Communautés d'intérêt en ligne

Tiers-lieux d'apprentissage et laboratoires des mutations du travail

Pablo VERGARA

Doctorant en sociologie du travail,
ED SHS, membre de l'équipe n° 2 « Sociologie et Société » du CEREP

DOI : https ://doi.org/10.17184/eac.9729

Résumé : À partir de nos recherches doctorales en sociologie sur les communautés d'intérêt en ligne, notamment autour de la culture manga, nous explorons comment ces espaces numériques fonctionnent sur le modèle de tiers-lieux d'apprentissage et d'expérimentation collective. Ils incarnent de nouvelles modalités d'organisation du travail, fondées sur la coopération, l'autonomie et l'agilité, en marge des cadres institutionnels traditionnels. Ces communautés, réactives aux évolutions technologiques, développent des compétences par la pratique collaborative et la mutualisation, offrant un laboratoire vivant pour repenser les dynamiques de travail à l'ère du numérique. Cette approche interroge ainsi les transformations actuelles des modes d'organisation du travail, de la compétence et de la reconnaissance.

Mots-clés : organisation du travail, tiers-lieux numériques, communautés d'intérêt, apprentissages collaboratifs, expérimentation.

Depuis une dizaine d'années, les communautés d'intérêt en ligne dédiées à la culture manga connaissent un essor particulier. Structurées autour de pratiques artistiques inscrites dans un continuum entre amateurat et professionnalisation, et fondées sur l'échange entre pairs ainsi que sur la mutualisation de ressources, ces communautés forment des espaces au sein desquels s'entrecroisent de multiples rapports sociaux : de culture, de genre ou encore de travail. L'observation de trois serveurs Discord – un réseau social d'abord utilisé par les communautés de jeux vidéo, puis rapidement investi plus largement pour ses capacités de personnalisation – rassemblant des passionné.e.s de dessin, d'écriture, de cosplay et d'autres pratiques, met en évidence qu'il s'agit de véritables espaces d'organisation collective. On y observe une répartition des rôles, des formes d'entraide, une gouvernance horizontale, des dynamiques de transmission des savoirs ainsi que des débats sur les outils numériques, notamment l'intelligence

artificielle générative. Ces interactions entre membres, qu'il s'agisse d'échanges autour des pratiques artistiques, de coopérations organisationnelles ou de débats sur les outils utilisés, ainsi que les dynamiques collectives qui en découlent, loin d'être anecdotiques, mettent au jour de nouvelles formes de socialisation, d'engagement et de production de valeur.

L'enjeu de cet article est de poursuivre l'interrogation sur les mutations contemporaines du travail, notamment dans la veine des travaux de Patrick Rozenblatt et Djaouidah Séhili (Rozenblatt, Séhili et al., 2000)[1], en les croisant avec les dynamiques qui se développent dans ces espaces peu explorés par l'analyse sociologique. Nous posons l'hypothèse que les communautés numériques observées fonctionnent comme des tiers-lieux numériques, c'est-à-dire des espaces intermédiaires où se développeraient des formes de « micro-organisations du travail » détachées des institutions « traditionnelles ». L'analyse que nous menons des pratiques artistiques et collaboratives qui s'y déploient permet ainsi d'interroger les transformations contemporaines du rapport au travail, de la territorialité et des compétences. Ces communautés produisent en effet des territorialités alternatives, dématérialisées mais fortement investies, qui reconfigurent l'espace même où se déploient l'apprentissage, la reconnaissance et la socialisation professionnelle. Elles amorcent également des transitions dans les manières d'apprendre, de coopérer et d'envisager la « valeur du travail », en s'écartant — soit radicalement, soit en apparence seulement — des normes productivistes associées au salariat.

À partir de ce constat, notre problématique est la suivante : en quoi les communautés artistiques de la culture manga – sous leur forme d'espaces communautaires informels en ligne – fonctionnent-elles comme des tiers-lieux numériques qui réinterrogent les frontières du travail, les formes de reconnaissance et les dynamiques de compétence ?

