# Sujets d’examens

UM1, IPAG, LAP-MAP, 2010-2011, Semestre 1

*Les sujets sont fournis à titre indicatif et ne sauraient engager l’équipe pédagogique sur un type précis de sujet*

# IPAG

## LAP - MAP

# CULTURE GENERALE

PARTIEL du Jeudi 07 octobre 2010
13h à 17h

Sujet à traiter :

# « A quoi sert le service public ? »

**Monsieur BOULANGER**

# IPAG

## LAP - MAP

# CULTURE GENERALE

PARTIEL

du Jeudi 04 novembre 2010
13h à 17h

Sujet à traiter :

**"L'exclusion en France. Les politiques publiques fonctionnent elles encore ?"**

**Merci de noter le nom de votre professeur en haut de votre copie.**

EXAMEN DU
7/12/10.
Donné par Mr. BOUTTERA.
le 22/11/10.

**Examen du 7 Décembre 2010**

**IPAG – L.A.P- M.A.P**

**Culture Générale**

Équipe pédagogique : Eddie BOUTTERA
Christian BOULANGER

## Dissertation :

La France est-elle une nation égalitaire ?

# IPAG

## LAP - MAP

# CULTURE GENERALE

**Monsieur BOULANGER**
**Monsieur BOUTTERA**

(RATTRAPAGE du 1er semestre Mardi 1er juin 2010)

Sujet à traiter :

A quoi doivent servir les médias ?

LAP - MAP rattrapage 1er semestre

# IPAG

sujet donné par M Boulanger le 31/5/11

## LAP - MAP

# CULTURE GENERALE

## RATTRAPAGE 1ER SEMESTRE

Du

## MARDI 7 JUIN 2011

## 9H – 13H

Sujet à traiter :

## "SPORT ET NATIONALISME"

EXAM.

LAP - MAP

Sujet donné par Mr. Lemercier le 26/5/11

CNFPT

**3 ème CONCOURS D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL**

**SESSION 2009**

**Note de synthèse à partir d'un dossier permettant de vérifier l'aptitude du candidat à faire l'analyse et la synthèse d'un problème et d'apprécier les connaissances acquises**

**Spécialité : Sociologie**

# EPREUVE N° 19

**Durée : 4 h**
**Coefficient : 5**

**SUJET :**

## La valeur travail : évolution et réalités d'aujourd'hui.

**DOCUMENTS JOINTS**


| | | |
|---|---|---|
| **Document n° 1** | Les français et le travail : une relation singulière.<br>Lucie Davoine et D.Méda.<br>Revue Futuribles – Avril 2009. | **Page 2** |
| **Document n° 2** | Travail : vers une désacralisation ?<br>Evelyne Jardin.<br>Sciences humaines n° 114 – Mars 2001. | **Page 26** |
| **Document n° 3** | La vraie crise de la valeur travail.<br>Thomas Philippon.<br>Le Monde du 1er septembre 2006. | **Page 30** |
| **Document n° 4** | L'Europe revient au temps de Dickens.<br>Ariadna Trillas.<br>Courrier international, n° 922 – 3 juillet 2008. | **Page 31** |
| **Document n° 5** | La reconnaissance au travail.<br>Jean-Pierre Brun.<br>Dossier SH n° 12 – Septembre-octobre-novembre 2008. | **Page 32** |


**NOTA :**

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature (signature à apposer uniquement dans le coin gommé de la copie à rabattre) ou nom, grade, même fictifs. Seuls la date du concours et le destinataire, (celui-ci est clairement identifié dans l'énoncé du sujet) sont à porter sur la copie.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

# DOCUMENT N° 1

# Les Français et le travail : une relation singulière

PAR LUCIE DAVOINE ET DOMINIQUE MÉDA [1]

*Les Français entretiennent une relation très particulière à l'égard du travail : d'une part, ils lui accordent une importance nettement plus marquée que la plupart de leurs homologues européens ; d'autre part, et paradoxalement, ils aspirent à ce que le travail occupe moins de place dans leur vie. Telle est l'image qui ressort d'une analyse croisée des résultats des diverses enquêtes françaises et internationales, portant sur les valeurs en général ou le travail en particulier, qu'ont réalisée Lucie Davoine et Dominique Méda, et dont cet article présente les principaux enseignements.*

*Les auteurs commencent par montrer la singularité du regard des Français sur le sens et la place du travail dans leur vie, présentant au passage les différentes dimensions du travail telles qu'elles ressortent de l'analyse sociologique. Elles étudient ensuite les facteurs susceptibles d'expliquer cette importance accordée au travail, mettant en avant deux hypothèses principales : le chômage, la précarité et le sentiment d'insécurité dans l'emploi ; et les attentes plus marquées en termes d'intérêt du travail et de réalisation professionnelle.*

