d'élaborer un cadre de vie cohérent où mener son travail dans la durée. Elles montrent ainsi que le travail ne peut être envisagé par les travailleurs, et analysé par les chercheurs, comme « une activité orientée par sa fin » qu'une fois un certain équilibre personnel établi. Cet effort premier, dirigé vers des préoccupations personnelles variées, alors peu à peu domestiquées dans l'espace rationalisé du travail, a été peu observé<sup>6</sup>.

Cette transformation de la discipline au travail s'explique en partie par la diffusion des techniques numériques : par nature ubiquitaires (Wajcman, Rose, 2011), elles font place à la pluralité des engagements en n'équipant pas seulement l'activité de travail et les interactions entre salariés, mais aussi leurs préoccupations personnelles. En les extériorisant, elles affectent directement les présences au travail et appellent de nouveaux arbitrages entre

---

<sup>5</sup> Ces mesures font ainsi écho à la vision classique du travail humain comme travail mécanique, dont le produit serait proportionnel au temps passé à la tâche. Cette vision, issue de notre passé industriel, mais anachronique et critiquée dès le XIX<sup>ème</sup> siècle (Vatin, 1999, p. 67-70), contraste aussi avec les grandes lignes du travail contemporain (Bidet, 2008).

<sup>6</sup> Nous devons beaucoup aux travaux d'A. Monjaret (1997, 2001), et à l'article de M. Bozon et Y. Lemel (1990), qui ont su lever ce voile.

vie personnelle et travail ; ce domaine, auquel la rationalisation du travail comme domaine *per se* a laissé peu d'espace, connaît ainsi aujourd'hui de nouvelles « rationalisations temporelles » (Le Douarin, 2007b). Notre première partie examine ce phénomène à travers l'effort des salariés pour cadrer leurs préoccupations personnelles. L'enquête que nous avons menée sur la pratique du jeu en ligne au travail met en évidence un travail sur soi circonscrivant les préoccupations personnelles à des temps et des espaces bien délimités. Le corpus est composé de 21 entretiens menés auprès de joueurs recrutés sur les forums d'un jeu en ligne dont nous avons réalisé antérieurement la monographie. Agés de vingt-cinq à trente-cinq ans, ils ont en commun d'utiliser internet dans le cadre de leur travail et d'y pratiquer ce jeu.

Les entretiens, en faisant décrire le fin détail des petits moments de jeu au travail, ont vu apparaître un registre de discours inattendu : les enquêtés ne réfèrent pas seulement leur pratique de jeu à leurs collègues ni à leurs équipiers, mais d'abord à eux-mêmes. Une salariée explique que jouer l'amène toujours à penser à son frère, par qui elle a découvert ce jeu. Un autre initie l'entretien en expliquant combien le jeu lui a été important pendant ses études. Contrastant avec l'organisation sociale de l'espace social en ligne du jeu, l'activité de jeu sur le lieu de travail est d'abord inscrite dans un référentiel personnel – relations, goûts, souvenirs, etc. Cibler le présent de l'activité permet ainsi de découvrir que cette pratique, dans le contexte du travail, est avant tout un moment à soi. Ce n'est donc pas ici la situation d'entretien qui, en incitant les enquêtés à parler d'eux-mêmes, produit l'« illusion biographique » d'une continuité de leur histoire personnelle. Au contraire, inciter les enquêtés à parler du jeu au présent a permis de découvrir que ces moments sont des moments évocateurs, c'est-à-dire des occasions quotidiennes de porter un regard rétrospectif sur des éléments d'histoire personnelle ; ils sont donc aussi potentiellement réflexifs.

Cette pratique renvoie à l'essor d'une nouvelle forme de jeux sur internet, les « jeux de rendez-vous » (Boutet, 2011). Ils ne sont pas organisés par « parties » – comme les échecs ou la réussite, mais par « rendez-vous ». Il peut s'agir de planter des tomates et de revenir les récolter avant qu'elles pourrissent ou, dans le jeu considéré ici, de déplacer un personnage toutes les douze heures sur un terrain de jeu virtuel. Pour ces jeux, le temps passé devant l'écran est moins important que l'attente ; et la principale habileté du joueur consiste à être ponctuel et régulier. Ainsi organisé, le jeu révèle finement à quel point le temps de travail, quoique individualisé, est contrôlé.

Tous les enquêtés évoquent un moment où une action dans le jeu, du fait d'une réunion ou d'une urgence, a échoué car elle demandait un peu trop – en temps ou en ponctualité :

*« Hier, j'avais une réunion à 14 heures, et j'avais dit au groupe 'les gars, moi j'ai 10 minutes, de 13h45 à 13h55, après il faut que je me sauve...!' Le plan ne s'est pas déroulé tout à fait comme prévu, et je sais qu'à 57, j'étais encore sur mon ordi en train de me dire 'ils font quoi... ils font quoi !' Et finalement, je suis quand même parti en réunion à 14 heures sans savoir le résultat. »*

Cet enquêté dit jouer de sa liberté d'arriver en retard, mais les autres enquêtés narrent plutôt ce genre de frictions comme des erreurs passées, c'est-à-dire des occasions d'ajuster leur manière de jouer à leur contexte de travail. Jouer en réunion apparaît ainsi acrobatique et exceptionnel. On joue plutôt quand on est seul, à son bureau, en trouvant cinq minutes entre deux réunions. Plus largement, si l'activité de jeu constitue un analyseur de la normativité de l'espace de travail, c'est que ces petits moments à soi représentent moins une forme de transgression qu'une source de réflexivité sur la discipline et l'auto-discipline au travail.

Si les pauses ludiques ne sont pas vécues par les salariés comme des transgressions, le fait de jouer peut néanmoins être perçu par d'autres comme une infraction, comme en témoigne le récit de Fabien, ingénieur agronome :

*« Je me suis fait un peu secouer quand j'étais en stage dans ma première ville. (...) J'étais dans un service qualité. (...) L'écran était en visuel depuis la porte. (...) Pour moi c'est pas du tout... Si je le fais, c'est que j'estime que j'ai le droit de le faire, et que je ne transgresse pas. Donc je joue, je fais mon truc vite fait. Et ce jour là, il y a un responsable trois qui arrive à ce moment là, et il me demande : « Qu'est-ce que tu fais ? ». Je lui dis : « Ben je suis en train de jouer à un truc sur Internet ». Donc il serre la main à tout le monde, et il revient vers moi et alors là, il me dit : « Quoi qu'est-ce que tu fais ? ». Et alors je pensais qu'il s'intéressait vraiment au truc (je suis très naïf, j'ai un fonctionnement très naïf) et je lui dis : « Si tu veux tout savoir, c'est un jeu de trolls où on tue des monstres. » Et alors là il y a deux autres personnes plus inquiètes à ce moment là dans le bureau. Il me dit encore : « Ah bon, mais qu'est-ce que tu fais ? ». Je me dis, il veut encore plus de détails, je lui dis : « Ben en fait, j'ai une guilde, et c'est un jeu en tour par tour, et tout ». Et là je sens qu'il change un peu de ton de voix et je sais plus ce qu'il me dit, quelque chose comme : « Et tu crois que c'est normal ? ». Là je m'aperçois un peu du truc... Ben je lui dis : « Ben oui ». Et du coup là, il est devenu un peu blanc, il savait pas trop quoi, et il s'est barré. Et là j'en discute avec les autres, qui ont vu la scène de l'extérieur. Et ils me disent, c'était un truc de fou, que tu lui dises, et après quand il te demandait : « Qu'est-ce que tu fais ? », que tu continues à lui donner des détails. Et ils me disaient il était en train de devenir vert, tu sentais qu'il bouillait.*

*Et puis du coup je suis allé voir ma responsable à moi. Pour lui dire que je ne voulais pas qu'il pense que je m'étais foutu de sa gueule, j'avais vraiment pas compris. Elle m'a dit, il a compris. Elle me connaît. Elle m'a dit, essaie juste de faire ton truc sans qu'il te revoie. »*

L'ambiguïté est entretenue par le caractère individuel des pauses – cette liberté toute relative de fixer le moment de sa pause. Si l'individualisation des temps de travail, en rendant chacun responsable de ses pauses, introduit la possibilité du soupçon, celui-ci est encore accentué quand l'activité menée pendant la pause est un jeu. Il s'agit moins là d'une transgression, que d'une pratique discréditable, c'est-à-dire au risque d'être stigmatisée si elle est rendue publique. Et ce, quelles que soient les justifications émises par le salarié, comme l'expose encore Fabien :

*« C'est parce que j'ai le principe, je sais... que je ne glande pas, donc si j'ai du boulot je sais que j'irais pas passer du temps à faire ça. Et je ne fume pas, donc je me dis, pendant dix minutes le temps que vous vous fumez moi... après, je me convainc : ils ont le droit de fumer, moi j'ai le droit de faire ça ». (nous soulignons)*

Ces difficultés n'empêchent toutefois pas les salariés interrogés de jouer. Le choix de cette pause n'est pas alors référé au contenu du jeu – s'ils avaient plus de temps ils joueraient différemment ou à autre chose, mais au caractère « bien cadré » des petits moments de jeu. Car l'individualisation des pauses ne donne pas seulement la liberté d'interrompre son travail, mais aussi la responsabilité de le reprendre ; et le jeu soutient cette auto-discipline. De son côté, la pause collective évite l'effort de « se convaincre », mais elle présente un risque de débordement : elle tendrait à s'étirer dans le temps. Aussi, ils la choisissent davantage dans des périodes de relatif désengagement vis-à-vis du travail. Dans les périodes de fort engagement, ils disent plutôt jouer pendant leurs pauses, et ainsi maîtriser le temps qu'ils leur consacrent. Le travail, décrit alors comme une aventure, associant imprévisibilité de l'activité et forte mobilisation, contraste avec le jeu, où l'inattendu est contenu dans des bornes bien prévisibles. Quand nous demandons à Stéphane, développeur en informatique, s'il a un travail « prenant », l'embarras de sa réponse traduit bien cette incertitude propre au travail :

*« Ça peut l'être à certains moments, quand on a des gros problèmes chez les clients, mais en moyenne... ça reste assez... ça dépend des périodes ».*

Nathalie, documentaliste dans une section discothèque, décrit pour sa part l'imprévisibilité de l'affluence à la bibliothèque :

*« Il y a des moments où l'on ne peut pas faire comme on veut quoi !*

Enquêteur : Oui et ils ne sont pas très prévisibles ces moments là ?