Pour y répondre, notre article rend compte de la démarche exploratoire menée dans le cadre de notre thèse de doctorat. Nous y étudions le travail invisible au sein de la culture manga. Il s'agit de comprendre en quoi les communautés structurées autour du manga produisent de la valeur ainsi que les conditions de reproduction de l'industrie du manga, sans que leur travail, pourrait-on dire de consommation (Albert, Plumauzille, Ville, 2017)[2] - production soit reconnu, valorisé ou rémunéré. Le terrain exploratoire est composé de trois serveurs Discord et de dix-neuf entretiens semi-directifs. Nous mobilisons une approche qualitative dans les deux cas, avec une observation non-participante dans le cas des serveurs Discord. Pour ce qui est des entretiens, la grille d'entretien comporte quatre volets : des questions biographiques incluant la dimension d'identité artistique, le rapport de l'enquêté.e à la culture manga, son activité artistique et les liens qu'elle ou il entretient avec des communautés d'intérêt.

En prenant soin de préciser le cadre théorique des concepts mobilisés, nous commencerons par montrer en quoi ces espaces sont, avant tout, des tiers-lieux numériques. La seconde partie restituera les éléments observés concernant le fonctionnement concret

[1] Rozenblatt, P., Séhili, D. (2000). Le mirage de la compétence. Editions Syllepse.

[2] Albert, A., Plumauzille, C., Ville, S. (2017). Déplacer les frontières du travail. Tracés, revue de sciences humaines, 32. http://journals.openedition.org/traces/6822

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

des communautés, notamment en termes de gouvernance, répartition des activités et logiques d'interaction. Une troisième partie prolongera l'analyse en envisageant ces pratiques comme révélatrices de mutations profondes du travail : nouvelles territorialités, transition vers des modèles d'entrepreneuriat collectif et négociations autour de l'usage de l'intelligence artificielle générative. Enfin, la dernière partie, concentrée autour du concept de travail fantôme, discutera la manière dont ces communautés éclairent les questions de reconnaissance du travail.

1 Des tiers-lieux numériques ?

Une première étape consiste à analyser en quoi ces communautés peuvent être appréhendées comme des tiers-lieux.

Le concept de « tiers-lieu », introduit par le sociologue américain Ray Oldenburg[3], désigne un espace complémentaire au domicile (le premier lieu) et au travail (le second lieu) : un lieu de socialisation où se construisent des communautés éphémères et des relations sociales (Paquot, 2020)[4]. Oldenburg en identifie plusieurs caractéristiques : la liberté d'accès, le nivellement des relations sociales, la centralité de la conversation ou encore la présence d'un noyau d'habitué.e.s (Burret, 2023)[5]. Aujourd'hui, les tiers-lieux sont pensés comme des espaces polymorphes de collaboration et de « faire ensemble », dont la finalité première est le lien social, la rencontre et le partage autour d'objets porteurs de sens (selon France Tiers-Lieux)[6]. Dans un contexte capitaliste, le tiers-lieu représenterait une alternative où les individu.e.s mettent en commun leurs savoirs et leur créativité dans une logique de partage, voire d'*open source*, pour co-construire la société (Liefooghe, 2018)[7]. Les tiers-lieux sont donc des lieux ni totalement privés ni institutionnels, des espaces intermédiaires de socialisation et de co-production de valeur.

Les espaces étudiés correspondent à cette définition des tiers-lieux. En effet, sans être exempts d'enjeux de visibilité ou de contraintes techniques pouvant compliquer l'accès (comme la nécessité de maîtriser l'outil numérique), ils sont accessibles à toute personne intéressée. L'activité principale est la conversation. Celle-ci est d'ailleurs facilitée, puisque le lien social est médiatisé par le partage d'un référent culturel commun : le manga, objet culturel de relation (Gozlan, 2016, page 6)[8]. Un noyau d'habitué.e.s est généralement au cœur du fonctionnement du lieu, et de son dynamisme, bien que ce noyau soit perméable et accessible lui aussi.