*Dans un second temps, Lucie Davoine et Dominique Méda s'attachent à expliquer le paradoxe existant entre l'importance accordée par les Français au travail et leurs aspirations à en réduire la place dans leur vie. Elles avancent à cet égard deux éléments d'explication : la mau-*

1. Respectivement administratrice à la Commission européenne et directrice de recherches au Centre d'études de l'emploi (CEE). Lucie Davoine était chargée de recherche au CEE au moment où ont été réalisés les travaux mentionnés dans cet article. Ceux-ci ont été menés dans le cadre d'un projet de recherches européen financé par le Sixième Programme cadre de recherche et développement, et coordonné par la Fondation travail université de Namur (*Social Pattern of Relation to Work*). Ils ont fait l'objet d'une analyse plus détaillée par les auteurs, *cf. Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?* Noisy-le-Grand : CEE, Document de travail n° 96-1, février 2008, 117 p.

*vaise qualité des conditions de travail et des relations sociales, source d'insatisfaction, et le souci des individus de consacrer plus de temps à leur vie personnelle (famille notamment) et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.* S.D. ■

Depuis qu'elles existent, les enquêtes européennes sur les valeurs mettent en évidence que les Français accordent une très grande importance au travail, mais aussi qu'ils sont les plus nombreux à souhaiter voir celui-ci occuper une moindre place dans leur vie. Comment expliquer ce paradoxe ? L'enjeu est de comprendre les logiques qui peuvent éclairer la diversité des perceptions en Europe et la position spécifique de la France. Pour cela, dans un premier moment, nous distinguons les différents sens que revêt l'importance accordée au travail en mobilisant les théories pertinentes et en analysant les différents items que développent les enquêtes. Dans une seconde partie, nous tentons de comprendre pourquoi, malgré ces scores, les Français considèrent que ce serait une bonne chose que le travail occupe une place moins importante dans leur vie.

## Sens et importance du travail : la position singulière des Français en Europe

Quelles que soient les enquêtes considérées ou les années de passage des questionnaires, deux faits marquants ressortent clairement des enquêtes européennes considérées : le travail est considéré comme important ou très important par une majorité d'Européens. Les Français font systématiquement partie de ceux qui déclarent le plus que le travail est très important.

### L'importance du travail

#### Éléments de comparaison

Le travail occupe une place centrale dans la vie des Européens : d'après l'EVS (*European Values Study*), seule une minorité de personnes interrogées — moins de 20 % dans quasiment tous les pays — déclarent que le travail n'est « pas très important » ou « pas important du tout » dans leur vie. L'hétérogénéité européenne apparaît néanmoins dès que l'on distingue le degré d'importance accordée au travail. Une majorité de la population déclare en effet que le travail est « très important » dans la plupart des pays, à l'exception notoire du Danemark, du Royaume-Uni et des Pays-Bas, pays dans lesquels la proportion n'est que de 40 %. Cette proportion avoisine 50 % en Allemagne, en Suède ou en Finlande (mais également en République tchèque et en Estonie).

La France occupe une position singulière : elle se distingue des pays continentaux et méditerranéens par une proportion plus importante d'habi-

## RESSOURCES UTILISÉES

Nous nous appuyons essentiellement sur les différentes vagues de trois enquêtes internationales : les *European Values Studies* (EVS), l'*International Social Survey Programme* (ISSP) et l'*European Social Survey* (ESS). Plus ponctuellement, des analyses feront appel aux résultats des Eurobaromètres, du Panel communautaire des ménages et de l'Enquête européenne sur les conditions de travail, ainsi que des enquêtes nationales : l'enquête « Travail et modes de vie », réalisée en 1997 [1], l'enquête de l'Observatoire sociologique du changement intitulée « Emploi salarié et conditions de vie », qui a eu lieu en 1995 [2] ; l'enquête « Histoire de vie, construction des identités » menée en 2003 [3]. Les enquêtes plus commerciales sont rarement accessibles aux chercheurs. Nous y ferons néanmoins référence, notamment pour deux enquêtes réalisées par Ipsos [4], parfois sous l'égide de l'Institut Chronopost en 2003 [5].

