

Le travail, support d'intégration ? Enjeux et questions. Séminaire du réseau LASER Insertion. Octobre 2004.

Pourquoi en est-on venu à douter que le travail, qu'une activité professionnelle fussent-ils dit « d'insertion » puisse permettre d'intégrer une personne dans la société ? Telle est en tout cas une traduction possible de l'interrogation que vous m'avez invité à partager avec vous.

Les professionnels de l'insertion que vous êtes le savent bien (et le vérifient quotidiennement) : « la remise au travail » d'hommes et de femmes, trop rapidement étiquetées en situation d'exclusion, produit des effets pour chacune de ces personnes. Des effets qui ont à voir avec une forme de dignité retrouvée du simple fait de réaliser des activités utiles à d'autres. Ces « autres-là » le constatant et leur renvoyant alors un « regard social », désignant et qualifiant leur « existence » sociale. Autrement dit, le questionnement concernant la capacité intégrative du travail ne saurait être confondu avec celui de l'obsolescence de la valeur travail dans nos sociétés. Travailler demeure encore une activité fondamentale dans le processus d'intégration des individus dans nos sociétés, et sans doute pour longtemps encore.

Pourtant, la question du rôle du travail dans le processus d'intégration ne peut plus être posée de la même façon que la posait Durkheim, l'inventeur français de la sociologie savante. Nous vivons en effet depuis une trentaine d'années des transformations non seulement économiques et sociales, mais anthropologiques profondes, qui conduisent à constater que vraisemblablement, ce sont nos manières même de « faire société » qui sont bouleversées. Dans un tel mouvement, la place et le rôle du travail ne peut être à son tour que remis en cause, dès lors que les modes d'intégration eux-mêmes, se transforment.

Compte tenu de leur ampleur, ces phénomènes sont difficiles à appréhender, à penser. Je vous propose ici quelques points de repères susceptibles d'aider à saisir ce « mouvement » de transformation qui nous invite à interroger la place et le rôle du travail dans les processus d'intégration. Afin de lever, je l'espère, quelques



« brouillages » à l'élaboration d'une pensée capable de comprendre les enjeux de la question posée.

Le premier de ces « brouillages » est du à la puissance de l'imaginaire qu'a suscité la période précédente. Si l'on peut s'accorder assez facilement sur le constat que le « travail » n'est plus ce qu'il était, il nous faut également admettre que ce travail qui n'est plus, était « plus » que le travail, et qu'il nous faut donc en conséquence « problématiser » cette perte.

Le second « brouillage » est du aux politiques d'insertion et à leurs ambivalences, qui occupent depuis plus de vingt ans la scène de la réflexion sur cette question et qui ont occultés d'une certaine façon, la question centrale de la place du travail.

Le dernier « brouillage » enfin, concerne ce qui a vraiment changé dans nos façons de « vivre et d'agir ensemble », transformations qui affectent durablement la nature même des processus d'intégration.

Explications.



1. Le travail n'est plus ce qu'il était...

La question du travail et de la place dans le processus d'intégration des individus dans la société est au cœur des débats et des interrogations depuis le milieu des années 1970, c'est-à-dire depuis que la société perçoit les effets des transformations profondes du modèle de la « société salariale de plein emploi » : cette période souvent évoquée par le terme de « trente glorieuses » (Jean Fourastié, 1979). ⁽¹⁾

Ces débats, à la fois médiatiques, politiques et scientifiques ⁽²⁾ ont diffusé de façon très large les enseignements des études sociales, faisant reculer encore plus, comme l'indique Pierre Rosanvallon « les visions magiques du politique ». Devant l'abandon de l'idée d'un retour possible à cette société salariale (quand la rhétorique de la « crise » qui a perduré jusqu'aux débuts des années 90 s'est trouvée elle-même épuisée) et dans la difficulté à imaginer un nouveau compromis entre la dynamique économique, commandée par la recherche du profit et le souci de protection commandée par les exigences de solidarité, d'autres voies se sont même esquissées pour imaginer de nouvelles formes d'intégration que celles du travail ⁽³⁾.

