

Présentation de l'ouvrage de Michel Lallement, *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques*

José Rose



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/8343>

DOI : 10.4000/formationemploi.8343

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 8 juillet 2020

Pagination : 207-213

ISSN : 0759-6340

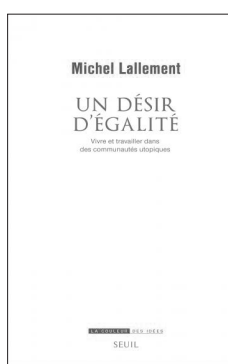
Référence électronique

José Rose, « Présentation de l'ouvrage de Michel Lallement, *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques* », *Formation emploi* [En ligne], 150 | avril-juin 2020, mis en ligne le 08 juillet 2020, consulté le 13 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/8343> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.8343>

Présentation de l'ouvrage de Michel Lallement, *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques*

par José Rose

Professeur émérite de sociologie à Aix-Marseille Université. Ancien directeur scientifique du Céreq. Membre du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, LEST, Aix-Marseille Univ., CNRS, Aix-en-Provence, France



Vous souhaitez vous engager dans un voyage guidé par un sociologue au pays des bâtisseurs de « rêves en avant » et des « *communitards* » ayant décidé de quitter « *le grand monde* » pour accomplir de « *communs désirs* » ? Vous aimeriez connaître les « *communautés intentionnelles étatsuniennes* » et en tirer quelques éléments de réflexion sur notre société actuelle ? Ce livre, en forme de « sociologie des utopies concrètes », devrait vous contenter. Il propose en effet une exploration historique et empirique de communautés ayant mis au cœur de leur vie l'articulation entre égalité et liberté, mais également l'activité de travail qui occupe, comme dans la plupart des utopies imaginaires, une place essentielle.

La **première partie** examine les conditions d'émergence et de développement des communautés intentionnelles pensées comme des expériences dynamiques et non comme des horizons inaccessibles. Elle éclaire la notion d'utopie et évoque la riche histoire des utopies avant d'en arriver aux communautés intentionnelles ainsi définies par T. Mille : « *Un projet commun, une priorité donnée au bien collectif sur les choix individuels, une proximité géographique, des interactions personnelles, une économie de partage, une existence concrète, une masse critique* ». Dans la réalité, l'« arc-en-ciel communautaire » offre un large éventail d'aspirations (politiques, spirituelles, rurales), de priorités et de formes, comme le signale Kanter en distinguant communautés sociétares, identitaires et libertaires.

Quant aux deux communautés sur lesquelles Michel Lallement a réalisé son observation participante – Acorn et Twin Oaks qui vient de fêter ses cinquante ans – elles se distinguent par la volonté de « *faire communauté ici et maintenant* » et par la « *recherche tâtonnante de règles de vie communes dans une ambiance qui n'est jamais dénuée de tensions interpersonnelles* » (p. 133).

La **deuxième partie** explore l'engagement des communards. Cela commence par un « *chemin d'exil* » conduisant des personnes ayant le désir d'expérimenter un mode de vie alternatif, à se retirer du « *grand monde* » pour « *trouver refuge dans un monde clos et pourtant encastré dans la société* » (p. 152). Elles candidatent en déposant une lettre de motivation ouvrant une phase de probation, puis d'intégration. L'une des postulantes écrit ainsi : « *Voici ce que je veux vivre à Twin Oaks : une flexibilité de mon temps de travail, une variété d'occupations, une chambre à moi, une vie à la campagne, plus d'engagement politique, prendre part à de nouveaux projets de construction, être libre de m'isoler sans être taxée de personne antisociale* » (p. 178). Parmi les arguments le plus souvent avancés par les postulants (quitter la vie urbaine, mettre en adéquation ses valeurs avec ses pratiques), on trouve en bonne place le désir de travailler autrement, en variant les tâches, en ayant moins de stress, plus de reconnaissance et de bienveillance à l'égard des erreurs commises.