*L.D., D.M.*

1. BAUDELOT Christian et GOLLAC Michel. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard, 2003.
2. PAUGAM Serge. *Le Salarié de la précarité*. Paris : Presses universitaires de France (PUF), 2000.
3. GARNER Hélène, MÉDA Dominique et SENIK Claudia. « La place du travail dans les identités ». *Économie et statistique*, n° 393-394, 2006, pp. 21-39.
4. SOLOM Antoine. « Juillet 2007 : les salariés français au cœur d'une équation impossible ». *La Newsletter d'Ipsos Loyalty, ERM (Employee Relationship Management)*, 2007, téléchargeable à l'adresse Internet www.ipsosloyalty.com/pdf/Ipsos_Loyalty_Outline_Newsletter_French.pdf.
5. MÉDA Dominique. *Le Travail*. Paris : PUF (Que sais-je ?), 2004 ; VENDRAMIN Patricia. *Le Travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*. Louvain-la-Neuve / Paris : Académia Bruylant / L'Harmattan (coll. Sciences et enjeux), 2004 ; DELAY Béatrice. « Place et sens du travail. Le mythe de l'opposition entre jeunes et *seniors* ». *In* « Temps de la vie. Jeunes et *seniors* face au travail ». *Tempos*, n° 4, juin 2005.

tants pour qui le travail est « très important » puisqu'elle y atteint 70 %. La France se trouve ainsi, par ces résultats, aux côtés des pays les plus pauvres d'Europe (notamment la Roumanie et la Pologne). L'Eurobaromètre spécial commandé par la Commission européenne à l'occasion de l'analyse du BEPA (Bureau des conseillers de politique européenne) sur la réalité sociale européenne [2], confirme qu'en 2006, les Français accordent plus d'importance au travail que la majorité de leurs voisins : 92 % d'entre eux répondent en effet que le travail est important, pour une moyenne de 84 % dans l'UE-25 (Union européenne à 25).

Comment expliquer de telles disparités au sein de l'UE, qui ne se résument pas à des différences dans la composition de la population ? La littérature évoque souvent des traits culturels. Le fait que les différences entre pays soient relativement stables au cours du temps laisse penser que les causes sont assez largement de nature culturelle et institutionnelle. En effet, quelle que soit l'année considérée, le travail est considéré comme

2. *La Réalité sociale européenne*. Bruxelles : Commission européenne, Eurobaromètre spécial n° 273, vague 66.3, 2007.

moins important en Grande-Bretagne, au Danemark et aux Pays-Bas, qu'en France par exemple.

Un clivage entre les pays protestants et les pays catholiques semble se dessiner : le travail semble moins important dans de nombreux pays protestants (Danemark, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Allemagne, Finlande) et plus important dans les pays catholiques (France, Belgique, Espagne, Italie, Autriche), à l'exception toutefois de l'Irlande. Alors même que le protestantisme ascétique exalte le travail, nous y reviendrons, les pays de tradition protestante ne sont pas ceux où le travail est considéré comme le plus important, d'autres phénomènes semblant entrer en ligne de compte, notamment la richesse et la sécularisation. Les pays de tradition protestante sont en effet les plus riches et ceux où les croyances religieuses sont moins prégnantes.

Si les hypothèses culturalistes sont en partie étayées par les enquêtes considérées ici, d'autres explications doivent être invoquées pour comprendre l'hétérogénéité européenne. En témoignent les fortes variations observées dans les opinions relatives au travail entre plusieurs vagues d'enquêtes dans un même pays : ainsi le travail est-il considéré comme moins important en 1999 qu'en 1990 dans les pays scandinaves, au Royaume-Uni et en Irlande, alors même que ces pays ont connu une forte amélioration de la conjoncture économique entre les deux dates. L'importance du travail et le sens accordé à ce dernier ne seraient donc pas sans lien avec le contexte économique, et seraient susceptibles d'évoluer au gré des transformations sociales ou culturelles.

## Les différentes dimensions du travail

Nous présentons ici les développements théoriques, de nature philosophique ou sociologique, qui ont pu être proposés ces dernières années pour comprendre les évolutions et la diversité des significations attachées au terme de travail. Ces travaux ont en particulier l'avantage de mettre en évidence les différentes dimensions constitutives de la notion de travail.

Les travaux de Max Weber ont particulièrement mis en évidence la dimension de « tâche » ou de devoir qu'avait acquise le travail au cours des derniers siècles. Weber a montré comment la Réforme avait transformé radicalement la manière occidentale de concevoir le travail et comment les traductions de Luther d'abord, les élaborations théoriques des calvinistes ensuite, avaient permis d'interpréter celui-ci comme la tâche la plus importante de l'homme sur Terre. Plus Luther s'est trouvé mêlé aux affaires du monde, explique Weber, plus il a été conduit à mettre l'accent sur la signification du travail professionnel : « ce qui l'amena à considérer de plus en plus ce dernier comme un ordre spécial de Dieu à l'individu de remplir la tâche concrète assignée par la Providence ». Le luthéranisme orthodoxe défendra l'idée que l'activité professionnelle est la tâche assignée par Dieu, avant que le protestantisme ascétique ne mène cette idée au plus loin.