Au regard de ces caractéristiques, les communautés en ligne de la culture manga s'inscrivent comme des « tiers-lieux » numériques. Bien qu'opérant en dehors des institutions scolaires ou professionnelles, elles produisent des effets visibles de « profes-

[3] Oldenburg, R. (1999). *The Great Good Place : Cafes, Coffee Shops, Bookstores, Bars, Hair Salons, and Other Hangouts at the Heart of a Community*. Grand Central Publishing

[4] Paquot, T. (2021). Vous avez dit « tiers-lieu » ? Esprit, Novembre(11), 18-19. https://doi.org/10.3917/espri.2111.0018.

[5] Burret, A. (2023). Nos tiers-lieux : défendre les lieux de sociabilité du quotidien. Fypeditions.

[6] https://francetierslieux.fr/quest-ce-quun-tiers-lieu/

[7] Liefooghe, C. (2018). Le tiers-lieu, objet transitionnel pour un monde en transformation. L'Observatoire, 52(2), 9-11. https://doi.org/10.3917/lobs.052.0009.

[8] Gozlan, A. (2016). Le manga animé, objet culturel de relation en psychothérapie d'adolescent. Psychothérapies, 36, 61-66. https://doi.org/10.3917/psys.161.0061

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

sionnalité émergente » (Jorro, 2013)[9], c'est-à-dire la « première construction d'un soi professionnel » (*ibid.*), dynamiques elles aussi présentes dans l'univers des tiers-lieux. En effet, pour plusieurs enquêté.e.s, la socialisation dans ces communautés ouvre la voie à des parcours de professionnalisation, qui font basculer le travail invisible dans une forme visible et reconnue : comme ce jeune homme de 20 ans (entretien n° 6, 2024) qui, fort de son expérience communautaire, cherche à se réorienter vers une formation artistique.

2 Quels sont les points communs dans le fonctionnement de ces communautés ?

Si ces environnements numériques se présentent d'abord comme des lieux de sociabilité, où l'échange et le partage sont centraux, l'analyse de leur fonctionnement révèle qu'elles se structurent également comme de véritables micro-organisations du travail, dotées de règles, de rôles, de procédures et d'attentes collectives. Ces éléments rapprochent nettement ces communautés de modèles organisationnels que l'on associe habituellement au monde professionnel, impliquant une forme de socialisation aux attendus et espaces du monde du travail.

À l'entrée sur un serveur, les nouveaux membres doivent généralement valider un règlement, choisir des rôles, préciser leurs centres d'intérêt – genres de mangas préférés, niveau en dessin, outils utilisés, projets en cours – dans une logique d'identité déclarative (Georges, 2009)[10]. Ce processus d'identification, qui passe par la construction d'un profil numérique, s'apparente à une phase d'intégration comparable à l'*onboarding* dans les organisations de travail contemporaines. Il permet de situer les compétences déclarées de chacun et de faciliter la circulation de l'information.

Les rôles attribués structurent l'activité collective. Des rôles similaires s'observent entre les différents serveurs :

- Modérateur.ice.s, personnes garantes des règles et de la stabilité du groupe ;
- Animateur.ice.s, en charge d'organiser des événements ou des défis créatifs ;
- Mentor.e.s ou membres expérimentés, qui accompagnent les novices ;
- Artistes à différents niveaux, qui publient leurs productions et reçoivent des retours.

Cette répartition rappelle les logiques organisationnelles des équipes de travail horizontales ou agiles, où l'autonomie et la rotation des responsabilités sont centrales. Les fonctions ne sont pas figées : chaque membre peut évoluer selon ses envies, son investissement ou ses compétences, ce qui rejoint les modèles d'organisation autogouvernés.