Mais avant d'enterrer définitivement le « bon vieux » postulat durkheimien selon lequel les modes d'intégration dans la société reposent en grande partie sur l'activité professionnelle, dès lors que celle-ci assure aux individus la sécurité matérielle et financière, des relations sociales et une organisation du temps et de l'espace (Serge Paugam, 2000), il paraît nécessaire de décrire le plus précisément possible les transformations à l'œuvre, de comprendre en quoi « le travail » n'est plus ce qu'il était et comment, de ce fait, notre relation au travail se transforme.

Le travail qui n'est plus, était « plus » que le travail.

Quand nous formulons ce simple constat que « le travail n'est plus ce qu'il était », nous ne désignons pas simplement l'activité professionnelle et les changements de condition de son exercice. Ce qu'il faut comprendre, c'est la force d'un imaginaire qui est notre héritage à tous et duquel nous avons infiniment de mal à nous extraire : celui de cette « société salariale » précisément, qui « enchasse » l'activité professionnelle proprement dite. Parler de ce travail (qui n'est plus), c'est avant tout parler d'une forme d'articulation entre revenus et statut, qui a permis pour chacun ou



presque, un horizon sécuritaire de protection (sociale principalement), la garantie d'une croissance continue de ces ressources et sans doute, la promesse d'une mobilité sociale ascendante pour ses enfants.

C'est également l'effritement de ce système et celui du jugement de la vulnérabilité de masse⁽⁵⁾, à un degré inégalé à l'échelle de l'histoire (Robert Castel). Penser la transformation du travail, oblige donc à penser la fin d'une période vertueuse, sans pouvoir imaginer de nouveaux modèles, difficulté qui est à l'origine de la rhétorique de la crise qui a prévalu comme système explicatif jusqu'à la fin des années 90...

Des mutations économiques à l'origine des transformations de l'organisation productives.

Mais que s'est-il donc passé ? On peut schématiser le mouvement de ces mutations au travers de trois grandes restructurations de l'appareil productif, dont l'on peut approcher la nature par une description des trois principaux processus à l'œuvre. A savoir :

- **des pratiques « d'externalisation ».** Les grandes entreprises, en se recentrant sur leur métier suppriment petit à petit leurs services périphériques (publicité, informatique, conseil, restauration, etc.) et font appel à des entreprises de services extérieurs soumis à la concurrence,
- **des mouvements d'intégration horizontale.** Les entreprises délèguent des pans entiers du procès de production à un réseau d'entreprises sous traitantes (fournisseurs, prestataires de services et de travaux). Ce qui fait par exemple, que l'industrie automobile tend à devenir un créateur et un assembleur de véhicules...
- **des pratiques de délocalisation.** Les entreprises « exportent » des segments de production fortement consommateurs de main d'œuvre, afin de comprimer certains coûts salariaux et sociaux.

Ces trois processus de restructuration se sont accompagnés d'une modernisation technologique (notamment d'une automatisation de la production et du traitement de l'information), ce qui s'est soldé dans de nombreux cas par des compressions d'effectifs et des licenciements. Le taux de chômage massif qui a caractérisé cette période est



ainsi à comprendre comme la conséquence douloureuse des ajustements à réaliser entre la période précédente et celle qui lui succède, encore largement indéterminée et instable. Les salariés ont à faire face également durant cette période d'ajustement à de profondes transformations de l'emploi. Cette difficulté s'est superposée à la difficile articulation entre le système éducatif, la formation professionnelle, les services d'information, d'orientation et de placement et les dispositifs d'insertion professionnelle, qui n'a pu que se trouver amplifiée par l'impossibilité de prévoir une structuration future des emplois et des métiers.

Les grandes transformations de l'offre d'emploi.

Dans un tel contexte de transformation de l'appareil productif, c'est également l'offre d'emploi qui se trouve bouleversé. Et plus précisément :

La nature des emplois : le changement fondamental de la « tertiarisation ».

La première de ces transformations a concerné la diminution du volume de l'emploi industriel. C'est du moins ce que mettent en évidence les statistiques puisque l'industrie employait 8,3 millions de personnes en 1973 et 5,7 millions en 1996. Entre 1974 et 1996, le secteur industriel a perdu en moyenne 120000 emplois par an, alors que le secteur des services en créait près de 220000 par an.