L'engagement passe aussi par la consolidation du groupe *via* divers dispositifs comme « *la mise en commun pour faire commun* », le partage intégral des biens et des revenus au nom de l'égalité, la communion avec la religion de la nature et « *l'enrôlement par les valeurs* ».

Pour autant, cela ne fait pas de ces communautés des entités totalement isolées car elles doivent « *composer avec le grand monde* », ce qui prend diverses formes (la contrainte, l'implication, le repli ou la contestation) et génère quelques conflits avec les agents extérieurs.

La **troisième partie** est dédiée au travail et sera analysée par la suite de façon plus précise puisqu'elle aborde un sujet familier aux lecteurs de la revue.

La **quatrième partie** explore les grandes évolutions du paysage communautaire, en insistant sur l'hétérogénéité interne et la présence de « *communautés dans les communautés* », par exemple celles qui séparent les genres, ce qui pose problème au regard de l'idéal d'égalité. Elle souligne aussi la pluralité des modes de vie et la « *grande variété d'orientations, d'identités et de conditions sexuelles* ». Et les données disponibles sur les destins des communards montrent que « *l'épisode communautaire s'inscrit pour de nombreux communards dans une trajectoire marquée par un minimum de cohérence* » (p. 489) et une certaine continuité – « *des jeunes gens qui, après une formation acquise dans le système scolaire, ont mis leurs compétences au service de la communauté qu'ils ont rejointe, avant, une fois cette dernière quittée, de poursuivre sur une même lancée professionnelle* » (p. 490) ; des métiers occupés « *à forte composante vocationnelle au service d'autrui, professions peu rémunératrices mais exigeant beaucoup de créativité, professions valorisant la santé, le développement de la personne et le respect de l'environnement* » (p. 489) – tandis que d'autres relèvent plutôt de la bifurcation– « *le passage par Twin Oaks est l'occasion de se découvrir et de cultiver des com-*

pétences nouvelles que la période postcommunautaire permet de faire fructifier » (p. 491) – ou parfois de la mobilité intercommunautaire.

Enfin, l'auteur souligne l'importance de la structuration institutionnelle, deux organisations nationales garantissant le développement de ce mouvement et le maintien des valeurs communes. Une charte récapitule ainsi les engagements des communautés adhérentes : mettre en commun les terres et le travail, subvenir aux besoins de tous et assurer la perception du fruit du travail, garantir la participation de tous aux décisions, prôner la non-violence, travailler en faveur de l'égalité, agir pour préserver les ressources naturelles, créer des processus de communication et de participation collectifs (pp. 519-520).

En **conclusion**, Michel Lallement considère que « *le phénomène communautaire n'a pas été une parenthèse, ni dans la trajectoire de nombreux communards ni pour les sociétés comme les Etats-Unis* » (...) *Tout invite à penser le contraire et à faire l'hypothèse que notre futur commun pourrait être celui d'une société communautaire* » (p. 526). Certes, il ne s'agit pas d'être naïf car les difficultés n'ont jamais manqué, mais « *la volonté d'expérimenter et donc de se transformer a toujours été vive* » (p. 528) et « *c'est ce goût du bricolage social qui fait des communautés des ateliers de vie* » (p. 529). Pour autant, poursuit l'auteur, le livre « *ne fournit aucune indication sur la manière dont, à une échelle macroscopique, une société communautaire pourrait possiblement s'organiser* », ce d'autant que les relations entre ces communautés et la société prennent des formes très variées allant de la bulle à la contamination, en passant par l'alliance et la démultiplication.

Venons-en maintenant au **travail**, objet de la **troisième partie**, à la façon dont il s'organise dans les deux communautés, et voyons en quoi cela peut éclairer les débats contemporains.