Ensuite, chaque serveur comporte des salons consacrés à l'entraide technique, à la progression artistique ou à la résolution de problèmes (anatomie, logiciel, cadrage,

[9] Jorro, A. (2013). Professionnalité émergente. Dans : Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation (pp. 241-244). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur. https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0241

[10] Georges, F. (2009). Représentation de soi et identité numérique : Une approche sémiotique et quantitative de l'emprise culturelle du web 2.0. Réseaux, n° 154(2), 165 193. https://doi.org/10.3917/res.154.0165

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

colorisation, etc.). Les membres y déposent une demande d'aide, et la communauté répond en mobilisant des savoirs pratiques, parfois très spécialisés. Ce mécanisme reproduit une forme de gestion collective des problèmes, typique de l'organisation du travail en « communautés de pratique » (Wenger, 1998)[11]. Il démontre par ailleurs que, grâce à l'entraide, aux technologies et aux supports numériques, les membres peuvent plus facilement accéder à des pratiques jusque-là spécifiques ou spécialisées, comme le montage ou la composition musicale (Détrez, 2020, page 167)[12].

Cette logique rappelle aussi les dispositifs de régulation autonome observés dans certains collectifs professionnels : les membres identifient les besoins, coordonnent les réponses, ajustent les solutions en continu. On observe ainsi une circulation horizontale du savoir, un apprentissage mutuel, et une montée en compétences progressive – par exemple, lorsque des membres plus expérimenté.e.s partagent des techniques de dessin, expliquent l'usage d'outils numériques ou donnent des retours sur des textes ou des costumes – autant d'éléments qui s'apparentent à une production immatérielle, même si elle n'est pas reconnue comme telle.

L'ensemble repose sur une gouvernance souple et participative. Les fonctions les plus centrales (modération, organisation d'événements, encadrement) sont occupées sur la base du volontariat. Cela renvoie à des formes d'entrepreneuriat collectif, où la légitimité se construit par l'engagement, la disponibilité et la reconnaissance des pairs plutôt que par un statut formel.

Toutefois, comme dans toute organisation, des dynamiques de pouvoir existent : certains membres acquièrent une autorité informelle liée à l'ancienneté ou à leur niveau artistique, l'accès au « staff » peut aussi dépendre de qualités personnelles ou relationnelles. Ces éléments rappellent les mécanismes de hiérarchies implicites dans les espaces de travail horizontaux, où le collectif fonctionne en apparence sans « chef », mais où se reconstituent des formes de légitimité et de domination plus diffuses.

3 Un laboratoire d'expérimentation du travail et des technologies

Maintenant que le caractère de tiers-lieu de ces espaces et leur fonctionnement ont été établis, que révèlent-ils des mutations technologiques du travail ?

Tout d'abord, les observations non-participantes menées révèlent que ces espaces sont dotés d'une forte rapidité d'appropriation des outils technologiques. En effet, dans le cadre de leurs activités artistiques et dans une logique perpétuelle de montée en savoir et en savoir-faire, les artistes observé.e.s investissent et apprennent, sous forme d'autoapprentissages, les outils dont elles et ils ont besoin. La communauté occupe aussi un rôle similaire à de la veille, et de nouveaux outils sont fréquemment partagés. Ici apparaît la dimension d'expérimentation de ces « tiers-lieux » numériques. En effet, la culture de ces places, évoquée plus tôt, la liberté individuelle et la motivation liée à l'accomplissement de son propre projet au sein d'un collectif, permettent une forte agilité dans le changement. Ainsi, les membres agissent comme autant de forces auto-

[11] Wenger E. (1998). Communities of Practice, Learning, Meaning, and Identity. Cambridge University Press.

[12] Détrez, C. (2020). Sociologie de la culture. Armand Colin.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

nomes, qui tâtonnent et testent, en permettant une pluralité de retours d'expérience, de méthodes d'usages et d'appropriation.