Dans le même temps on a pu constater la quasi-disparition de l'embauche dans les grands conglomérats industriels, et la renaissance de l'offre d'emploi des PME et des Très Petites Entreprises (TPE), offre qui avait totalement stagnée durant la période des « trente glorieuses ». Ainsi la variation de l'effectif salarié, entre 1983 et 1993, a-t-il varié de - 30 % dans les Grandes Entreprises, de + 6% dans les PME et + 20% dans les Très Petites Entreprises.

Enfin, l'équilibre même de l'emploi dans chaque secteur a été bouleversé. Dans le secteur industriel, on a pu constater un déclin des postes non qualifiés, et une progression de l'offre de postes qualifiés. En revanche, mis à part l'émergence de postes très qualifiés dans les activités de service à dominante technologique ou de conseils, c'est la multiplication d'emplois faiblement qualifiés qui a dominé dans ce secteur.

Les grandes transformations des exigences au travail.



Au-delà de la nature des emplois, les modes d'organisation du travail ont été également transformés. Les exigences de réponses rapides entre production et marché, ont imposé des modes d'organisation souhaités « plus souples, plus réactifs et plus flexibles ». La notion d'équipes évolutives, basées sur l'adaptation, la polyvalence et l'initiative individuelle est devenue l'horizon des nouveaux managements qui se sont imposés. Dans cette perspective, les employeurs ont propulsé sur le devant de la scène, la notion de **compétences**, manifestant par là leur exigence de voir en complément des savoir-faire, s'exprimer des qualités de « savoir-être », qui supposent pour les salariés de mobiliser des « capacités à travailler ensemble, à comprendre les besoins de l'aval (la fameuse relation client-fournisseur), à imaginer, à être à la fois autonome et solidaire... ». Ces nouvelles conditions d'activité, dont on retrouve l'équivalent également dans les PME et les TPE, ont transformé les conditions d'embauche : Non seulement par un degré d'exigence accru en qualification technique, mais également par une attente d'exigences à caractère social très sélectives. Les recrutements d'ouvriers se sont déplacés ainsi vers des niveaux plus élevés de l'enseignement technique, et ceux des employés administratifs vers l'enseignement supérieur.

Les transformations du marché de l'emploi

En conséquence, le marché de l'emploi lui-même s'est transformé, et l'on a pu assister ainsi, durant cette période à :

- **l'émergence d'un chômage de masse**. La réorganisation de la production a précipité une grande partie de la population active dans le chaos des restructurations. Au difficile passage d'un secteur à l'autre, s'est ajouté le fait que la population active n'a cessé d'augmenter au-delà des capacités d'offres d'emploi du marché français. On a assisté alors à ce que Robert Castel a décrit comme « un déficit de places disponibles dans la structure sociale ».
- **l'émergence de nouvelles relations d'emploi**. Très décalées dans leur nature du compromis salarial des Trente Glorieuses, elles se sont caractérisées par la fragilité du lien salarial et la non-garantie de l'emploi, l'emploi « typique » et ses avantages se concentrant sur le noyau dur des grandes entreprises restructurées



ou les titulaires de la fonction publique. Ailleurs, les salariés furent soumis à des relations d'emploi « nouvelle formule » : soit parce qu'ils occupaient des emplois « typiques » dans des secteurs très dépendants ou dans de secteurs très concurrentiels, soit parce qu'ils occupaient des emplois « atypiques » dont le contrat stipule qu'il est temporaire et /ou à temps partiel (intérim, CDD, travail saisonnier, vacances et transversalement, des formes particulières d'emplois aidés -CES, CEC-).

- **l'exacerbation des concurrences sur le marché de l'emploi.** La croissance continue de la population active, en période de raréfaction et de recomposition de l'emploi, a exacerbé encore un peu plus les concurrences sur les « marchés ».

Pourtant, la transformation de l'organisation productive et ses conséquences de transformation des modes d'emploi n'a pas fait paradoxalement éclater le système d'emploi « à la française », référencé au contrat de travail typique, à durée illimitée et à temps plein, qui donne accès à la protection sociale. On peut même affirmer que c'est l'éclatement progressif des conditions d'emploi des salariés qui a permis de préserver le système d'emploi.

2. Politiques publiques de l'emploi : les ambivalences de l'Etat

« *La question de l'insertion, qui mobilise tant d'énergies humaines, est donc bel et bien un construit social, et pas une évidence* ». Georges Liénard. L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action. Hayen, Pierre Mardago, 2001.