*Non pas du tout. Parce qu'on peut très bien être tranquille, ne pas avoir une forte affluence, et on a l'impression parfois qu'il y a des feux rouges devant la porte de la bibliothèque qui passent au vert et là, il y a des flots ininterrompus de personnes qui arrivent.*

Enquêteur : C'est une image que vous avez entre vous ?

*Complètement ! Des fois quand il ne fait pas beau, le bus s'arrête devant la bibliothèque et ça fait une arrivée de personnes... et c'est pas prévisible. Il y a des jours où on se dit qu'on va avoir beaucoup de monde et on n'a personne, et d'autres créneaux où on est débordés, on ne comprend pas pourquoi ».*

Citons encore Michel, qui gère les développements d'un site internet d'information locale, et doit faire face aux impératifs de ce secteur d'activité :

*« C'est un journal, et de temps en temps, suivant l'actu, [mon binôme à la rédaction] peut me dire 'demain, il me faut ça...' Là forcément ça casse un peu tout le planning de travail qui a pu être établi et on change nos fusils d'épaules et on fait le truc urgent qu'il faut pour le lendemain. »*

Dans ce contexte, l'intérêt du jeu ne doit donc pas être cherché du côté de l'incertitude ; c'est bien plutôt le travail qui apparaît à nos enquêtés comme une aventure, appelant un effort d'adaptation immédiat face à tout « écart par rapport à la continuité de la vie », pour reprendre la formule de G. Simmel. Quoique le vocabulaire de l'aventure soit abondamment utilisé dans le domaine du jeu (« héros », « quêtes », etc.), le jeu est avant tout un univers réglé, où l'inattendu est encadré. En offrant de l'aléa, c'est-à-dire un inattendu contenu dans les bornes du prévisible, prenant un temps défini et pouvant être résolu, le jeu présente une structure qui tranche avec l'activité de travail, qu'il ne saurait concurrencer. Si chaque travail comporte son lot d'incertitudes (clients, publics, rythmes de production, etc.), défiant toute prévision, le jeu, parmi toutes les possibilités de délasserement, vaut pour sa régularité et sa légèreté. Sa pratique est ainsi activement ajustée à l'activité de travail. D'abord, le jeu n'est jamais pratiqué de la même façon au travail et ailleurs. Au travail, les activités qui, dans le jeu, demandent du temps et de la concentration (la lecture des forums ou les discussions en ligne avec les partenaires de jeu) sont reportées en soirée, ou à la pause déjeuner. Ne sont conservées que les prises d'information régulières et les actions sur l'espace de jeu qui ne demandent que quelques clics. Courtes, elles sont surtout préparées à l'avance, comme l'explique François, responsable d'une équipe de traders dans une banque parisienne :

*« En gros je joue quasiment toujours le soir quand je rentre chez moi. Alors quand je joue le soir, je fais attention à l'heure de mon prochain tour de jeu, et donc le matin quand j'arrive au boulot en fait, je sais à peu près à quelle heure je suis censé jouer... j'y fais attention parce que par exemple, si je sais que je dois jouer avant 9h30 un truc comme ça, parce que j'arrive au boulot avant neuf heures, huit heures et demi neuf heures, dans ce cas là j'y pense parce qu'il faut que je joue tôt... sinon je vais y jouer dans la matinée, et je regarderai l'heure suivante pour voir si... mais y'a pas vraiment de moment particulier... ça va être soit tôt parce que je suis obligé, soit dans la matinée. »*

L'interaction proprement dite avec le jeu tend à se réduire à une simple connexion, inscrite dans un horizon temporel plus large, où le challenge est avant tout celui d'une certaine ponctualité. Un enquêté pointe ainsi ce peu d'épaisseur des moments de jeu au travail, relativement aux moments où – ailleurs – il se trouve au contraire « pris au jeu » :

*« Disons qu'au boulot en fait, comme je joue rapidement... c'est pas vraiment un jeu. Je joue parce que je dois jouer. C'est pas pareil que de jouer à... tu fais pas vraiment ça pour te détendre l'esprit. C'est... une habitude. »*

Si le jeu au travail se rapproche ici de la pause cigarette, cela tient à la fois à la temporalité qu'ils tissent, et à l'aisance avec laquelle on en sort, après un temps limité, pour retourner au travail. Il s'agit d'un petit geste qui participe, par son anticipation, au tissage d'une trame temporelle. Dans *L'établi*, R. Linhart (1978) décrit l'« intelligibilité de l'usine » qui se construit dans ces moments où chacun « tente de reprendre son souffle ». La journée de travail est vécue comme une rythmicité faite de tout ce qui donne prise sur l'environnement, d'une pause à l'autre, plutôt que comme un horaire de travail et ses contreparties en termes de libertés (suivant l'arbitrage travail/loisir des économistes). Avec la fin de la pause collective, la légèreté de l'activité de jeu peut être regardée comme ce qui facilite le retour au travail. Cette légèreté, à la fois aisance à s'y glisser et facilité d'en sortir, traverse tous les entretiens. Luc, enseignant chercheur dans une Ecole vétérinaire, a son propre bureau et laisse souvent son navigateur internet ouvert sur la page du jeu. Pour autant, la pratique qu'il décrit a les mêmes caractéristiques de légèreté et de rythmicité :

*« Ce que je fais... grosso modo, mon navigateur internet est ouvert, et tous les quart d'heure, quand je lève la tête, je regarde s'il s'est passé quelque chose sur le forum et dans le jeu. Voilà ! Je pense que ça doit me perturber un peu dans mon travail, et en même temps, si je regardais les oiseaux dehors, ça serait la même chose, enfin c'est l'idée que j'en ai. »*

*« Des fois, je suis en train de réfléchir, je suis en train d'écrire un truc, je suis en train... je vais lever les yeux, je vais voir qu'il faut que je fasse quelque chose, je*

*vais le faire, et puis je vais rebaisser les yeux. C'est presque... comme je disais tout à l'heure, comme de regarder les oiseaux dans le ciel, c'est pas... je ne me concentre pas pour le faire ! »*

Cette belle analogie, « regarder les oiseaux », relève de la « présence-absence » (Piette, 2009). Même lorsque le salarié est dans son rôle, et à son travail, sa concentration s'inscrit sur le fond d'une attention diffuse. Elle n'est pas seulement orientée vers l'extérieur, comme une disponibilité à l'interruption, mais aussi vers l'intérieur, comme une disponibilité au surgissement de ses autres préoccupations. Le salarié peut donc chercher à aménager son environnement de travail, non seulement pour celui-ci, mais aussi pour accueillir ses pensées vagabondes, notamment quand sa concentration se relâche. L'enquêté ci-dessus nous rappelle que la fenêtre a cette vertu. Mais il précise qu'il préfère les oiseaux, et aucune fenêtre ne garantit la présence d'oiseaux. Le jeu offre par contre la garantie d'un aléa, inscrit dans les limites connues d'une certaine fréquence d'incidents. Quand les enquêtés réduisent le jeu à une rythmicité, ils adaptent donc cette activité à l'environnement du travail et à leurs propres exigences dans cet environnement.

Le jeu en ligne au travail, comme sans doute la lecture de la presse en ligne, est une façon d'aménager de brefs « moments à soi », bien cadrés. Dans les deux cas, les salariés explorent les petites choses susceptibles de les amuser et de les faire réagir. En jouant, nos enquêtés pensent aux personnes avec lesquelles ils ont joué dans le passé, ou parlent du jeu. Mais il s'agit rarement de moments partagés. Le plus souvent, les personnes avec lesquelles on joue, ne sont pas celles auxquelles on pense en jouant. L'importance de ce second registre fait du jeu un moment évocateur, indexical, où chacun inscrit ses pensées personnelles. Ceci est permis par la grande légèreté du moment de jeu, qui tient à son caractère anodin et machinal, chaque moment s'inscrivant dans une série de petits moments liés à l'horizon temporel du jeu. Il partage ainsi avec d'autres pratiques, comme la lecture de la presse et la consultation d'emails ou de messageries instantanées, une capacité à rassembler et à canaliser des pensées dispersées. Il seconde l'effort consistant pour chacun à tenir ensemble toutes les choses qui le constituent, c'est-à-dire qui lui importent tout en débordant de son rôle présent. Car explorer ce qui peut amuser ou faire réagir n'est pas tout repos. Aussi fluide que soit l'activité, elle suscite au contraire des émotions variées : l'échec et la défaite sont aussi ordinaires dans le jeu que le dégoût et la révolte face aux articles de presse. J. Katz assimile en ce sens la lecture des faits divers à une « gymnastique morale quotidienne » (Katz, 1987).