Pour illustrer cela, il est intéressant de s'attarder sur le cas de l'intelligence artificielle générative. Cette technologie est devenue accessible au grand public en 2022 avec ChatGPT. Si le débat public en France ne s'est structuré qu'en 2024 autour du rapport *IA, notre ambition pour la France*[13] les communautés étudiée s'en étaient déjà saisies dès 2022. Dans ces lieux, l'IAG est un espace de négociation, parfois conflictuel, entre l'intérêt d'un outil puissant et l'importance de l'éthique liée à l'activité artistique, même pour des personnes qui rechignent à se définir comme artistes. Beaucoup d'entre elles expriment en effet un sentiment d'illégitimité ou doutent de leur statut artistique. Ces discussions sur l'éthique ont conduit à l'élaboration de pratiques et de cadres d'usage, qui anticipent parfois les réflexions institutionnelles, voire les inspirent, par rayonnement dans le reste de la société civile. Nous pouvons donc en conclure que ces pratiques génèrent des formes d'apprentissage collectif, de savoirs en actes (Wittorski, 2007)[14].

Par ailleurs, cela révèle aussi une sorte de résistance aux formes classiques de certification. En effet, la reconnaissance d'un acquis passe ici par l'œuvre, l'ouvrage et donc la démonstration plus que la possession d'un diplôme ou d'une certification. Nous sommes dans une logique d'autoformation hors marché, dans le cadre d'un « travail fantôme » au sens de Miriam Glucksmann. Une forme de travail invisibilisée dans les comptabilités économiques, mais qui produit de la valeur sociale, organisationnelle et économique (Glucksmann, 2006[15]). Les savoirs et savoir-faire développés dans le cadre de ces pratiques, autant que la posture d'expérimentation, étant transposables à d'autres contextes.

Enfin, notons également que les socialisations qui se jouent dans ces espaces recomposent la territorialité du travail en déplaçant des pratiques d'apprentissage et de production hors des ancrages spatiaux traditionnels. Plutôt que d'être uniquement bornés à un lieu physique — usine, bureau, atelier, université — ces usages fabriquent des « lieux » par des pratiques partagées : ils produisent de l'espace socialement, conformément à l'idée que l'espace est construit par les relations et les pratiques (Massey, 2005)[16]. En ce sens, ils s'inscrivent dans la logique de la « production de l'espace » : la territorialité n'est plus donnée mais continûment négociée et produite par des acteurs (Lefebvre, 1974)[17].

Par ailleurs, la grille de lecture du « réseau » éclaire comment ces territoires numériques mettent en relation les membres à distance et articulent des proximités indépendamment de la séparation géographique : la « société en réseau » compose des espaces

[13] Commission de l'intelligence artificielle. (2024). IA : notre ambition pour la France. https://\url{www.info.gouv.fr/upload/media/content/0001/09/4d3cc456dd2f5b9d79ee75feea63b47f10d75158.pdf},

[14] Wittorski, R. (2007). Professionnalisation et développement professionnel. Paris : L'Harmattan.

[15] Glucksmann, M. (2006). Shifting boundaries and interconnections : Extending the "total social organisation of labour". Sociology, 40(4), 829-846. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00570.x

[16] Massey, D. (2005). For space. London : Sage.

[17] Lefebvre, H. (1974). La production de l'espace. Paris : Anthropos.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

de sociabilité et d'action où la centralité n'est plus uniquement spatiale (Castells, 1996)[18].

Nous voyons donc que la capacité des territoires numériques à créer des liens et des proximités indépendantes de la localisation géographique bouleverse la territorialité traditionnelle du travail : les réseaux communautaires produisent des « micro-territoires » translocaux. Ce déplacement invite à repenser les politiques territoriales : en effet il devient central de reconnaître et articuler ces nouveaux lieux d'apprentissage et de production pour saisir les transitions du travail.