Commentant l'idée wébérienne selon laquelle la valeur travail se serait sécularisée (puisque « le capitalisme vainqueur n'a plus besoin de ce soutien depuis qu'il repose sur une base mécanique »), Jean-Paul Willaime se

demande par quoi les motivations religieuses ont été remplacées et apporte cette réponse : « Le travail est toujours considéré comme un devoir important, voire comme une vocation. Il y a bien eu sécularisation mais elle est restée interne à la valeur travail. C'est celle qui nous a fait passer de la conception du travail comme devoir religieux à une vision du travail comme devoir séculier [3]. »

Si le travail a été, à un moment, et continue certainement d'être perçu par certains individus, de manière plus ou moins intense dans certains pays, comme un devoir, d'autres dimensions peuvent également être présentes. Des investigations de nature philosophique ou sociologique permettent de distinguer, dans le concept de travail, différentes significations qui coexistent aujourd'hui et sont autant de manières pour les individus d'envisager leur rapport au travail.

Dans *Le Travail. Une valeur en voie de disparition* [4], on propose ainsi de distinguer trois étapes ou trois époques dans la construction du concept de travail. La première dimension trouve son aboutissement et sa formalisation au XVIII[e] siècle, notamment dans l'œuvre de Smith, au terme de plusieurs siècles d'élaboration théorique où le travail, jusqu'alors méprisé, se voit reconnaître une valeur. Le travail est alors défini comme « ce qui crée de la richesse ». C'est notre actuel « facteur de production ». Il est défini par sa fonction instrumentale, il constitue un moyen en vue d'autre chose et est considéré comme une peine, un sacrifice, les économistes diront une « désutilité ».

Avec le XIX[e] siècle s'ouvre une seconde période au cours de laquelle une deuxième couche de signification, radicalement différente, vient s'ajouter à la première (et non s'y substituer) : le travail est considéré comme la « liberté créatrice » de l'homme, le pouvoir transformateur de l'homme. Il permet à ce dernier tout à la fois d'anéantir le naturel et de faire le monde à son image, et de ce fait, de s'exprimer et de se transformer lui-même. Formalisée originellement dans la philosophie de Hegel, cette conception trouve son aboutissement dans les *Manuscrits de 44* de Marx, où le travail apparaît comme l'activité humaine par excellence, celle qui permet le mieux à l'homme de s'exprimer, en quelque sorte : « [...] dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité ; j'éprouverais, en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute [5]. » Le travail n'est plus une désutilité et deviendra, dès lors qu'il ne sera plus aliéné, le premier besoin vital.

---

3. WILLAIME Jean-Paul. « Les réformes protestantes et la valorisation religieuse du travail ». *In* MERCURE Daniel et SPURK Jan (sous la dir. de). *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*. Laval (Canada) : Presses de l'université de Laval, 2003, p. 83.

4. MÉDA Dominique. *Le Travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Aubier, 1995 (rééd. Flammarion [Champs], 1998).

5. *Économie et philosophie. Notes de lecture*, § 22. *In Œuvres, Économie*. Paris : Gallimard (La Pléiade), tome II, 1979, p. 33.

Le XXe siècle est celui qui voit se développer une troisième couche de signification avec la mise en place de la société salariale. C'est sur le lien salarial (celui-là même qui devait être supprimé pour permettre la libération du travail) que vont être ancrés les différents droits appelés à organiser la protection du travailleur : droit du travail, droit de la protection sociale. Comme l'écrit Jürgen Habermas, « le citoyen est dédommagé par des droits dans son rôle d'usager des bureaucraties mises en place par l'État providence, et par du pouvoir d'achat dans son rôle de consommateur de marchandises. Le levier permettant de pacifier l'antagonisme de classes reste donc la neutralisation de la matière à conflit que continue de receler le statut du travail salarié [6]. » Le travail est dès lors transformé en emploi et apprécié non seulement pour le revenu ou l'expression de soi qu'il permet, mais aussi pour les droits auxquels il permet d'accéder.

La fin du XXe siècle serait également marquée par le développement du postmatérialisme. C'est du moins l'hypothèse proposée par Ronald Inglehart, peu après mai 1968 [7]. Selon lui, l'évolution économique tendrait à modifier le sens donné au travail et trois temps pourraient dès lors être distingués dans l'évolution de celui-ci. Dans un premier temps, celui de la tradition, le travail s'inscrirait dans un système de croyances et de respect de l'autorité. Il correspondrait alors à une « éthique du devoir », une obligation vis-à-vis de la société. Le deuxième temps correspondrait au développement de valeurs individualistes et rationnelles : le travail aurait alors une valeur instrumentale, il serait recherché pour la sécurité et le revenu qu'il peut apporter. Les pays les plus riches se caractériseraient désormais (troisième temps) par des valeurs postmatérialistes, la sécurité économique n'étant plus une priorité, et la qualité de vie et le bien-être subjectif devenant des valeurs majeures. Dans cette perspective, le travail devrait avant tout permettre aux individus de s'épanouir.