Si ces moments à soi sont construits sur la base d'autres engagements que le travail, le sont-ils donc pour autant depuis un autre rôle ? La pause relèverait dans ce cas d'une « distance au rôle » de salarié, selon le modèle introduit par E. Goffman pour analyser la façon dont un individu peut refuser, en public, d'être réduit à son rôle situé (Goffman, 1961, p. 80). La distance au rôle correspond à une attente. Et si l'on attend de chacun en situation qu'il tienne son rôle, y être engagé tout entier peut être aussi l'indice d'un déséquilibre personnel. Cette analyse amène E. Goffman à voir dans la pluralité des rôles d'un individu le ressort de la construction de cette distance au rôle : « quand un individu se retire d'un soi situé, il ne se retire pas dans quelque monde psychologique qu'il crée lui-même mais il agit plutôt au nom d'une autre identité créée socialement » (Goffman, 1961, p.107, *notre traduction*). L'individu, disposant d'un « portefeuille de rôles variés », s'appuie sur l'un pour en relativiser un autre. A. Ogien (2005) voit dans ce modèle une critique radicale de l'existence d'un « sujet ». Or E. Goffman restreint son analyse aux moments « publics », sans considérer les moments « à soi » – dont la discrétion des pauses offre l'exemple : on ne prend pas sa pause pour une audience, et bien souvent l'on s'en préserve<sup>7</sup>. Dès lors, la distinction faite par E. Goffman entre le problème classique de l'engagement en situation et celui, moins souvent abordé, de la gestion d'une pluralité d'engagements, ouvre une piste susceptible d'être prolongée : en direction des rêveries, repérées par J-C. Kaufmann au cœur des routines quotidiennes des tâches ménagères (1997), comme du travail que chacun effectue sur lui-même à l'occasion des pauses, en éprouvant ce qui l'amuse ou le concerne « personnellement ».

Etudier plus avant le travail sur soi, et ses formes de réflexivité ordinaire, suppose donc d'écarter la notion de « rôle ». Même si la pluralité d'engagements est liée à la multiplicité des rôles que chacun endosse, le travail sur soi ne porte pas à proprement parler sur des « rôles », avec ce qu'ils impliquent de publicité et d'attentes croisées, mais sur ce à quoi l'on tient en vertu de ses différents engagements. Ce qui amuse dans le jeu, ce par quoi l'on se sent concerné dans le cas de la presse, ce sont de petits intérêts, beaucoup plus diffus qu'un rôle. En l'absence d'une telle forme conventionnelle, propre à mettre en ordre ces intérêts, seul l'effort de la personne fait vivre et tenir ensemble ces petits attachements qui la constituent. C'est dire que le ressort du travail sur soi ne

---

<sup>7</sup> N. Hatzfeld (2002) note bien qu'il y a souvent de la gêne à y être observé – et relève-t-il aussi, l'observateur de ces moments à soi peut lui-même se sentir indiscret.

consiste pas à endosser un autre rôle ; il tient plutôt à une capacité générale à la distraction, bien décrite par A. Piette. Dire à ses collègues que l'on doit aller chercher son enfant n'est pas penser à son enfant. Dans le premier cas, on s'exprime « depuis son rôle » de parent, coordonné une série d'autres rôles. Dans le second cas, penser à son enfant n'engage pas le rôle de parent en tant que tel, mais l'une de ses composantes, être attaché à son enfant. Dans ce cadre, les moments à soi sont des occasions de naviguer entre ses différents engagements et d'en éprouver la force. L'activité menée pendant les pauses suppose ainsi une aptitude à la distraction, ou à la « présence-absence », qui a pour A. Piette une valeur anthropologique : « vivre une présence déagée », « s'intéresser à un aspect d'une situation en n'excluant pas vraiment ce qui est autour », avoir des pensées vagabondes, se laisser porter par des souvenirs ou des anticipations, est proprement humain. Cette création d'un « monde mental intérieur » suppose, sur le plan du processus d'homínisation, l'accession à une forme de tranquillité, ou de relâchement, qu'A. Piette associe à la sédentarisation, à différents supports socio-politiques, mais aussi au langage : il « crée des interférences continues entre les situations passées, présentes et futures ; il multiplie ainsi les possibilités de déconnexion par rapport aux choses présentes dans l'espace situationnel » (Bidet, 2010). Autrement dit ce « monde mental intérieur » est construit et travaillé dans l'interaction avec les autres aussi bien que dans la manipulation de symboles. Si l'on élargit le regard à toutes les activités menées sur internet pendant les pauses, on observe des assemblages d'actualités diverses :

*« Le matin, j'arrive... je fais Gmail, [le site du jeu], sports.fr, rue89... voilà ! Et après... régulièrement toutes les heures, je refais la même chose. C'est les trois sites sur lesquels je navigue pour me tenir un peu au courant de ce qu'il se passe. »*

Le vagabondage sur internet, plus ou moins cadré, est une manière de s'exposer au monde, où l'on découvre ce qui nous affecte, ce par quoi l'on se sent concerné. Si cette expérience de ce qui meut et émeut peut être considérée comme une exploration, elle est toutefois très relâchée, comme en mode mineur : il s'agit moins d'agir que d'être affecté, il s'agit moins d'intérêt que de concernement ; cette exploration ne se confond donc pas avec des explorations plus franches de ce qui nous « intéresse », telles celles des bénévoles étudiés dans la partie suivante. Si le bénévolat engage, comme nous le verrons, une logique d'individuation au sens fort – une réinvention de soi autour d'une nouvelle activité qui est vécue comme un élargissement de ses capacités d'agir sur le monde –, les activités menées pendant les pauses occasionnent un autre type de travail sur soi. Il s'agit moins de se réinventer, que de rassembler des éléments qui, bien que déjà présents,

restaient en marge. Jouer est ainsi l'occasion d'évoquer un collectif imaginaire propre à chacun, tissé de références hétéroclites, de petites conversations et de rencontres. Fréquemment, le jeu a été découvert grâce à un frère ou à des amis, auxquels la pratique reste attachée, moins parce que l'on jouerait avec elles que parce qu'il s'agit d'un goût partagé, et d'un sujet de conversation occasionnel. Si les collègues de travail ne sont qu'exceptionnellement des partenaires de jeu, celui-ci est plutôt là encore un sujet de conversation, un intérêt partagé avec certains d'entre eux. Enfin, comme l'on joue aussi chez soi, le jeu articule ces lieux et ces moments. Il vient donc encadrer, dans une temporalité et une périodicité bien délimitées par ses règles, des éléments de soi qui n'ont pas nécessairement un ordre propre sur lequel s'appuyer pour les cadrer, ne serait-ce que parce qu'ils relèvent souvent d'autres contextes. Jouer permet de ne pas se laisser complètement absorber par l'un ou l'autre de ses rôles situés, et de construire une réflexivité ordinaire propre à produire une singularité personnelle.

Les thèmes du souvenir et de la coïncidence ont ainsi une grande place dans nos entretiens ; ils sont souvent présentés par nos enquêtés comme la clé de leur intérêt pour le jeu. Le souvenir marque la capacité du jeu à évoquer d'autres contextes et d'autres relations. Un enquêté, dont nous avons vu plus haut qu'il disait « ne pas jouer vraiment », choisit ainsi d'évoquer la période de ses études pendant laquelle il jouait au même jeu avec ses camarades dans le contexte très différent d'une cité universitaire. Une autre enquêtée, qui travaille dans un centre social associatif, a nommé son troll « Barbe Rose » parce que le matin de son inscription au jeu elle avait participé à une animation sur le thème des pirates lors de laquelle les enfants lui avaient attribué ce nom. Au-delà du souvenir, une figure originale est aussi récurrente, celle des coïncidences. Une enquêtée se rappelle par exemple sa rencontre avec un groupe de joueurs dont elle a fait partie pendant trois ans : *« Je faisais partie d'une autre association, une association... une vraie, j'étais en train de commander des fûts, des packs de bière, et là un gars du Pack de Crocs m'appelle et il m'a envoyé un message en me disant 'tu ne veux pas venir chasser avec nous...' Ça m'a fait rire quoi, c'était une coïncidence fabuleuse. Et j'étais en train d'écouter Stupeflip et eux ils avaient repris la chanson Stupeflip en la tournant côté Pack de Crocs. Et voilà, c'est deux coïncidences qui m'ont fait rire et qui m'ont fait les suivre. Voilà c'est vraiment bête, à la base. »*

Avec le thème de la coïncidence, est célébrée la capacité du jeu à seconder le salarié dans son effort pour éprouver la consistance (et donner forme à) de petits attachements hétérogènes – tissés de souvenirs, de goûts, de réactions à l'actualité, mais aussi d'obligations issues d'autres rôles sociaux, ou

d'évocations d'êtres chers. Les thèmes du souvenir et de la coïncidence renvoient ainsi à ce que G. Simondon nomme « le pré-individuel » (1958) : une somme d'éléments qui ont été incorporés par l'individu au gré de ses expériences sociales, sans être pour autant complètement intégrés. Ils n'ont donc pas de forme propre ; le jeu permet de les évoquer car sa structure arbitraire répond aux contours flous de ce qui concerne l'individu et des préoccupations éparses qui vivent en lui. Ce travail sur soi, opéré à l'échelle du quotidien, dans les petits moments à soi, trame une réflexivité ordinaire qui rend moins étonnantes les formes de réinventions de soi que nous aborderons dans la partie suivante.