4 Un terrain qui invite les politiques publiques à s'interroger sur leur manière de concevoir la compétence et la reconnaissance

Ces développements et le terrain étudié permettent l'ouverture d'un cadre critique pour interroger la compétence et la reconnaissance. Nous associons volontairement ces deux termes, car il n'existe pas de compétence sans reconnaissance (Monchatre, 2007)[19]. Or, aujourd'hui encore, la reconnaissance d'un.e individu.e est largement réduite à celle de ses compétences, et plus spécifiquement de compétences socialement valorisées et valorisables, en lien avec le rôle intégrateur du travail. Cette réflexion revient fréquemment dans nos entretiens, par exemple lorsque les enquêté.e.s évoquent leur rapport à l'école ou au travail, souvent associé à des expériences de pression sociale. Une enquêtée illustre cette dimension lorsqu'elle indique que ses pratiques sont un moyen de s'évader, un moyen d'être libre, d'aimer ce qu'elle veut, de faire ce qu'elle veut et de réfléchir comme elle le veut (entretien n°16, 2025). La récurrence du verbe vouloir, appuyée dans le discours, souligne cette volonté d'une activité qui permet de sortir d'un cadre coercitif. On observe alors la souffrance générée par l'individualisation du travail, mais aussi par l'individualisation de la souffrance au travail elle-même, qui contribue à invisibiliser les mutations collectives en concentrant la focale sur l'individu.e (Piotet, 2011)[20].

Dans ce contexte, la communauté devient pour l'individu.e un espace de libération et d'accomplissement. Elle offre la possibilité d'acquérir de la reconnaissance tout en se réappropriant et en maîtrisant l'ensemble du processus de production artistique. Ce « re-saisissement » du processus, en dehors de toute obligation externe de productivité ou de rentabilité (du moins en apparence encore), confère à ces pratiques artistiques une dimension de libération. Celle-ci se manifeste d'abord dans une dimension physique : le corps n'est plus contraint par les codes, rituels et normes du « théâtre du travail », notamment la dictature des « savoir-être ». Elle s'exprime aussi dans une dimension numérique : l'identité et la représentation de soi, construites et maîtrisées en ligne, permettent en partie de s'extraire d'un cadre de contrôle social traditionnel. Toutefois, il conviendrait d'interroger dans quelle mesure ces espaces numériques reproduisent ou créent de nouvelles formes de contrôle, peut-être plus invisibles et

[18] Castells, M. (1996). The rise of the network society. Oxford : Blackwell.

[19] Monchatre, S. (2007) . D'une pratique à son instrumentation. Formation emploi, n° 99(3), 5-11. https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2007-3-page-5?lang=fr.

[20] Piotet, F. (2011). Le piège de la souffrance au travail. Revue Projet, 323, 23-31. https://doi.org/10.3917/pro.323.0023

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

coercitives car intériorisées, dans la lignée des analyses de Michel Foucault (Foucault, 1975)[21].

Cette perspective de liberté se retrouve également dans la réalisation, car les activités étudiées peuvent constituer un retour à une production non-aliénante. Dans ce sens, ces activités s'inscrivent à contre-courant des mutations actuelles du travail : notamment l'hyperspécialisation des tâches. En effet, dans *Guérir du mal de l'infini*[22], Yves Marie Abraham montre que le fonctionnement capitaliste, dans une quête de maximisation du profit, accentue constamment la division du travail, ce qui contribue à changer tous les emplois en *bullshit job* (Abraham, 2020). Dans *Le bluff technologique*[23], Jacques Ellul explique également que l'extraordinaire ampleur des techniques pousse de plus en plus loin la division du travail et l'hyperspécialisation, concourant à la fois à l'aliénation et au contrôle des travailleuses et travailleurs (Ellul, 2012).

En ce sens, ces espaces posent une question centrale : quelles compétences sont reconnues, et pour quelles raisons ? Cette interrogation traverse depuis plusieurs décennies la sociologie du travail, tant la reconnaissance est devenue un enjeu structurant des trajectoires sociales et professionnelles. Le terrain de la culture manga invite alors à voir l'invalorisation ou l'invisibilisation de certaines formes d'activités et de travail. Les activités réalisées dans ces espaces s'inscrivent alors comme un travail fantôme, concept précédemment défini.