Il apparaît d'abord que le travail est « *systématiquement convoqué pour justifier l'envie de se faire oaker* », même si cela s'accompagne d'une volonté « *de se défaire de l'organisation en vigueur à l'extérieur* » (p. 178). De fait, le travail occupe une grande place dans la vie des communards, chacun étant tenu d'effectuer six heures de travail par jour toute la semaine. Il s'agit essentiellement d'activités de production et l'on est ainsi passé à Twin Oaks, au gré des opportunités du marché et des choix d'orientation communautaire, du tabac aux hamacs, puis au tofu et à l'indexation. « *La production de biens et de services marchands occupe ainsi une partie non négligeable du temps et de l'énergie des membres des communautés intentionnelles* » (p. 358) mais, même dans ces « *bulles d'utopie* », « *tout n'est pas, dans le quotidien productif, plaisir, passion et exaltation* » (p. 359). En effet, « *à de nombreux égards, le travail communautaire marchand ne diffère guère de l'ordinaire de la société straight : des conditions de travail parfois éprouvantes, une flexibilité des temps productifs mal maîtrisée, des consignes et négociations plus ou moins formelles mettant en scène un manager et un collectif de travailleurs, un travail d'organisation et de commercialisation...* » (p. 359).

Des différences existent tout de même et la façon de penser et d'exercer le travail dans ces communautés semble répondre aux griefs exprimés couramment dans le grand monde.

« *La variété des tâches offertes, la souplesse des emplois du temps, le souci égalitaire dans l'allocation des postes, l'extension du label 'travail' à toutes les pratiques jugées d'utilité sociale¹, des rémunérations similaires quelle que soit l'activité, la mise à mal des hiérarchies organisationnelles traditionnelles, etc. sont autant de pièces qui, par assemblage, permettent de confectonner un modèle d'utopie concrète du travail qui tranche avec les pratiques en vigueur dans le grand monde* » (p. 527) et rapproche des « *terres de la bonne vie* ».

Trois principes d'utopie concrète peuvent ainsi être retenus : la variété des activités et la possibilité d'exercer en priorité les activités qui plaisent le plus ; « *la liberté de gérer son temps à sa guise* », sous réserve du respect de certaines contraintes de production ; l'égalité qui suppose de « *reconnaître que n'importe quelle tâche en vaut une autre à partir du moment où elle s'avère utile socialement* » (p. 376) et de veiller à ce que tous les membres fournissent le même volume de travail.

La monotonie rompue par la variété, le stress réduit par la faiblesse des contraintes de rythme, la pression évaluative et punitive remplacée par des contrôles légers et des modes apaisés de régulation des conflits, la perte de sens du travail évitée par le respect des valeurs essentielles pour chacun et pour le groupe : il y a là des réponses possibles aux critiques avancées par la plupart des sociologues du travail, depuis de nombreuses années, à l'égard des conditions actuelles d'exercice du travail.

Dans les communautés, l'excès des inégalités de situations est mis à mal par les principes d'égalité de dignité de toutes les activités et de conciliation entre une contribution équitable de chacun à la production collective et la possibilité d'effectuer les tâches qui intéressent le plus. Plusieurs méthodes ont ainsi été expérimentées, qui toutes partent de l'expression individuelle des préférences au sein d'une liste d'activités déterminée collectivement, pour ensuite effectuer une répartition par tirage au sort, obligation pour tous d'assurer à tour de rôle les tâches rébarbatives ou centralisation des souhaits et de l'arbitrage. Le rapport de subordination et les outrances hiérarchiques sont aussi remis en cause par une organisation simplifiée associant tous les membres aux décisions importantes, tandis que des « *planers* », choisis par consensus, sont responsables de la politique à long terme, du respect du règlement intérieur, de la gestion des problèmes quotidiens, et que des « *managers* » assurent en autonomie les micro décisions permettant la bonne marche des espaces d'activité.