Quelques chercheurs ont ainsi tenté de tester l'idée d'un déclin de l'importance accordée aux valeurs « extrinsèques » et d'une montée en puissance des valeurs basées sur l'épanouissement personnel au travail en s'appuyant sur les EVS [8]. La perspective historique, développée notamment par

6. HABERMAS Jürgen. « La technique et la science comme idéologie ». *In La Technique et la science comme « idéologie »*. Paris : Denoël, 1973 (1968), p. 65.

7. Voir notamment INGLEHART Ronald. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton : Princeton University Press, 1990.

8. DE WITTE Hans, HALMAN Loek et GELISSEN John. « European Work Orientations at the End of the 20th Century ». *In* ARTS Will et HALMAN Loek (sous la dir. de). *European Values at the Turn of the Millennium*. Leiden : Brill (EVS n° 7), 2004 ; ESTER Peter, BRAUN Michael et VINKEN Henk. « Eroding Work Values? » *In* ESTER Peter, BRAUN Michael et MOHLER Peter (sous la dir. de). *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective*. Leiden / Boston : Brill Academic Publishers, 2006, pp. 89-113 ; RIFFAULT Hélène et TCHERNIA Jean-François. « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel ». *Futuribles*, n° 277, juillet-août 2002, pp. 63-80 ; TCHERNIA Jean-François. « Les jeunes Européens, leur rapport au travail ». *In* GALLAND Olivier et ROUDET Bernard (sous la dir. de). *Les Jeunes Européens et leurs valeurs. Europe occidentale, Europe centrale et orientale*. Paris : La Découverte, 2005.

Ronald Inglehart, a des vertus heuristiques pour notre propos. Elle fournit en effet une grille d'analyse permettant de comprendre la position des différents pays sur une échelle d'évolution des significations.

La sociologie a produit des typologies dont la vocation heuristique est identique, par exemple celle que Serge Paugam propose dans *Le Salarié de la précarité* [9], en distinguant trois paradigmes : l'*Homo faber*, l'*Homo œconomicus* et l'*Homo sociologicus*. « L'*Homo faber* renvoie bien entendu à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise, au sens où il lui permet de s'affirmer dans une œuvre précise [...] L'*Homo œconomicus* implique une attitude plus instrumentale au travail. La satisfaction dépend alors de la rétribution de celui-ci en fonction d'un marché [...] L'*Homo sociologicus* postule que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la reconnaissance que ces derniers en retirent constituent un facteur essentiel de la satisfaction. » Cette classification permet de comprendre pourquoi, comme l'écrit Serge Paugam, « les salariés sont si attachés à leur emploi, parfois au point d'accepter des conditions de travail et de rémunération dévalorisantes. L'emploi leur apporte en réalité plus que le salaire. Il leur apporte des droits sociaux et une position dans la hiérarchie des statuts dérivés de l'État providence et donc une identité sociale [10]. »

Le fait que le travail soit considéré comme plus important en France que dans d'autres pays s'explique-t-il par le fait que l'éthique du devoir y serait plus prégnante ? Ou faut-il y voir l'effet d'une situation de l'emploi particulièrement mauvaise par rapport à d'autres pays européens, notamment en ce qui concerne le taux de chômage et les inquiétudes liées à l'insécurité de l'emploi ? Ou bien, troisième hypothèse, doit-on interpréter ces résultats comme le signe que les attentes portées sur le travail sont en France particulièrement fortes, notamment marquées par le souhait que le travail devienne un lieu d'expression de soi, permettant de nouer des liens sociaux, et donc par des dimensions postmatérialistes ? Nos résultats mettent en évidence que deux de ces hypothèses permettent d'expliquer la situation française.

## *Que signifie l'importance accordée au travail par les Français ?*

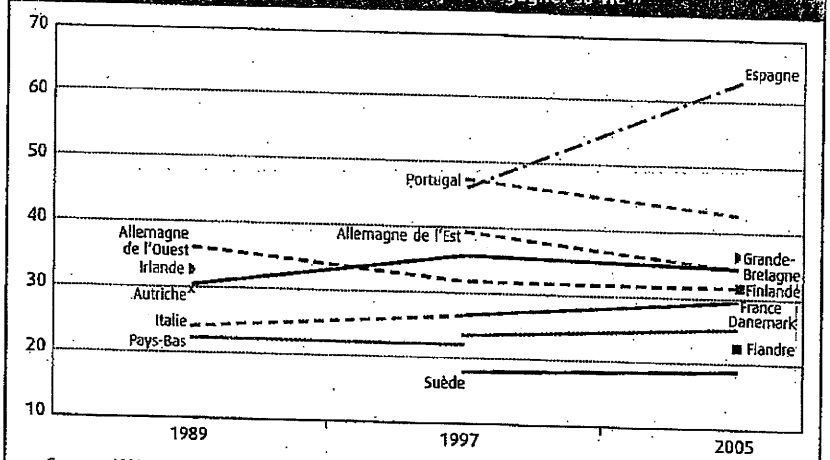
### Une éthique du travail et une dimension instrumentale peu développées

Le sentiment que le travail est un devoir à accomplir est, selon les enquêtes considérées, encore largement en vigueur et serait partagé par plus de la moitié des Européens. Mais l'éthique du travail semble peu prégnante en France.