Il contrarie l'hypothèse courante, qui voit dans la porosité des espaces de travail à l'ère numérique une perturbation à résorber, notamment en restreignant les usages non strictement professionnels d'internet. Les possibilités nouvelles de matérialiser dans l'environnement ses préoccupations personnelles participent d'une forme de rationalisation, en leur donnant un lieu et un moment contrôlés. Si, d'un strict point de vue managérial, le jeu sur internet au travail n'a rien d'un temps « perdu », il ne vient pas pour autant réduire ni aligner ces aspirations sur les objectifs du travail. Il s'agit bien d'une distraction, quoiqu'elle soit cadrée et non « dispersée ». Le jeu se coule dans des moments de relâche, mobilise les outils ordinaires du travail (navigateur internet, mail, etc.) et collecte des pensées éparses. Cet aménagement de potentialités de « distraction » est un moyen pour le salarié de contenir et de cadrer la multiplicité des attachements et des intérêts qu'il porte en lui, en tant que personne non limitée à son rôle. En portant attention aux présences, on peut ainsi suivre le travail réalisé par les salariés pour leur donner une place – et une place compatible avec leur travail.

#### QUAND LES PERSONNES CULTIVENT LEUR PLURALITE : L'EXPLORATION DU BENEVOLAT PAR DES SALARIES

L'attention distraite, cadrée par les moments à soi, peut aussi se développer en une exploration curieuse. La légèreté du moment à soi cède alors le pas à la « gravité » de l'aventure. G. Simmel voyait dans l'aventure une « affirmation vitale », qui « saute de l'occasion à la nécessité » : « un *a priori* de la vie », non une simple évasion (Joseph, 1984, p. 145-146). Suivant l'invitation à explorer les « mouvements exploratoires » (p. 16), nous allons nous tourner vers une autre forme de travail sur soi, en

examinant le cas de salariés engagés dans une pratique bénévole. Ce travail sur soi suit la temporalité longue d'une exploration curieuse, qu'ils énoncent souvent comme une « démarche » personnelle.

Moment à soi et aventure sont bien sûr liés. Comme le souligne J-C. Kaufmann, la possibilité du changement de soi s'enracine dans les rêveries personnelles. Nous avons vu qu'à travers l'attention distraite, se cherchent et se cultivent des intérêts. Si l'on ne réduit pas l'intérêt à une préférence déjà donnée, comme nous y invite J. Dewey dans sa critique de l'utilitarisme, qui le voit distinguer l'intérêt que l'on « a » du mouvement de « s'intéresser à », on peut alors être tenté de voir avec F. Sigaut dans la curiosité, et son envers, l'ennui, « un des 'propres' de l'homme » (Sigaut, 2012, p.128). F. Sigaut définit la « curiosité stimulante » comme « la recherche du plaisir de la réussite », et l'ennui comme « le résultat de la privation durable de ce plaisir ». Le plaisir n'est pas celui de l'obtention d'un résultat, mais de l'exercice réussi de nos facultés. Il suppose pour F. Sigaut la capacité à partager son attention, inhérente à l'action outillée humaine : le maniement de l'outil obligerait à agir « d'une façon inédite, étrangère au répertoire de mes automatismes innés » ; l'outil devient ainsi un but second, obligeant à partager son attention entre lui et le but poursuivi (p. 132). C'est dans ce partage de l'attention qu'il faudrait alors « chercher l'apparition de la conscience et de la réflexion » (p. 139), car il nous confronte à des « choses-neutres » à évaluer et à ajuster, et nous appelle au partage de l'expérience, loin de l'« incompatibilité fondamentale entre aptitudes 'sociales' et aptitudes 'techniques' chez les primates » (p. 164).

L'exploration curieuse ne recouvre toutefois que certains mouvements exploratoires : ceux qui suscitent chez la personne un intérêt, pouvant même supplanter ses intérêts principaux. Sont ainsi écartés les mouvements exploratoires qui rencontreraient des éléments inattendus mais suscitant le doute, la peur, l'irritation, la rage, etc. Si cette exploration désigne une félicité dans le rapport à l'environnement, la résistance qui lui est opposée ne doit donc pas, selon l'expression de J. Dewey, « contrarier définitivement une impulsion » (p. 87) : « la résistance qui met à contribution la pensée engendre la curiosité et la sollicitude attentive, et une fois surmontée et mise à profit, elle débouche sur une satisfaction profonde ». I. Joseph rappelle en ce sens aussi que l'aventure est pour G. Simmel « le comble de l'adaptation au monde, le moment où celle-ci n'est pas seulement agie et contrôlée. Elle nous lie au monde 'd'une façon plus complète et moins réservée que ne le fait aucun autre de nos rapports' [car nous sommes moins préparés à

détourner ses chocs ou à nous y adapter] » (Joseph, 1984, p. 146). Activité et passivité sont sous sa plume explicitement associés : l'aventure est « l'unité par laquelle nous réunissons, en chaque moment de notre vie, notre activité et notre passivité vis-à-vis du monde » (Simmel, cité par Joseph, *ibidem*).

Pour G. Simmel, « toute expérience a un élément aventureux » ou mène au « seuil de l'aventure » car elle constitue, même minimalement, un « écart par rapport à la continuité de la vie » (Simmel, 1989, p. 322-323). Pour appréhender cette recherche d'un « écart », nous allons mobiliser une étude menée sur la pratique insistante du bénévolat chez une population de salariés. Ce corpus de dix entretiens réalisés avec des bénévoles du 115 de Paris (Samusocial) va nous introduire à l'exploration curieuse du bénévolat faite par ces salariés. Un écart avec la continuité de la vie est bien spontanément associé, dans ces entretiens, à la pratique du bénévolat. Il vaut comme une ouverture à l'inattendu, à l'inconnu, à « autre chose », comme un « saut », ou encore comme une ouverture soudaine à ce qui, de longue date, « titillait », « travaillait », « frustrait » ou faisait l'objet d'une « veille ».

*« Sur le coup, c'était un peu l'inconnu, mais je vous dis c'est très enrichissant » (1)<sup>8</sup>*

*« De n'avoir qu'à me concentrer sur ma famille et moi-même, j'ai l'impression d'étouffer, et c'est pour ça que j'avais pris le Samu » (2)*

*« C'était aussi l'occasion de faire autre chose, de ne pas voir sa famille, de ne pas voir ses amis, de découvrir un milieu différent » (4)*

*« Sauter le pas n'est pas facile (...) c'est difficile de faire la démarche, de venir dans un groupe qu'on ne connaît pas, pour faire des activités qu'on ne connaît pas... on ne sait pas dans quoi on s'engage ! » (5)*

*« C'était à côté du secours, du venir en aide aux gens, de voir autre chose. Parce que moi je suis dans mon milieu. Je vois des étudiants tous les matins, j'ai des gens qui me gueulent au téléphone quand je suis sur mon lieu de travail, je n'apprécie pas certains collègues de boulot ça me permet de voir autre chose. Et des fois quand on en a un peu marre de voir les murs de chez soi et qu'on a envie de voir autre chose... C'est pour ça que j'étais amené à faire du bénévolat. Pour voir autre chose. Même si j'ai des amis autour. Des amis et des familles. C'est vraiment pour voir autre chose (...) C'est une façon de me changer les idées. C'est peut-être gore ce que je dis, mais c'est une façon de voir autre chose. Voir la vie autrement » (6)*

*« J'essaye de toujours rester en veille de ce genre de chose, et puis si possible m'inscrire dans une démarche de bénévolat » (8)*

*« ça m'avait toujours titillé de faire une action bénévole en faveur des SDF » (9)*

*« Il y avait une grande frustration dans ma vie, et j'arrivais surtout à un mi temps de ma vie professionnelle et je me suis dit que c'était le moment ou jamais (...) ça m'a toujours travaillé quand même, j'ai toujours été intéressée et admirative de tous*

---

<sup>8</sup> Les numéros renvoient à la présentation de la population enquêtée figurant en annexe.

*les travailleurs sociaux (...) j'en tire une bonne expérience de vie, et une énorme satisfaction, chaque fois que j'y suis allée j'étais plus riche en sortant, ça c'est sûr » (10)*

Loin d'introduire la figure d'un bénévole activiste, ou d'un salarié entrepreneur de soi, les entretiens associent bien plutôt l'enrichissement d'un « je » à une passivité première ; un « vide », un « creux » ou une vacance viennent signaler une rupture, subite et subie, dans les interactions avec l'environnement :

*« En 2006 j'ai failli mourir. J'ai fait une embolie pulmonaire et je m'en suis sortie. Je suis catholique, pas spécialement pratiquante, mais je me suis que le bon dieu m'avait fait un plaisir et que moi il fallait que je le rende ! Donc à ce moment là il y a eu un appel à bénévolat chez nous, à la Mairie de Paris, et quand j'ai vu cette annonce pour 115 j'y suis allée » (1)*

*« J'ai toujours eu comme ça des envies de faire certaines choses, c'est peut-être un peu lié au fait que je n'ai plus d'activité communale, municipale, donc c'est peut-être pour ça que c'est un épiphénomène dans ma vie » (2)*

*« Je ne sais pas très bien pourquoi, j'en avais besoin (...) c'était une période un peu creuse, c'était une période dans laquelle je n'étais pas énormément satisfait dans mon travail, et j'étais encore entre des projets (...) je m'ennuyais un peu au boulot » (3)*

*« Je me suis retrouvé à avoir beaucoup de temps libre parce que j'ai arrêté la prépa » (4)*

*« Je suis rentrée de l'étranger. Je suis en recherche d'emploi. J'ai du temps ! » (7)*

*« Je suis arrivé ici, j'ai passé un certain temps à Paris, j'avais du temps libre » (8)*

*« C'est venu au fil des années. Comment dire, d'abord je ne suis pas chargé de famille. Je ne suis pas chargé de famille, je n'ai pas d'enfant, donc j'ai de la disponibilité, ça tenait surtout de ça je dirais. D'avoir de la disponibilité et d'avoir envie d'en donner » (9)*

*« J'ai été licenciée et j'allais avoir 40 ans ! Donc c'est pour ça, il y avait un vide à combler » (10)*

Cette passivité tient aussi au caractère indéterminé de ce qui rétablirait les interactions avec l'environnement. Les enquêtés ont du « temps à donner » (1), une « envie de donner du temps » (6), de la « disponibilité » (8), etc. : « je n'avais pas d'aspiration particulière, c'était 'je suis à votre disposition, faites de moi ce que vous voulez'. Donc ils m'ont mis au téléphone, mais ça aurait pu être autre chose. Ils m'auraient dit autre chose, j'aurais fait autre chose » (8) ; « j'étais là pour donner un peu de mon temps » (1) ; « quand tu regardes, tu fais : 'j'ai mon travail, j'ai mes amis...'. T'as l'impression de ne pas servir à grand-chose ! Que tout est bouclé, que c'est tous les jours la même chose, que tu ne sers à personne » (4).