Il resterait à s'expliquer sur le titre même de ce chapitre qui assimile sans doute un peu vite « politique d'insertion » et « politique d'emploi ». Sans méconnaître les enjeux réels de cette question, est privilégié ici l'analyse de l'action gouvernementale destinée à corriger les déséquilibres les plus criants du monde du travail et à endiguer la montée du chômage, ce qu'on a souvent appelé le « traitement social du chômage ». Les politiques de l'emploi, en effet, désignent également les dispositifs ayant une fonction plus large de régulation du marché du travail et de modification en profondeur des comportements des entreprises en matière d'organisation du travail et de gestion du personnel (développement de la



formation continue dans les entreprises ou actions de reconversion en faveur de zones géographiques ou de secteurs d'activités, par exemple). En ce sens, et d'un point de vue formel, les « politiques d'insertion » ne représentent qu'une partie de l'ensemble que l'on désigne par « politiques publiques de l'emploi ».

Une accumulation et une sédimentation de mesures.

Schématiquement, on peut avancer l'idée que le développement de l'action gouvernementale pour l'emploi s'est appuyé sur une accumulation et une sédimentation de mesures spécifiques, sans ligne directrice et donc sans cohérence d'ensemble. Ces mesures correspondent à une succession de choix pragmatiques plus qu'à des options théoriques nettes. Elles sont ciblées sur des publics en difficulté dont la définition va évoluer en fonction du diagnostic que porteront successivement les pouvoirs publics sur les chances respectives des différentes catégories touchées ou menacées par le chômage.

Au cours de ces vingt dernières années, les dirigeants successifs ont assigné aux politiques de l'emploi, successivement, simultanément et le plus souvent de façon brouillée, deux objectifs :

- redonner leur chance aux catégories les plus vulnérables, par des actions visant à contrecarrer la sélectivité du marché du travail (par des actions de formation et l'instauration de différentes formes de contrats aidés)
- enrichir la croissance en emplois, soit en abaissant le coût salarial, soit par le biais de dispositifs de réduction collective du temps de travail (lois de Robien et Aubry I et II) ou de création d'activités dans les services non marchands (programme Nouveaux Services, Emplois Jeunes).

Au fond, c'est bien la coexistence de deux stratégies que révèlent ces politiques publiques de l'emploi. La première, dans la lignée du rapport de Bertrand Schwartz, est un prolongement (ou pour mieux dire un aménagement) de la formation professionnelle, qui sera étendue au « ré-entraînement » au travail. Il s'agit pour l'essentiel d'aménager un « sas » vers l'emploi permettant l'adaptation de la main d'œuvre aux nouvelles contraintes du travail. La seconde est davantage centrée sur une logique de création d'activités afin de pallier la pénurie d'emplois qui apparaît comme la limite de cette logique du sas vers l'emploi.

La première ambivalence des politiques de l'Etat naît précisément de n'avoir pas su maintenir la coexistence de ces deux stratégies, mais de les avoir le plus souvent imbriquées, notamment quand il s'est agi de la création d'activités nouvelles. Pour ne prendre que quelques illustrations de cette confusion au cours des vingt dernières années, on peut constater par exemple que la pérennisation des activités créées par les aides à l'emploi dans les secteurs non marchands (dispositifs TUC et CES notamment), s'est faite, plus par rotation des personnes que par embauche définitive ou sur un contrat long. De la même manière, au début des années 90, la tentative d'assimilation de ces deux stratégies, au travers du projet de développement du « gisement » d'emplois dans les services de proximité, s'est révélée particulièrement improductive, à la fois pour les personnes elles-mêmes, qui se sont retrouvées en difficulté pour assumer les compétences relationnelles et sociales qui sont nécessaires pour le fonctionnement de ces services (notamment pour ceux destinés aux personnes âgées), et pour le développement de ces services également, qui pâtit encore aujourd'hui, de l'insuffisante réflexion conduite alors sur leur structuration même.

Plus près de nous, le programme « nouveaux services, emplois jeunes », qui annonçait pourtant une rupture décisive dans les politiques de l'emploi, en instituant la consécration de la professionnalisation comme une nouvelle catégorie de l'emploi, s'est heurté, de la façon dont l'Etat l'a animé, à cette même confusion de stratégie, qui n'a jamais tout à fait tranché entre un programme de professionnalisation de nouveaux emplois dans une logique de création de nouvelles activités pour pallier le déficit d'emplois ou un dispositif de professionnalisation des jeunes dans une logique plus traditionnelle de sas vers l'emploi. En alternant, dans l'animation et la communication de ce programme, la priorité à l'une puis à l'autre de ces stratégies, l'Etat a induit les résultats « approximatifs » de ce programme, que l'on ne peut que déplorer aujourd'hui.