Il y a là de quoi s'inspirer pour penser autrement le travail aujourd'hui, même si cette façon de concevoir le travail dans les communautés intentionnelles ne va pas toujours de soi en pratique, ce que Michel Lallement ne manque pas de signaler en évoquant des « *revers moins engageants. Aux conditions de travail parfois éprouvantes et à des coopérations quelquefois lâches et peu efficaces, il faut ajouter le surengagement, des inégalités de participation, une difficulté pour certains communards à réaliser leur quota de travail...* » (p. 394).

¹ Qu'elles soient productives, éducatives, collectives ou militantes.

De nombreux problèmes subsistent en effet, et les raisons avancées par ceux qui quittent la communauté l'illustrent bien, puisqu'ils invoquent en priorité leur volonté d'échapper aux dysfonctionnements organisationnels et au pouvoir excessif des planers, leur « *refus d'une vie trop orientée par le travail* » (p. 471) et leur désir de « *bénéficier de conditions de travail moins assommantes et d'un métier reconnu* » (p. 477).

De fait, le travail reste éprouvant, ce d'autant qu'en passant de la production artisanale des hamacs à la production industrielle du tofu et des produits végans, les communards ont découvert des conditions de travail plus dures qu'ils ont tout de même acceptées par « *le sentiment d'œuvrer en faveur d'une cause commune* » (p. 54) et parce qu'ils « *viennent travailler quand bon leur semble, au rythme qui leur convient et le temps qu'ils le souhaitent. Personne, de surcroît, ne contrôle jamais leur travail en temps réel. L'autonomie est totale* ».

La coopération dans le travail, le fonctionnement harmonieux des collectifs et l'engagement dans le travail ne vont toutefois pas de soi pour tout le monde et il a fallu inventer des dispositifs incitatifs ou contraignants évitant les « *passagers clandestins* » comme « *le trou du travail* »², rendant possible la réalisation des tâches dévalorisées, réduisant la flânerie ou au contraire limitant le surengagement source d'inégalités et de dégradation de la santé. Ont ainsi été expérimentées la diversification des valeurs des crédits de travail, les récompenses matérielles et monétaires, l'amélioration des conditions de travail.

Des questions similaires se posent finalement dans les deux mondes, mais elles sont abordées autrement dans les communautés intentionnelles au nom d'une autre vision de la vie qu'elles s'efforcent de mettre en œuvre effectivement. Ici, le travail est considéré non comme une activité forcée, mais comme une pratique émancipatrice permettant à chacun d'expérimenter le plaisir d'agir, de satisfaire des besoins humains et d'être reconnu pour cela. Il est donc plutôt facteur d'émancipation que d'exploitation. Il n'est pas non plus traité comme une activité à part, comme l'est le travail en emploi, mais intégré dans l'ensemble des activités humaines partagées, qu'elles relèvent de la production proprement dite ou de formes diverses d'activités créatives, récréatives et même militantes.

Par ailleurs, l'argent occupe une place secondaire, puisque la contrepartie du travail n'est pas un salaire, mais la prise en charge collective de la plupart des besoins (nourriture, logement, vêtements, santé, transports), à quoi s'ajoute simplement une modeste somme attribuée à chacun pour ses menues dépenses personnelles. On est donc moins dans un échange marchand que dans un dispositif de don/contre-don. Plus généralement, les relations sont régies non par la concurrence généralisée, mais par des dispositifs s'efforçant de garantir l'égalité de droit, mais aussi de fait. De ce point de vue, le principe de propriété collective est essentiel, ainsi que « *le choix de l'ascèse, de l'égalité et de la solidarité* » (p. 360).

² Cela se traduit par des rappels au respect des quotas de travail pour les premiers qui profitent du collectif sans apporter leur part, négociations et soutien pour les seconds qui ne parviennent pas à respecter leurs obligations de travail, éventuelles récompenses matérielles et monétaires pour ceux qui dépassent les exigences.