Le leitmotiv de « l'envie » – « on est bénévole parce qu'on en a envie » (6) est donc loin de l'affirmation d'un individu autonome, aux intérêts déjà constitués. C'est au contraire par la réinvention d'une insertion dans un environnement qu'une félicité est retrouvée : « c'était un truc où je me trouvais bien » (2) ; « maintenant, j'ai aussi le plaisir de la sérénité ambiante » (10). Un nouvel équilibre est alors décrit par les enquêtés, qui thématisent avant tout une exigence d'efficacité : éviter un « gaspillage de disponibilité » (10), « être utile » (7), se « sentir un peu plus utile » (3), « se rendre utile à 100% » (6), ne pas « être là à rien faire » (3). Cette exigence s'éloigne des schèmes de l'agir instrumental : nulle fin déjà constituée, ni résultat à atteindre, mais la nécessité de répondre au malaise ressenti en retrouvant une façon heureuse d'user de ses facultés. Il s'agit de recréer un contact heureux avec son environnement. Un bénévole le résume ainsi : « l'idéal c'est de faire quelque chose d'assez neutre et dont la concrétisation est visible » (9). On retrouve bien la distinction de F. Sigaut entre le plaisir du résultat (qui serait extérieur à une activité « neutre », relativement indéterminée) et le plaisir de la réussite (qui a besoin de la concrétisation visible d'une activité). Dans la « curiosité stimulante », l'intelligence devient une fin – un plaisir spécifique étant pris à son exercice réussi. Ce sentiment de réussite peut se satisfaire d'une assurance globale : « globalement, oui, on se dit que c'est utile parce qu'on fait partie d'un système qui est utile » (8) ; « au moins là c'était très factuel, très efficace, et on avait le retour immédiat, et on savait pourquoi on était là dans les périodes un peu de surchauffe » (2). Mais il peut aussi requérir des assurances locales : « je regardais souvent l'écran pour savoir si ça servait à quelque chose ce que je faisais. Et j'étais toute contente quand je voyais qu'il y en avait un qui avait eu une place au chaud ! » (1). *A contrario*, une soirée sans appels, où l'on est « venu pour rien », met en cause cet équilibre : « je veux bien donner de mon temps, mais ce n'est pas y aller juste pour y aller non plus ! Maintenant je me dis que ce n'est pas grave. Je viens avec un petit truc à faire. Avant je disais 'Mais je sers à rien !' » (7). Quand la passivité ne nourrit plus une exploration curieuse, elle devient une source d'irritation. Il en est ainsi quand l'inattendu prend le visage du « vide », et que l'on découvre que l'« on est pas attendu » : « on croit que tout le monde a besoin de bénévoles, ou de choses comme ça, mais c'est pas vrai » (9). Quand les enquêtés narrent de telles déconvenues, leurs récits mettent souvent l'activité bénévole en regard avec le travail, qui paraît la surpasser en termes d'efficacité, d'objectifs et de richesse relationnelle :

*« Chez France Télécom, j'avais vraiment l'impression que mes actions avaient du sens, je connectais deux ou trois personnes par soirée, entre deux et quatre, et une personne qui pouvait se connecter à internet elle est vraiment heureuse, elle vous*

*remercie chaleureusement, vous sentez que vous avez...c'est vrai c'est souvent, il y a une vraie satisfaction du travail bien fait que je n'avais pas du tout au Samu social, à part envoyer une maraude, vous n'allez pas jusqu'au bout des choses, vous ne voyez pas la situation résolue, terminée. Et puis, même quand vous envoyez une maraude et qu'elle va chercher la personne, la situation elle n'est pas résolue, n'est pas terminée, c'est juste pour une nuit dans le meilleur des cas. C'est peut être un espèce de sentiment de chance... » (3)*

*« Les indications sur les files d'attente ce n'était pas très clair aussi, contrairement à France Télécom où il y a beaucoup d'infos là-dessus. Chez France Télécom ce n'était pas pareil aussi, c'était un boulot, mais du coup on a des objectifs, du coup quand vous rentrez dans les objectifs, vous pouvez prendre le temps de discuter un peu avec le client et puis, chez France Télécom, on avait beaucoup d'opérations lentes à faire, du genre on lance une opération on a le temps de discuter avec le client alors qu'au Samu Social c'est beaucoup plus rapide, à la limite on a pas d'objectif, dans les conversations on avait du mal à savoir qui attendait, du coup c'est vrai que c'était peut-être moins engageant (...) Il y a les compteurs [d'appels en attente], mais les infos ne sont pas très claires. Je n'ai pas trop le souvenir d'avoir compris comment ça marchait. Je n'ai pas su dans quelle file d'attente j'étais. C'est bizarre aussi, je n'ai pas eu énormément de contacts avec les gens là bas, je pense que ça comptait beaucoup aussi dans le fait que je n'étais pas super motivé non plus, enfin passé les trois ou quatre premières fois où j'y suis allé. Il y a beaucoup de professionnels, tout le monde était clairement un peu mis à l'écart par rapport à eux, ce n'est pas facile de rentrer dans le truc, c'est un boulot où ce n'est pas facile de discuter avec les gens, c'est vrai que si ils connaissaient un peu les gens ça serait bien » (3)*

*« Maintenant, je me permets de demander, de voir si je peux partir, et quand il fait beau comme ça, un jour je devais y aller, il faisait beau comme ça, je les ai appelés. Et quand tu appelles, il n'y a pas de souci, tout le monde te répond, en fait, le problème c'est qu'il n'y a pas une personne qui s'occupe du bénévolat, en disant ce soir même vous pouvez nous téléphoner. Mais moi ce qui me manque c'est ça, c'est vraiment un lien direct, parce que le mail, enfin, alors pour le coup c'est un peu ce que je dénonce aussi dans la communication d'aujourd'hui. (...) Là après, tu es même agacé de la situation, tu ne sais pas trop quoi faire, personne ne te libère, donc maintenant je les appelle » (10)*

*« C'est un point important, qu'à un moment ou un autre, on puisse organiser et remercier. Pour un bénévole, il n'attend rien, il n'attend pas de reconnaissance mais à un moment c'est vrai que pouvoir ne serait ce que trouver une heure pour recevoir les bénévoles, en disant c'est super ce que vous avez fait, on boit un coup, allez et à l'année prochaine, je trouve que c'est important, parce que sinon on se demande ce qu'on a fait, ce que les gens pensent de ce qu'on a fait » (2)*

*A contrario, aucune irritation ne surgit de la passivité de l'activité bénévole si elle continue à alimenter une exploration curieuse. C'est alors elle qui vient modaliser le travail, qui se trouve investi sur un mode déagagé. Si l'on*

suit R. Sennett, cette modalité de présence serait même au cœur du travail bien fait. Pour « bien travailler », l'obsession laborieuse – ou l'absorption dans la tâche – doit être tempérée par une retenue et une ouverture à la contingence. Pas de travail bien fait sans une « curiosité gratuite » et une mise à distance de « la relation moyens-fins » (Sennett, 2010). Le travail n'est pas seulement, ni même vraiment mis à distance, ou relativisé temporellement comme un « moment parmi d'autres », au contraire de ce que suggère P. Cingolani lorsqu'il décrit le « nouveau style de relation au travail » propre à une « identité multiactive » (2011, p. 193). Certes, il est « à côté de la vie » pour l'enquêtée dont nous restituons ci-dessous les *verbatim*, qui en réduit la durée et en relativise le salaire. Mais il reste aussi au service d'un équilibre « personnel », sinon vital, qui profite autant de la passivité d'une « ambiance » que des moments limités de concentration :

*« Vraiment, là-dessus aussi, ça m'a appris dans ma conduite personnelle : prendre le temps. Maintenant je prends aussi le temps de discuter avec la petite Maria qu'est là sur le trottoir, tous les matins, tous les soirs (...) je n'ai jamais eu envie de reprendre à plein temps. Là j'ai choisi de travailler à mi temps et le reste du temps, je le consacre à eux [enfants], à la lecture, j'adore, et au bénévolat. Je ne souhaite plus travailler à plein temps ou en tout cas dans ce que je fais. Donc les moyens ont été restreints. C'est très bien comme ça ! C'est super ! On a la valeur de l'argent sans en parler tous les jours et surtout on prend plaisir aux petites joies de la vie ! Manger des crêpes à la maison, c'est bien mieux que d'aller à la crêperie, on peut faire la fête et mettre de la musique, et danser. Les vacances aussi, bien non c'est bon, si on ne va pas au ski en février, ce n'est pas très grave (...) Depuis que j'ai repris, je fais du mi-temps. Je ne vois pas le temps passer. Avant, pour moi, le travail c'était le nerf de la guerre, maintenant le travail il est complètement aléatoire, il est à côté de la vie. Alors ça, pour le coup, j'ai vraiment changé là-dessus. J'étais plutôt carriériste, on va dire. Je ne le suis plus du tout, je ne voudrais même plus un poste à responsabilité, ça me convient très bien ce que je fais. Je n'ai pas envie de ça (...) Mon travail, c'est un petit travail pépère et, si tu veux, je prends plus de plaisir à aller au travail pour mes collègues et l'ambiance de travail que vraiment... Oui, oui, j'ai vraiment appris à prendre du temps, quand je vais prendre un café avec mes collègues, discuter avec, après tu te remets au travail, tu te concentres sur ton travail... tu y retrouves un petit peu de goût mais quand c'est de temps en temps, quand tu es contrainte à ça tous les jours... et les RER, je ne calcule plus les horaires des RER » (10)*