Welfare ou workfare ?

Une seconde ambivalence de l'Etat, en matière de politique d'insertion, a trouvé sa concrétisation, lors de l'instauration du Revenu Minimum d'Insertion et la formalisation législative du Contrat d'Insertion. S'est joué là, en effet, un des principaux épisodes du débat entre l'insertion comme droit et l'insertion comme



devoir (entre *welfare* et *workfare*), faisant basculer l'insertion de ces allocataires résolument vers le *workfare*. Je conviens qu'une affirmation ainsi « assénée » nécessiterait de longs développements pour rendre compte précisément de la difficulté à déterminer la frontière avec le travail obligatoire en contrepartie d'un revenu (*workfare*), frontière devenue incertaine au travers de la vision libérale de l'insertion fondée sur une logique contractuelle d'implication individuelle. Alors que ce débat se trouve relancé par le projet de contrat d'activité en France et le projet « Hartz IV » en Allemagne, qui devrait, à partir du mois de janvier 2005, faire obligation à toute personne au chômage depuis plus d'un an, d'accepter des « jobs à un euro de l'heure » (cette « somme » complétant les indemnités perçues par chaque chômeur).

La mise en place, à titre expérimental, de la Bourse d'Accès à l'Emploi, pour les jeunes bénéficiant du dispositif TRACE, au début de l'année 2002, illustre cette même ambivalence. Lorsqu'un droit (favorisant l'insertion) est assujéti à une contrepartie, en l'occurrence, la manifestation de *signes positifs* de cette insertion et que l'appréciation de cette manifestation est renvoyée à ceux qui « ont la responsabilité de leur proposer des solutions », la dimension « pédagogique » souhaitée par ce mode de contractualisation, introduit une confusion des rôles, finalement préjudiciable à la construction d'une relation de confiance entre « l'accompagnant » et « l'accompagné ».

Ce genre d'ambivalence illustre assez le type de messages, parfois paradoxaux, qu'adressent par exemple, les Missions locales aux jeunes qu'elles accueillent, et qui peuvent constituer un obstacle supplémentaire à la construction d'une place pour chacun d'entre eux.

Une analyse des raisons d'une telle permanence de ces ambivalences de l'Etat en matière de politique de l'emploi reste certainement à écrire. On peut certes l'expliquer partiellement par l'augmentation aussi brutale que massive du nombre de chômeurs en vingt ans, qui a conduit à privilégier des choix pragmatiques en vue d'obtenir des résultats à court terme, devant l'ampleur du phénomène. Comme l'on comprend également que la mise en place de dispositifs visant des catégories de bénéficiaires entraîne l'obligation de les faire perdurer, lorsqu'on met en œuvre un



autre dispositif visant de nouvelles catégories, enchaînement mécanique qui explique la superposition des mesures et le risque de provoquer une certaine contradiction entre elles, dans leurs effets.

3. Ce qui change vraiment dans nos façons de « faire société ».

Ce sont nos manières de nous représenter, de vivre et de ressentir « l'être ensemble », « l'être en communauté » qui, devenant indéterminées et brouillées, font l'objet d'une transformation problématique, qui ne cessent d'engendrer des situations elles-mêmes problématiques. Et ce sont ces situations problématiques qui posent problèmes aux institutions et qu'elles ne savent plus résoudre. C'est au travers de cette mutation qui affecte toutes les institutions (école, église, etc) qu'il nous faut également penser cette crise de l'intégration dans et par le travail...

Cette transformation de notre « vivre ensemble » paraît prendre sens dans le passage d'une société ordonnée, hiérarchisée, aux modes de relations et d'interconnaissance assez stables, où les comportements de ses membres demeuraient le plus souvent prévisibles et conformes aux attentes des autres vers une société qui doit créer sans cesse de l'instable, répondre à l'aléatoire dans un affaiblissement des liens d'interconnaissance, de dépendance et de contrainte. Dans une telle société, nous faisons continuellement l'expérience de formes de rapprochement multiples qui sont instables, précaires, aléatoires, que ce soit dans la famille (où compte de plus en plus les projets personnels de chacun de ses membres), que ce soit dans le travail (où la vie pour soi tend à se dégager de plus en plus des contraintes professionnelles) ou dans les activités hors travail (comme dans le militantisme par exemple).