Deux exemples illustrent cela. Déjà, sur la valeur économique, nous pouvons citer le cas des conventions, qui sont en partie animées par des cosplayeuses et cosplayers, presque jamais rémunéré.e.s pour cela. En entretien, une cosplayeuse nous indique qu'un cosplay de qualité coûte au moins 200 € et peut monter aisément jusqu'à 400 €. Elle participe aux conventions, anime des stands et est jury de concours de cosplay, mais n'a été que rarement payée pour cela. Elle est parfois défrayée du coût de la place, du transport et du repas, mais cela interroge dans un contexte où la Japan Expo édition 2024 a généré près de 10 millions d'euros de chiffres d'affaires pour 250 000 visites (entretien n°9, 2024).

Ces activités produisent aussi de la valeur en ce qu'elles permettent de développer des savoir-faire transversaux et transférables vers le monde scolaire ou professionnel, tels que la maîtrise d'outils numériques (nous parlions d'IAG), l'organisation de projets collectifs et la gestion de communautés. Si la dimension de transférabilité reste à investiguer, les compétences acquises et l'expérience engrangée enrichissent les trajectoires individuelles autant que les organisations. En se basant sur le rapport *Recognising Non-Formal and Informal Learning* de l'OCDE[24], on peut estimer que ces apprentissages représentent une valeur économique de plusieurs dizaines de milliards d'euros.

[21] Foucault, M. (1975). Surveiller et punir : Naissance de la prison. Gallimard.

[22] Abraham Y-M. (2020). Guérir du mal de l'infini : Produire moins, partager plus, décider ensemble. Editions Ecosociété.

[23] Ellul, J. (2012) Le bluff technologique. Fayard/Pluriel.

[24] Werquin, P. (2010). Recognising Non-Formal and Informal Learning. Dans OECD eBooks. https://doi.org/10.1787/9789264063853-en

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

Cette tension rejoint les analyses de Marcelle Stroobants dans *La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ?* (Stroobants, 2007), qui rappelle qu'aujourd'hui, « la formation des compétences n'apparaît plus désormais comme une obligation collective, mais comme un investissement individuel et perpétuel »[25]. Autrement dit, chaque individu.e est sommé.e de prendre en charge sa propre compétence, de l'actualiser et de la développer, en mobilisant du temps et des ressources personnelles. Or, comme nos entretiens l'ont montré et comme nous venons de le démontrer, les artistes de la culture manga acquièrent bel et bien des savoir-faire transversaux – maîtrise d'outils numériques, organisation de projets collectifs, gestion de communautés – qui peuvent ensuite être transférés vers le monde scolaire ou professionnel. Ces compétences constituent donc un double apport : elles enrichissent les trajectoires individuelles et, par ricochet, les organisations dans lesquelles ces individu.e.s s'insèrent. Cependant, cette richesse reste rarement reconnue. Elle se heurte à une hiérarchisation culturelle où le manga, en France, demeure marginalisé par rapport aux références considérées comme « légitimes ». Ce décalage nourrit un déficit de reconnaissance et alimente l'invisibilisation de ces apprentissages, malgré leur contribution réelle à la société et à l'économie.

5 Conclusion

Pour conclure cette contribution, les communautés numériques structurées autour du manga expérimentent de nouvelles modalités d'organisation. Elles fonctionnent comme des espaces apprenants, autonomes, agiles et critiques, tout en étant un terrain fertile pour questionner la manière dont sont pensées la reconnaissance du travail et des compétences.

La diffusion de ces pratiques préfigure une plus grande attente de liberté, particulièrement chez les jeunes générations. Cette liberté se traduit par un investissement contrôlé dans des activités productives et porteuses de sens, remettant en question le cadre rigide du contrat de travail, des horaires fixes ou du contrôle hiérarchique. Cette direction tend vers le développement d'un modèle entrepreneurial où les individu.e.s s'intègrent et migrent dans des collectifs coopérants et apprenants, à l'image des dynamiques observables dans les tiers-lieux.

Ces espaces invitent à penser de nouvelles formes d'organisations qui permettent d'hybrider des activités, de coopérer pour faire avancer des projets individuels et collectifs, et ce dans de nouvelles temporalités. Cependant, cette dynamique ne peut se développer que si la reconnaissance d'étend à des activités jusque-là cantonnées dans la zone du « hors travail », et doit réinterroger la persistance ou la reconfiguration des formes de domination dans les rapports sociaux de travail.