Une telle conception de la vie et du travail se répercute sur le fonctionnement **organisationnel** et les communautés doivent résoudre des problèmes similaires à ceux des entreprises du grand monde. On ne peut en effet se passer de dispositifs de régulation dès lors qu'il s'agit d'obtenir d'un collectif d'individus autonomes des résultats communs, ce qui suppose une coordination des activités, une répartition du travail et donc des places différentes pour chacun. De même, les conflits interpersonnels existent dans tous les groupes sociaux, lesquels doivent trouver la façon de les exprimer et de les surmonter pour assurer leur préservation. Par ailleurs, des inégalités entre membres subsistent, notamment celles de genre, les communautés intentionnelles se heurtant à des différences de prise en charge des tâches domestiques et éducatives, de tenue des rôles sociaux, d'accès aux responsabilités.

Enfin, le turnover reste important, les départs ayant de multiples motifs tant organisationnels (investissement inégal des personnes, conflits interpersonnels) que généraux (lassitude de la vie communautaire, pauvreté, envie de plus d'intimité). Il apparaît toutefois qu'une organisation peut vivre avec un fort turnover, « à condition de s'assurer de la permanence d'un noyau dur d'anciens garants des valeurs et de règles, et de savoir organiser le recrutement régulier de nouveaux membres » (p. 475).

Ainsi, la façon dont les communautés abordent ces difficultés communes n'est pas tout à fait similaire à celle des entreprises dans la mesure où les principes qui les régissent divergent. En abolissant pratiquement la propriété privée, on remet en cause les rapports de domination. En mettant la notion d'égalité au fronton, comme dans la vie quotidienne, on rend possible une autre répartition des tâches. En prônant la liberté de chacun, on limite le pouvoir des responsables, lesquels occupent d'ailleurs leurs responsabilités sur des périodes courtes, avec des mandats non renouvelables et une obligation à rendre des comptes. En mettant en avant la solidarité, on favorise la reconnaissance mutuelle et on rend possible une autre résolution des différends donnant la priorité aux relations directes sur les rumeurs et les non-dits, instaurant des intermédiaires non impliqués dans les conflits et une garantie d'anonymat des plaignants, se référant au contrat, utilisant des procédures d'appel, des dispositifs de libre expression des idées et des groupes de parole.

Pour autant, la vie en communauté ne s'érige pas en modèle et il faut simplement considérer qu'elle ouvre des perspectives nouvelles en expérimentant, en avançant par tâtonnements, discussions et remises en cause. Ainsi, les rapports de pouvoir n'ont pas disparu, comme cela se voit avec la division sexuée des tâches, et la conciliation entre liberté et nécessité, illustrée par le fait que le principe d'égalité de valeur de toutes les tâches s'accompagne aussi de l'imposition de certaines tâches peu appréciées, ne se fait pas sans frustrations ni conflits.

Cette expérience des communautés intentionnelles reste pourtant stimulante car elle montre que « jouer la carte de l'égalité par le partage des ressources plutôt que par l'investissement de soi » est une option envisageable. Elle révèle aussi que la dynamique organisationnelle « dépend de choix internes opérés par les membres des communautés », celles qui ont

les plus grandes chances de perdurer étant celles où « *les liens qui unissent leurs membres sont faibles* » (p. 507). Enfin, elle suggère que « *ce n'est pas tant l'adoption d'un mode d'organisation plutôt qu'un autre qui conditionne la réussite sur le long terme que la cohérence des différentes pièces assemblées pour faire communauté* » (p. 509).

Autant de pistes à explorer pour notre société actuelle. Et il n'est finalement « *pas surprenant que, depuis les années 1980, des consultants et des entreprises en mal de recettes post-tayloriennes aient été sensibles aux sirènes des discours qui, tels ceux des communautés intentionnelles, en appellent à l'investissement subjectif et à l'engouement partagé dans et par le travail* » (p. 391).

■ Référence de l'ouvrage

Lallement Michel, (2019), *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Paris, Editions du Seuil.