Si la pratique bénévole, logée dans les interstices, les pauses et les creux d'une carrière professionnelle, circonscrit la préoccupation laborieuse, et développe dans l'espace-temps du travail une « présence dégagée », en retour, le lexique du travail nous signale qu'il ne s'agit pas là de céder à la pure distraction ni au confort d'une activité affranchie de la contrainte. Un

travail est bien attendu (au sens étymologique d'un effort productif installé dans la durée). Mélange d'activité et de passivité, il doit transformer l'intéressé :

*« Maintenant j'ai envie de travailler avec des gens qu'on verra, que je verrai, et si tous les soirs on travaille ensemble, on sera obligé de discuter, et moi j'ai besoin de ça aussi car je suis molasse, ça me fait du bien à moi aussi. Ce côté solitaire, dans ma petite case avec mon téléphone, en tout cas ce n'est pas ce que je recherchais moi. Alors oui je suis au chaud, c'est un peu comme à la maison... » (10)*

*« Ce qui est bien avec le bénévolat, c'est qu'on rencontre plein de gens, de plein d'endroits différents, avec des parcours complètement différents » (4)*

*« Déjà pour moi, j'ai trouvé cela super sympa et puis cela a un effet aussi socialisant. Très bien, dans le sens où c'est le meilleur moyen pour rencontrer des gens sans qu'il y ait une notion de pouvoir » (8)*

Si « le cœur du processus identitaire est dans la production de décalages » (Kaufmann, 2004, p. 169), l'engagement bénévole, en multipliant les « cercles sociaux » (Simmel, 1981), est propice au travail sur soi. Ces salariés, en situation d'expérimenter, tâtonnent à la recherche d'un « équilibre », ou d'une ligne personnelle. Ils font ainsi une grande place au ressenti des interactions, et sont plus enclins à évoquer ce qu'ils subissent et ce qui les affecte, qu'à livrer un discours sur eux-mêmes, ou à thématiser leur singularité. Ainsi, à propos de l'exploration des partis politiques :

*« A un moment, j'avais même regardé et je m'étais même intéressé aux partis politiques, je voulais m'investir un peu dans le champ politique, déception totale ! J'étais aller voir un peu partout, pourtant j'avais fait une gamme large, j'avais fait le PS, j'avais fait les Verts, j'ai fait l'UMP et oh là là, déception ! néant ! J'imaginai un peu, un certain débat idéologique, des gens qui phosphoraient, de la passion et tout, c'est petit, c'est tourné vers soi même. Déception, grosse déception ! D'ailleurs, c'est peut-être une des raisons qui fait que je me suis inscrit plus dans le champ de la solidarité soit nationale soit internationale, et pas dans le champ politique, parce que s'investir dans le champ politique, je n'ai pas trouvé du tout la chose qui m'intéressait » (8).*

Cette quête de « la chose qui m'intéresserait » relève donc d'un travail, au sens défini plus haut : « Il faut trouver un juste milieu entre un certain... une humanité, et puis une efficacité. C'est tout le débat de mon existence ça, il faut un juste milieu entre humanité et efficacité » (8). Le registre de l'effort est récurrent dans nos entretiens. L'interviewé précédant, de même qu'il apprécie la capacité de ses parents à « gérer le quotidien et rentrer dans un cadre social, tout en gardant une certaine liberté de pensée et d'action, en cultivant une liberté », se réjouit qu'à l'heure de la retraite ils aient « réussi à développer des activités annexes » (« c'était plutôt chouette, et ça m'a fait

super plaisir »). Cette plasticité maintenue, « cultivée », représente bien un travail. Et ce recours au registre de l'effort est éclairée par l'évocation de son activité antérieure de consultant/ingénieur d'affaire, dont il a démissionné après l'introduction du prix du « meilleur vendeur de l'année » (associée à « l'impression d'être dans une caricature de Wall Street, c'est ridicule, ridicule, ça me laissait sans voix) : « L'adaptation, il y a un côté super, mais adaptation ça veut dire aussi on s'adapte parfois trop bien et on se pervertit aussi, et après on n'a pas toujours le choix et c'est compliqué, mais à un moment il y a la pression sociale pour s'intégrer dans un milieu humain, à un moment il faut en respecter les codes et les usages, même si au départ ça fait mal » (8). La pratique bénévole est pour lui un « contrepied » : « dans le bénévolat, c'est un espèce justement de contrepied, on travaille pour rien. On est corvéable et malléable à merci, mais on fait ça avec plaisir » (8). Entre activité et passivité, cette pratique permet de choisir l'environnement auquel on va devoir s'adapter. Pour autant, elle n'est pas thématifiée en termes d'auto-réalisation de *soi* ; il ne s'agit pas non plus vraiment de *se* choisir. Inscrite dans la durée, elle sous-tend néanmoins un travail sur soi, qui permet de *se* dire à travers la continuité d'une « démarche », intime faite d'être singulière :

*« J'ai toujours réservé une partie de mon activité, qui été une partie purement désintéressée, dans tout ce que j'ai fait à mon avis en général, il y a toujours un aspect, mais je trouve ça assez classique, où les gens ont besoin, enfin de consacrer à côté de leur activité professionnelle à des activités purement associatives, à but collectif, c'est des choses que j'ai toujours fait, que j'ai toujours voulu faire » ; « j'ai essayé à chaque fois d'avoir un peu un jardin intime sur lequel je pouvais faire du bénévolat, soit par moi-même, soit en montant une activité, soit en participant à des activités qui étaient déjà en place. C'est un équilibre » ; « j'ai essayé de toujours garder cet aspect...qu'est-ce que je peux apporter à la communauté dans laquelle je suis, et sans en retirer rien... ou la satisfaction de faire quelque chose qui, en tous cas, peut apporter de la joie, c'est super, c'est hyper valorisant ! » (8).*

Cette « démarche professionnelle et personnelle » va jusqu'à organiser une continuité entre travail et bénévolat. Ainsi, l'exploration de divers milieux de travail a conduit ce bénévole à travailler aujourd'hui pour une fondation suisse :

*« Ce n'est pas du bénévolat, mais c'est une activité dont l'objectif ultime correspond à ce que je veux ; et les moyens pour y parvenir sont là, il y a des moyens qui sont en place qui permettent d'être utilisé, forcément d'avoir un impact et avec un mode d'opération qui respecte une certaine éthique ; donc on ne manipule personne, on ne raconte pas d'histoires, on ne passe pas pour des salauds. La fin ne justifie pas les moyens, la fin est dans les moyens » (8).*

Précisons que la thématization récurrente d'une « démarche » n'empêche par celle d'une appartenance : « je suis de droite, je le reconnais parfaitement, je suis quelqu'un de droite...enfin, pratiquement orienté à droite (...) je suis de racine fondamentalement droite chrétienne (...) je suis un peu trop individualiste pour entrer dans ce genre de démarche collective (...) mon père c'est l'archétype de l'instituteur laïque, républicain » (8). De même, un autre enquêté, ayant « toujours eu comme ça des envies de faire certaines choses », les associe à sa « vie de privilégié » : « c'est vrai que moi je fais partie des gens extrêmement privilégiés et, quelque part, ça nous gêne avec ma femme de ne pas être à l'écoute des... donc c'est vrai que je me suis retrouvé frustré de ne pas avoir d'activité de ce type (...) c'est pour ça que j'avais pris le Samu, mais j'avais envie de le faire depuis longtemps » (2). Comme dans le cas précédant, l'activité au Samu social a été un épisode ponctuel, mais l'engagement bénévole a toujours accompagné la carrière professionnelle et familiale. Du moins, dès lors qu'elles ont permis d'avoir « un peu plus envie de se retourner vers l'extérieur » (2) : « c'est venu un peu spontanément, à un moment où j'étais un peu épanoui, un peu assis, et on avait à l'époque quatre enfants (...) Donc j'étais dans la même entreprise et à partir d'un certain moment on est assis dans l'entreprise, on voit mieux, on va bien, c'est une période où j'étais assez épanoui et ça me convenait bien sur le plan personnel pour me dire que c'était le moment de le faire » (2). Pour ce salarié, la pratique bénévole a pris alors pendant une quinzaine d'années la forme d'une activité d'élu municipal : « le bénévolat, je l'ai surtout développé quand je me suis investi dans ma démarche municipale, parce que c'est un peu comme cela que je l'ai considérée ; et c'est certainement d'ailleurs ce qui a fait que j'ai été battu aux dernières élections, parce que je l'ai fait un peu trop avec mes tripes, et pas avec une approche dite politique » (2). Cet entretien est ponctué par l'évocation admirative de l'« investissement total » des salariés du 115, qu'il juge « à la limite du professionnel bénévole », et du « bénévolat vraiment total » de l'ancien maire, qui avait « une démarche assez similaire à la sienne », tendant à « en faire une affaire personnelle, une affaire personnelle par rapport aux autres » : « c'est un investissement de tous les jours et sans ambiguïté quant à la finalité, c'était vraiment l'envie d'être au service des autres » (2). Si l'intense travail sur soi, permis par la pratique bénévole, tend à produire une continuité et d'une « démarche » personnelles, il est ici aiguillé par le désir d'« être efficace » dans les deux activités. L'inquiétude quant à cette efficacité ou réussite – source de réflexivité et d'efforts pour réorienter sa « démarche » – est en effet incessante :