[25] Stroobants, M. (2007) . La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? Formation emploi, n° 99(3), 89-94. https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2007-3-page-89?lang=fr.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977

Bibliographie

Abraham Y-M. (2020). Guérir du mal de l'infini : Produire moins, partager plus, décider ensemble. Editions Ecosociété

Albert, A., Plumauzille, C., Ville, S. (2017). Déplacer les frontières du travail. Tracés, revue de sciences humaines, 32. http://journals.openedition.org/traces/6822

Burret, A. (2023). Nos tiers-lieux : défendre les lieux de sociabilité du quotidien. Fypeditions.

Castells, M. (1996). *The rise of the network society.* Oxford : Blackwell.

Commission de l'intelligence artificielle. (2024). IA : notre ambition pour la France. www.info.gouv.fr/upload/media/content/0001/09/4d3cc456dd2f5b9d79ee75feea63b47f10d75158.pdf

Détrez, C. (2020). Sociologie de la culture. Armand Colin.

Ellul, J. (2012) Le bluff technologique. Fayard/Pluriel

Foucault, M. (1975). Surveiller et punir : Naissance de la prison. Gallimard.

France Tiers-Lieux. Qu'est-ce qu'un tiers-lieu ? https://francetierslieux.fr/quest-ce-quun-tiers-lieu/

Georges, F. (2009). Représentation de soi et identité numérique : Une approche sémiotique et quantitative de l'emprise culturelle du web 2.0. Réseaux, n° 154(2), 165 193. https://doi.org/10.3917/res.154.0165

Glucksmann, M. (2006). Shifting boundaries and interconnections : Extending the "total social organisation of labour". Sociology, 40(4), 829-846. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00570.x

Gozlan, A. (2016). Le manga animé, objet culturel de relation en psychothérapie d'adolescent. Psychothérapies, 36, 61-66. https://doi.org/10.3917/psys.161.0061

Jorro, A. (2013). Professionnalité émergente. Dans : Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation (pp. 241-244). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur. https://doi.org/10.3917/dbu.develvel.2013.02.0241

Lefebvre, H. (1974). *La production de l'espace.* Paris : Anthropos.

Liefooghe, C. (2018). Le tiers-lieu, objet transitionnel pour un monde en transformation. L'Observatoire, 52(2), 9-11. https://doi.org/10.3917/lobs.052.0009

Massey, D. (2005). *For space.* London : Sage.

Monchatre, S. (2007) . D'une pratique à son instrumentation. Formation emploi, n° 99(3), 5-11. https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2007-3-page-5?lang=fr

Oldenburg, R. (1999). The Great Good Place : Cafes, Coffee Shops, Bookstores, Bars, Hair Salons, and Other Hangouts at the Heart of a Community. Grand Central Publishing

Paquot, T. (2021). Vous avez dit « tiers-lieu » ? Esprit, Novembre(11), 18-19. https://doi.org/10.3917/espri.2111.0018

Piotet, F. (2011). Le piège de la souffrance au travail. Revue Projet, 323, 23-31. https://doi.org/10.3917/pro.323.0023

Rozenblatt, P., Séhili, D. et al. (2000). Le mirage de la compétence. Editions Syllepse.

Stroobants, M. (2007) . La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? Formation emploi, n° 99(3), 89-94. https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2007-3-page-89?lang=fr

Wenger E. (1998). Communities of Practice, Learning, Meaning, and Identity. Cambridge University Press.

Werquin, P. (2010). Recognising non-formal and informal learning : Outcomes, policies and practices. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264063853-en

Wittorski, R. (2007). Professionnalisation et développement professionnel. Paris : L'Harmattan.

Published in : ROSA, Fabrice ; THURIOT, Fabrice (dir.), *Travail, territoires et transitions. Actes du colloque de 2025 à l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005977, doi : 10.17184/eac.9782813005977