9. Paris : Presses universitaires de France (PUF), 2000.
10. *Ibidem*, p. 62.

**Graphique 1 — Un rapport instrumental ?**

Part (%) des personnes d'accord avec la phrase « Le travail est juste un moyen de gagner sa vie »




*Source :* ISSP 1989, 1997, 2005.

La position particulière de la France manifeste-t-elle une situation économique dégradée ? On observe une nette corrélation (négative) entre le niveau de PIB (produit intérieur brut) et l'importance accordée au travail au niveau européen. Les pays les plus pauvres accordent plus d'importance au travail que les pays les plus riches. Mais cette corrélation n'est pas de mise pour la France qui, quoique riche, accorde une grande importance au travail.

Qu'en est-il du lien avec le chômage ? La corrélation entre importance accordée au travail et taux de chômage est également claire au niveau européen : dans les pays qui doivent faire face à un chômage de masse, les habitants considèrent plus souvent le travail comme « très important ». La perspective de perdre leur emploi ou de ne pas en trouver les inquiéterait davantage et le travail constituerait alors une priorité. L'enquête française « Travail et modes de vie [11] » confirme un tel résultat pour la France. Les chômeurs et les salariés en emploi temporaire indiquent beaucoup plus souvent que les titulaires d'emploi stable que le travail est une condition du bonheur.

Toutefois, les Français se trouvent dans la moyenne européenne en ce qui concerne l'importance accordée au salaire ou à la sécurité de l'emploi, que la question soit posée dans le cadre de l'ISSP (*International Social Survey Programme*) ou dans celui de l'ESS (*European Social Survey*). D'après ces deux enquêtes, le salaire et la sécurité de l'emploi (qui illustrent théoriquement

11. BAUDELOT Christian et GOLLAC Michel. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard, 2003.

la dimension instrumentale du travail) y sont beaucoup moins importants que dans les pays méditerranéens.

Pour moins de 30 % des Français, le travail est « juste un moyen de gagner sa vie » et 60 % des Français continueraient à travailler même s'ils n'avaient pas besoin d'argent. La valeur instrumentale du travail n'est ni plus ni moins développée que dans des pays comparables comme l'Allemagne ; elle l'est certes plus qu'en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas, mais moins que dans les pays méditerranéens.

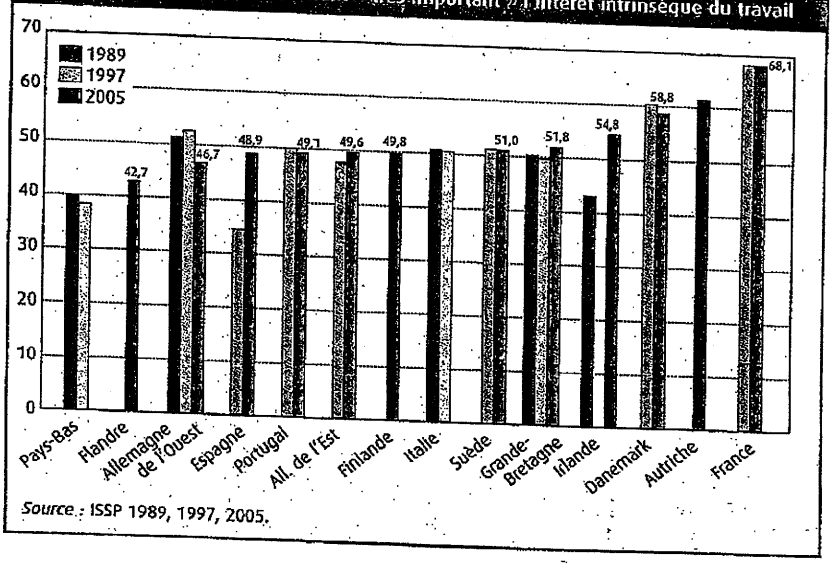
Les contextes économiques et institutionnels ne peuvent entièrement rendre compte de la spécificité française en ce qui concerne l'importance accordée au travail. Une dernière hypothèse reste à explorer : plus qu'ailleurs, le développement des attentes postmatérialistes se traduirait-il en France par le souhait de s'épanouir au travail ?