Pour le résumer un peu brutalement, il semble que nous passions d'une organisation sociale où la dimension identitaire de l'appartenance (à un groupe, un sexe, une classe sociale...) prédominait dans des espaces qui, pour partie, intégrait la sphère personnelle de chacun et « attribuait » les valeurs et les normes vers une société de *rapprochement*, où c'est la dimension de la « trajectoire » personnelle qui prend le dessus en terme d'identité. Les identités d'appartenance, devenues indisponibles du fait de l'incertitude qu'engendrent les renouvellements de la société (Leblanc, 2001, Dubar, 2002), obligent les individus à opérer un travail de



« culturalisation du soi » (Divetch, 2001) : *c'est moi qui choisit à qui je m'identifie, c'est moi qui m'invente !*

Dans un tel contexte, les régulations du lien social deviennent de plus en plus des autorégulations entre des sujets sociaux qui produisent leurs normes de « rapprochement », et ne se laissent plus imposer si facilement des normes collectives, du fait des formes de famille de plus en plus distendue, des modalités de voisinage vécues comme des liens de civilité indifférents, des rites religieux de plus en plus individualisé... et du travail, vécu comme un espace transitoire.

Il s'agit là, j'en conviens, d'une trop rapide esquisse d'une hypothèse complexe qui prétend que nous vivons et ressentons une transformation profonde, autant que décisive, des soubassements sociaux et culturels de ce qui produit et perpétue « l'être en commun » dans la vie quotidienne, dans l'ensemble des espaces sociaux que nous traversons (celui du travail y compris). La principale difficulté pour appréhender cette hypothèse et pour la penser, réside dans le fait que nous ressentons les effets de cette transformation que nous tentons de décrire, dans notre vie la plus quotidienne. Ce qui altère nos capacités à pouvoir se la représenter et à l'imaginer. Nous sommes alors plus enclins à nous imaginer une *perte* de repères (comme celui de l'Autorité, par exemple) qu'une *confusion* entre des repères devenus multiples, instables et changeants. Car une certitude, même intuitivement perçue comme erronée, peut apparaître plus rassurante qu'une réalité incertaine ! Plutôt que de se laisser emporter par un sentiment de chute ou de perte, parce que nous n'imaginons pas d'autre avenir qu'un passé idéalisé, il nous faut essayer de maîtriser les effets de cette transformation, en inventant des figures institutionnelles plus démocratiques, plus diversifiées et plus humaines (Dubet, 2002).

Mais peut-être s'agit-il alors, plutôt que d'affronter cette hypothèse dans la totalité de sa forme, de tenter de l'approcher à partir de quelques manifestations et auteurs :

- une première série de réflexions peut-être ainsi conduite à partir du basculement culturel d'un monde agencé autour de la figure du père, vers un monde où les femmes changent les données de la reproduction et de la démographie, du marché du travail, des pratiques sexuelles et affectives, des rapports entre projet personnel et pratiques familiales, entre sphère de la vie personnelle et sphère de la vie familiale qui se recomposent ainsi en de multiples foisonnements (De Singly, 1996, 2000 ; Théry, 1998)



- une seconde série de réflexions peut également s'inspirer des travaux d'Alain Erhenberg, qui démontre que la norme n'est plus fondée sur la culpabilité et l'imposition, mais sur la *responsabilité et l'initiative*, et qu'il s'agit désormais de *construire sa vie plutôt que de se laisser porter par des rôles déjà là*. Injonction culturelle et symbolique qui est à l'origine de cette « fatigue d'être soi », cette « maladie » contemporaine qui paraît le prix à payer par chacun doit , afin de *devenir soi-même...*
- enfin, les récents travaux de François Dubet, éclairant le « déclin des institutions » qui avaient pour but de transmettre des valeurs et des normes (école, hôpital et travail social), permettent de penser pourquoi nous sommes entrés dans les années de la liberté et surtout de *l'obligation d'être libre*.