*« C'est bien la difficulté du bénévolat, parce que finalement souvent je m'interrogeais, je me posais la question de savoir si effectivement j'étais véritablement au top de l'efficacité, parce que, ayant une activité quand même assez soutenue [responsable régionale d'une grande entreprise du bâtiment], il y a de nombreux cas où je n'étais pas forcément ni sur le terrain, ni... ou bien j'avais le sentiment de ne faire que les choses un peu nobles, qui correspondaient certes à mes compétences, mais je pense que d'ailleurs ça m'a joué quelques tours parce que les gens n'ont finalement jamais compris pourquoi je ne m'investissais peut-être pas sur des sujets assez de terrain, mais je n'avais pas véritablement le temps (...) c'est vrai que difficile d'arriver à s'investir totalement et d'aller de A jusqu'à Z. On a l'impression de survoler et de ne faire que les choses nobles. C'est pour ça que j'étais content d'aller au Samu finalement, parce qu'au moins là je faisais comme les autres et j'étais sur le terrain et je ne faisais pas que manager » (2).*

Cette inquiétude concernant son « investissement » dans les deux activités, municipale et professionnelle se nourrit de l'exploration de « lacunes » :

*« J'arrivais à entretenir, de par mon expérience, tout ce qui était en termes de management, de relations de clients, de relations commerciales tout ça, mais par contre sur des dispositifs de... A l'époque on a mis en place un logiciel, je dirais de gestion, où je voyais la plupart de mes collègues supérieurs s'investir. Moi j'étais complètement en dehors du truc, donc ça ne c'est pas trop vu parce que finalement je suis dans une grosse entreprise, mais aujourd'hui je me rends compte qu'il y a quand même un certain nombre de sujets... aujourd'hui je me rends compte qu'il est bon de savoir de quoi on parle et ça j'étais un peu à côté de la plaque, ça aurait pu pendant un moment effectivement avoir un impact négatif sur le plan professionnel ; j'en suis conscient maintenant. Je ne sais pas si je m'en étais vraiment rendu compte, mais maintenant j'en suis conscient » (2).*

Associer différentes activités en une « démarche » personnelle suppose de créer entre elles des continuités et des discontinuités. Ce sont les deux faces d'un travail d'organisation qui est gage d'économie de soi face à des activités hétérogènes. Créer de la continuité, c'est par exemple pouvoir s'appuyer sur des compétences préexistantes : « je m'étais limité à mon activité d'abord. Mon activité qui était l'activité de travaux. Donc je m'occupais de tout ce qui était entretien, voirie, etc. ; volontairement, je m'étais dit que je ne ferais que ce qui était en relation avec mon activité de façon à ce que je ne perde pas de temps et à être le plus efficace possible » (2). Créer de la discontinuité réduit, d'une autre manière, les parasitages entre activités, qu'il s'agisse de spécialiser des espace-temps pour chacune ou d'en déléguer certaines : « J'ai essayé de faire la part des choses de façon à ce que... je m'étais fixé quand même quelques règles de fonctionnement, des présences le lundi, le vendredi » (2) ; « c'est plutôt ma femme qui faisait un peu le travail à ma place, le travail de terrain, de s'investir dans les

associations. C'est très bête, mais quand il faut préparer une manifestation, qu'il faut charger des tables, il faut faire ceci, cela, il faut trouver des bras, c'est des choses que je ne faisais pas ; ces sujets basiques, de terrain, je ne le faisais pas... ma femme était un peu mon relais sur place. C'est elle qui travaillait, elle connaissait tout le monde, moi je ne connaissais personne » (2).

Le bénévolat offre donc à ces salariés la possibilité pratique d'une « aventure », c'est-à-dire d'une activité en prise directe avec le monde, avec son lot de déconvenues, et appelant une adaptation immédiate. Cette exploration amène chacun à rechercher « la chose qui l'intéresserait ». Il ne s'agit plus, comme précédemment, de mettre en ordre l'hétérogénéité de ses préoccupations personnelles ; les salariés enquêtés ne font pas face à un trop plein, mais bien plutôt à un sentiment de « vide », donc au risque d'une perte d'intérêt, ou même d'une abolition de tous leurs engagements. Le travail sur soi peut alors se déployer en une réinvention de soi. Celle-ci ne voit pas s'opposer engagement bénévole et engagement salarié. Car si l'intérêt pour le bénévolat tend bien à l'emporter, l'activité de travail n'est pas pour autant supplantée – elles fonctionnent ensemble en un nouvel équilibre personnel. Au-delà d'une simple réorganisation des deux activités, elles forment en effet système à travers le développement d'une nouvelle attitude morale : des solidarités, en trouvant dans la pratique bénévole une expression active, offrent un appui à une attitude dédagée vis-à-vis du travail.

## CONCLUSION

Avec l'essor des techniques numériques, les multiples cercles sociaux des individus revêtent une nouvelle matérialité. Dans l'espace de travail, cette multiplicité est à la fois celle, objective, de la communication à distance et des communautés de pratique et celle, subjective et beaucoup moins documentée, des traces pour soi et de la matérialisation des préoccupations personnelles. La première confère une importance accrue à la gestion des sollicitations ; la seconde voit s'approfondir un travail sur soi à même de produire une continuité par-delà la pluralité des rôles.

Ce travail sur soi a été saisi en mettant en regard deux échelles d'individuation au travail et de ressorts réflexifs : l'amusement, à l'échelle du quotidien, et l'intérêt passionné, à l'échelle de l'histoire personnelle. Les cas des pauses et du bénévolat ont permis de voir les personnes confrontées

à la question de la consistance de leurs engagements, par-delà leur circulation quotidienne entre des activités impliquant des rôles hétérogènes. Si l'amusement et l'intérêt passionné sont deux points de vue également pertinents, c'est que la fidélité à soi-même, comme l'a montré A. Piette, a deux faces : adhérer à ce que l'on fait, s'intéresser, s'engager, mais aussi être distrait, dégagé provisoirement de ses rôles, même les plus centraux, et ouvert à d'autres concernements possibles. Le travail sur soi associe une logique de découverte, par la personne, de ce qui l'intéresse, la concerne, à des formes de réflexivité qui reposent sur une capacité de détachement alliée à une exploration curieuse. Outre ces traits communs, nous avons vu l'étendue du spectre couvert par le travail sur soi.

La pratique du jeu en ligne au travail nous a d'abord montré un joueur pris entre sa responsabilité de travailleur et son impossible réduction à ce rôle. Le jeu lui permet de lever ce dilemme, en inscrivant dans une routine des temps consacrés à ses pensées vagabondes. Jouer relève ainsi des moments à soi, qui tissent au quotidien une trame de réflexivité diffuse, par laquelle chacun expérimente ce qui le touche et le concerne. Avec l'arbitraire du jeu, cette exploration d'une multiplicité d'engagements s'accompagne d'un effort pour encadrer leur hétérogénéité. La pratique du bénévolat nous a ensuite permis d'examiner un effort pour reconstruire une continuité : à une sensation de « vide » répond, chez le bénévole, la volonté d'occuper de façon sensée ce qui est initialement perçu comme un « temps à donner ». Face à son « envie d'agir », il lui faut déterminer « ce qui l'intéresserait ». Si la curiosité est un moteur puissant, elle suppose de cultiver, par-delà les déconvenues, une ouverture à l'inattendu.

Le travail sur soi engage, dans les deux cas, une découverte de soi. Chez ces salariés, il manifeste aussi la recherche d'un équilibre dans le rapport au travail. Du côté des salariés joueurs, cet équilibre passe par un rapport « tranquille » à leur travail, sur lequel ils peuvent d'autant mieux concentrer leur attention qu'il ne leur demande pas de nier tout ce qu'ils sont par ailleurs. Du côté des salariés bénévoles, il passe par un rapport « dégagé » au travail, vécu comme « à côté de la vie ». Mais le travail profite toujours de l'équilibre ainsi créé. L'envie d'agir et de participer au monde est en effet aussi bien préservée par la curiosité, que le bénévolat stimule, que par l'amusement, cultivé par le jeu. Ces deux manières de produire une singularité individuelle – l'habitude et l'amusement, ou la curiosité et l'aventure – signalent, plus généralement, deux façons de faire face à des engagements simultanés. Soit, comme dans le jeu, on cadre tout

débordement de rôle, avec pour corollaire de pouvoir s'engager plus avant dans son rôle ; soit, comme dans le bénévolat, on joue des décalages, avec pour corollaire la possibilité de se transformer à travers ses attachements. Ce sont là deux versions d'un même effort inscrit dans la durée, pour construire et reconstruire, à travers nos différents « instants de présence », une forme de vie qui fasse sens.