## La volonté de s'épanouir au travail : une singularité française ?

Les Français se distinguent en effet par l'importance qu'ils accordent à l'intérêt intrinsèque de l'emploi : d'après l'ISSP, près de 70 % de la population déclarent cet aspect « très important » en 1997 et de nouveau en 2005 (graphique 2). Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays européens. Les Français sont également beaucoup plus nombreux que les Suédois et les Britanniques à estimer que le développement de leurs capacités passe par un travail, selon l'EVS : plus de la moitié des Français

**Graphique 2 — L'importance de l'intérêt intrinsèque du travail**

Part (%) des personnes déclarant « très important » l'intérêt intrinsèque du travail




Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

sont « tout à fait d'accord » avec l'idée que le travail est nécessaire pour développer pleinement ses capacités, c'est le score le plus élevé d'Europe. Ils sont moins de 20 % à partager cette opinion en Grande-Bretagne, en Suède et en Finlande. Selon les Français, le travail apparaît nécessaire pour pouvoir se développer et s'épanouir. Ce résultat confirme l'idée que le travail a une place tout à fait singulière en France, alors que les pays anglo-saxons et scandinaves ne mettent pas de tels espoirs dans le travail.

Quelles explications peuvent être envisagées ? Tout d'abord, une fois de plus, la composition de la population joue un rôle. Les catégories situées en bas de l'échelle sociale se représentent moins que les classes supérieures le travail comme un vecteur de réalisation personnelle (ceci est confirmé par l'enquête française « Histoire de vie, construction des identités [12] ». L'intérêt pour le travail est d'ailleurs une préoccupation plus largement mise en avant par ceux dotés d'un capital scolaire élevé, notamment chez les plus jeunes [13].

Cette hétérogénéité individuelle pourrait éclairer les différences entre pays que nous avons observées au début de cette section. Par exemple, l'importance de l'intérêt intrinsèque de l'emploi au Danemark pourrait s'expliquer par la structure de la population, plus diplômée que dans le reste de l'Europe.

Si ces effets de composition existent sans aucun doute, ils ne suffisent pourtant pas à expliquer les différences européennes, et la singularité française reste tout à fait significative [14]. Cette dernière s'explique sans doute par des traits culturels, institutionnels ou organisationnels que de simples indicateurs macroéconomiques ne peuvent capter. Sur ce sujet, de nombreux auteurs ont souligné l'effet potentiel de modes d'organisation du travail sur le degré d'importance attachée à l'intérêt intrinsèque du travail, sans toutefois que leur échantillon ne comprenne l'exemple français [15].

Les Français accordent donc une importance spécifique à l'intérêt du travail, qui ne peut s'expliquer par les caractéristiques de la population en emploi, ni par les effets de contexte. Plus généralement, le travail est plus fré-

12. Voir notamment GARNER Hélène, MÉDA Dominique et SENIK Claudia. « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages ». *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin 2005, pp. 57-67.

13. DELAY Béatrice. « Place et sens du travail. Le mythe de l'opposition entre jeunes et *seniors* ». *In* « Temps de la vie. Jeunes et *seniors* face au travail ». *Tempos*, n° 4, juin 2005 ; et *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*. Noisy-le-Grand : CEE, Document de travail n° 104, septembre 2008.

14. Cet argument s'appuie sur une régression logistique contrôlant les effets de composition. Les résultats sont disponibles auprès des auteurs.

15. HULT Carl, SVALLFORS Stephan. « Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of Six Western Countries ». *European Sociological Review*, vol. 18, n° 3, 2002, pp. 315-331 ; GALLIE Duncan. « Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations ». *European Sociological Review*, vol. 23, n° 3, 2007, pp. 279-293.

## L'ENQUÊTE SUR LES VALEURS DES FRANÇAIS 2008 : PREMIERS ENSEIGNEMENTS

L'enquête sur les valeurs des Français est la partie française d'une grande enquête internationale, l'enquête sur les valeurs des Européens (EVS), que l'on peut considérer comme la plus novatrice et la plus pertinente pour mieux connaître les sociétés européennes. Elle a démarré dès 1981 dans un contexte d'interrogation sur le devenir des sociétés et leur évolution. Dans les années 1960-70, les sociétés traditionnelles semblaient être entrées dans un profond processus de mutations et même de ruptures. Des sociologues et des politologues, cherchant à comprendre ces évolutions, ont alors décidé d'entreprendre une vaste enquête comparative internationale sur les valeurs des Européens [1]. Cette enquête, qui a été renouvelée en 2008, vise à mesurer dans chaque pays, tous les neuf ans, l'évolution des valeurs dans tous les grands domaines de la vie, avec la conviction que les valeurs constituent des facteurs essentiels des transformations sociales.