Plus largement, l'étendue du travail sur soi requiert de prolonger, sur le terrain de l'engagement, la critique du primat conféré à l'action sur la présence en sciences sociales. Le management, la sociologie et la critique sociale ont en commun de renvoyer *la formation des collectifs* à des intérêts et des épreuves partagées, en faisant peu de place aux capacités de décentrement des personnes. Or se concevoir comme partie d'un nouveau collectif implique une transformation sensible. Nous avons vu l'importance, pour l'équilibre personnel comme pour la capacité à s'engager dans la durée, des capacités de décentrement. Elles se développent en trouvant des appuis – ici, le jeu ou le bénévolat, et une forme – les attitudes correspondantes, tranquille ou détachée. De nouvelles proximités peuvent alors se découvrir, et de nouvelles relations se construire. Des souvenirs, des goûts, des envies, jusque-là marginaux, se trouvent réagencés. Dans l'intérêt passionné, comme dans l'amusement, la première ressource du travail sur soi consiste bien à se découvrir des attachements, qui semblent avoir toujours été là, mais ignorés, et qui font découvrir un collectif (de joueurs, de bénévoles) comme si on en faisait déjà partie. Ces observations rejoignent le rôle majeur, souligné déjà par G. Simondon (1958), du « pré-individuel » dans les recompositions de l'individuation individuelle et collective, c'est-à-dire des éléments que l'on porte en soi, du fait de sa socialisation, sans qu'ils aient été intégrés au cours de son individuation. Dans un environnement social favorable, des sentiments moraux et de nouvelles solidarités peuvent ainsi se former à partir des ressources de l'exploration curieuse.

#### ANNEXE. ELEMENTS SUR LA POPULATION BENEVOLE ENQUETEE

1 : Femme, employée municipale (services financiers), 60 ans

2 : Homme, ingénieur en travaux publics, Directeur régional d'une grande entreprise, 59 ans

3 : Homme, ingénieur développeur web, SSII, IUT Télécoms et réseaux, 26 ans

- 4 : Femme, ingénieur, école d'ingénieur (ENSI), 27 ans  
 5 : Homme, permanencier au Samu, études de droit, 25 ans  
 6 : Homme, employé municipal (accueil dans une école), 30 ans  
 7 : Femme, employée dans une ONG à l'étranger, IEP Aix, 34 ans  
 8 : Homme, consultant pour une Fondation, Ecole de commerce, 36 ans  
 9 : Homme, employé municipal, action sociale, IEP Grenoble, 45 ans  
 10 : Femme, secrétaire dans l'édition de revues juridiques, Maîtrise de Lettres, 45 ans

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMSELLEM N. (2013), *Le travail et ses dehors. Porosité des temps, pluralité des vies. Un débat sociologique*, Paris, Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- BIDET A. (2008), « L'homme et l'automate. L'écologie élargie du travail contemporain », in *Sociologie du travail* 50 (3) : p. 372-395.
- BIDET A. (2010), « Anthropologie de la présence et de l'attention chez Albert Piette », in *Sociologie du travail*, 52(3), p. 435-438.
- BIDET A. (2011), « La multiactivité, ou le travail est-il encore une expérience ? », in *Communications*, n°89 - Travailler, Paris, Éditions EHESS, p. 9-26.
- BIDET A., Macé M. (2011), « S'individuer, s'émanciper, risquer un style (autour de Simondon) », in *Revue du MAUSS* 38, Émancipation, subjectivation, individuation. Psychanalyse, philosophie et science sociale : p. 397-412.
- BOUTET M. (2004), « Statut et lectures des pauses en sociologie du travail. Un objet d'étude impossible ? », in *Histoire et Sociétés, Revue européenne d'histoire sociale*, n°9 : p. 6-17.
- BOUTET M. (2011), « Un rendez-vous parmi d'autres. Ce que le jeu sur internet nous apprend du travail contemporain », in *ethnographiques.org*, n°23, Analyser les présences au travail : visibilité et invisibilité [en ligne]. <http://www.ethnographiques.org/2011/Boutet>
- BOZON M., LEMEL Y. (1990), « Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés », in *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°1, p. 101-127.
- BREVIGLIERI M. (2005), « Bienfaits et méfaits de la proximité dans le travail social », in Ion, J., (Ed.), *Le travail social en débat(s)*, Éditions La Découverte, Paris, coll. « Alternatives Sociales », p. 219-234.
- BREVIGLIERI M. (2008), « L'individu, le proche et l'institution. Travail social et politique de l'autonomie », in *Informations Sociales*, n° 145, p. 92-101

- BROADBENT S. (2011), *L'intimité au travail. La vie privée et les communications personnelles au travail*, Paris, FYP Editions.
- CANTELLI F., GENARD J.-L. (dir.) (2007), *Action publique et subjectivité*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et société ».
- CINGOLANI P. (2011), *Le temps fractionné. Multi-activité et création de soi*, Paris, Armand Colin.
- DATCHARY C. (2011), *La dispersion au travail*, Toulouse, Octarès.
- DELEUZE G., GUATTARI F. (1980), *Mille plateaux*, Paris, Editions de Minuit.
- DEWEY J. (2005), *L'art comme expérience*, Pau, Publications de l'Université de Pau-Farrago.
- DEWEY J. (1975), *Démocratie et éducation*, Armand Colin, Paris (réédité avec Expérience et éducation, 2011).
- DEWEY J. (2011), *La formation des valeurs*, tr. A. Bidet, L. Quéré, G. Truc, Paris, La Découverte.
- ELIAS N. (1991), *Qu'est ce que la sociologie ?*, trad. fr., Paris, Ed. de l'Aube, Pocket.
- ELIAS N. (1997), *La société des individus*, tr. fr., Paris, Ed. de l'Aube, Pocket.
- GOFFMAN E. (1961), « Chapitre 2 : Role Distance », in *Encounters. Two Studies in the Sociology of Interaction*, Harmondsworth, Penguin Books, p. 73-134.
- HATZFELD N. (2002), « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », in *Terrain*, « Travailler à l'usine », n° 39.
- JOSEPH I. (1984), *Le passant considérable. Essai sur la dispersion de l'espace public*, Paris, Librairie des Méridiens, Sociologie des formes.
- KAUFMANN J.-C. (1997), *Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère*, Paris, Nathan.
- KAUFMANN J.-C. (2001), *Ego. Pour une sociologie de l'individu*, Paris, Nathan.
- KAUFMANN J.-C. (2004), *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, Paris, Armand Colin.
- KATZ J. (1987), « What makes crime 'news' ? », in *Media, Culture ans Society*, vol.9, p. 47-75.
- LAHIRE B. (2004), *La Culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte.
- LAHIRE B. (2010), *Franz Kafka. Eléments pour une théorie de la création littéraire*, Paris, La Découverte, « Testes à l'appui/Laboratoire des sciences sociales ».

LE DOUARIN L. (2007a), « Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau », in *Réseaux*, n°140, p. 101-132.

LE DOUARIN L. (2007b), « 'C'est personnel !' L'usage des TIC par les cadres dans l'articulation des temps sociaux : vers une évolution de la rationalisation au travail ? », in *L'Homme et la société*, n°163-164, p. 75-94.

LINHART R. (1978), *L'Établi*, Paris, Minuit.

MONJARET A. (1997), « Ethnographie des pratiques téléphoniques de cadres parisiens », in *Réseaux*, n°82-83, p. 101-127.

MONJARET A. (2001), « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », in *Cités*, n°8, « Le travail sans fin ? », p. 87-100.

MARTUCCELLI D. (2010), « Philosophie de l'existence et sociologie de l'individu : notes pour une confrontation critique », in *SociologieS* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 01 juin 2010, consulté le 18 juillet 2013. URL : <http://sociologies.revues.org/3184>

*MULTITUDES* (2004), « Politiques de l'individuation. Penser avec Simondon », vol. 4, n° 18.

OGIEN A. (2005), « Le remède de Goffman ou comment se débarrasser de la notion de self », in *Séminaire Cesames, le mental, le vivant, le social*, 20 janvier 2005, consulté le 17 octobre 2013. URL : [http://cesames.org/Textes\\_et\\_documents/goffman'sself.pdf](http://cesames.org/Textes_et_documents/goffman'sself.pdf)

PIETTE A. (2011), *Fondements à une anthropologie des hommes*, Paris, Hermann.

PIETTE A. (2009), *L'acte d'exister : une phénoménographie de la présence*, Socrate Promarex.

QUERE L. (2007), « La normativité de l'engagement et de la familiarité », *Critique*, n°727, p. 935-948.

REEVES B. & REED J.L. (2009), *Total Engagement. Using Games and Virtual Worlds to Change the Way People Work and Businesses Compete*, Boston, Harvard University Press.

SENNETT R. (2008), *The Craftsman*, London : Penguin Books.

SIGAUT F. (2012), *Comment Homo devint faber. Comment l'outil fit l'homme*, Paris, CNRS Editions, Biblis.

SIMMEL G. (1989), « L'aventure », in *Philosophie de la modernité*, Paris, Payot, p. 305-325.

SIMMEL G. (1981), « La différenciation sociale », in *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF.

- SIMONDON G. (1958), *Du mode d'existence des objets techniques*, Paris, Aubier.
- TEIGER C. (1995), « Parler quand même : les fonctions des activités langagières non fonctionnelles », in Boutet J. (ed.), *Paroles au travail*. Paris, L'Harmattan : p. 45-72.
- THEVENOT L. (2006), *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*, Paris, La Découverte.
- TRICLOT M. (2011), *Philosophie des jeux vidéo*, Paris, La Découverte, label « Zones ».
- VATIN F. (1999), *Le travail, sciences et société. Essais d'épistémologie et de sociologie du travail*, Bruxelles, Éditions de l'Université.
- WAJCMAN, J. & ROSE, E. (2011). « Constant connectivity : rethinking interruptions at work ». *Organization Studies*, 32 (7). pp. 941-961.
- WEBER M. (1995), *Zur Psychophysik der industriellen Arbeit: Schriften und Reden 1908-1912*, Tübingen, J. C. B. Mohr (P. Siebeck).