L'enquête sur les valeurs des Européens a été réalisée à ce jour quatre fois (en 1981, 1990, 1999 et 2008), avec un nombre grandissant de pays participants [2]. L'intervalle de neuf ans entre deux vagues d'enquêtes peut paraître long, mais les valeurs n'évoluent que lentement. L'enquête s'appuie sur des échantillons nationaux représentatifs de la population adulte [3].

Le questionnaire mis au point par une équipe internationale de sociologues et de politologues est très approfondi et permet d'appréhender les valeurs des Européens dans tous les grands domaines de l'existence : la famille, le travail, les relations avec les autres, la politique, l'économie, la religion. La passation du questionnaire, en face-à-face au domicile de l'enquêté, dure en moyenne une heure. Les responsables de l'enquête cherchent à la fois à suivre les évolutions sur longue période et à analyser des tendances nouvelles. Ainsi, de nombreuses questions de 1981 ont été posées dans toutes les vagues, mais à chaque fois de nouvelles questions sont aussi introduites pour tenir compte de dimensions émergentes ou devenues importantes. Tous les résultats des enquêtes Valeurs, en France comme dans le reste de l'Europe, donnent lieu à des publications [4].

Dans le domaine du travail, plus spécialement évoqué dans le présent article, l'enquête française de 2008 confirme des tendances déjà observées dans les vagues précédentes, et notamment l'attachement des Français à leur travail : ils y accordent beaucoup d'importance et en sont plus satisfaits qu'ils ne l'ont jamais été. Ainsi en 2008, une majorité absolue des Français actifs (54 %) donnent une note de satisfaction supérieure ou égale à 8 sur une échelle allant de 1 à 10 : c'est la plus haute satisfaction au sujet du travail enregistrée dans les quatre enquêtes.

Mais l'enquête 2008 montre aussi une inflexion notable au sujet de la perception du travail comme un devoir social : cette idée, déjà majoritairement

1. Pour une présentation complète du dispositif international d'enquête, le lecteur peut se reporter au site Internet de l'organisation European Values Study : www.europeanvaluesstudy.eu.

2. Partenaire du projet dès l'origine, l'équipe française a participé aux quatre enquêtes.

3. En 2008, l'échantillon français a comporté 3 071 individus. Le terrain de l'enquête a été réalisé par l'institut de sondages Lavialle de mai à août 2008.

4. Un livre présentant les résultats de la vague 2008 en France paraîtra prochainement chez Armand Colin (Paris) : BRÉCHON Pierre et TCHERNIA Jean-François (sous la dir. de). *La France par ses valeurs.*

soutenue par la population en 1999, est maintenant admise par les trois quarts des Français. Alors que le travail paraissait, dans les enquêtes précédentes, légitimé surtout par les satisfactions matérielles ou psychologiques qu'il procurait aux individus, sa dimension sociale, entendue notamment comme l'engagement de chacun dans la société, apparaît aujourd'hui fortement valorisée.

Enfin, ce qui apparaît le plus important aux yeux des Français, comme des autres Européens, c'est bien sûr la famille. Dans ce domaine, les valeurs défendues par la population interrogée en 2008 apparaissent très stables, y compris sur longue période [5] : vision du couple comme un modèle de vie idéal, pérennité des principales valeurs à enseigner aux enfants [6], importance accordée aux droits et devoirs réciproques des parents et des enfants. Si les valeurs des Français ont évolué au sujet de la famille, c'est bien sûr dans leurs pratiques, mais aussi dans le regard beaucoup plus libéral porté sur un certain nombre de questions de mœurs, telles que l'avortement ou l'homosexualité, qui réinterrogent aujourd'hui la vision classique de la famille. Au fond, un modèle assez classique de la famille perdure, mais ce modèle peut se vivre avec une relative tolérance sur nombre de questions : les Français apparaissent sur ces questions plus négociateurs qu'absolus.

*Jean-François Tchernia [7], pour Futuribles*

5. La comparaison entre la première et la dernière enquête sur les valeurs des Français porte sur près de 30 ans.

6. Depuis 1981, la tolérance et le sens des responsabilités font partie du trio des valeurs citées en priorité. L'évolution la plus notable a été la montée en importance des bonnes manières qui font partie de ce groupe de tête depuis les années 1990.

7. Directeur de Tchernia Études Conseil, professeur associé à l'Institut d'études politiques de Grenoble et directeur technique de l'enquête EVS en France.

quemment un investissement affectif en France [16] : les Français sont ainsi 42 % à penser qu'ils « s'accomplissent souvent dans le travail », pour une moyenne européenne de 30 %. Par rapport à la moyenne européenne, les Français plébiscitent les notions d'accomplissement et de fierté, alors que les Britanniques, par exemple, évoqueront plus spontanément la notion de « routine », marquant un rapport plus distancié au travail. On retrouve ici les idées développées par Philippe d'Iribarne [17] : les valeurs françaises opposent le travail « vil » au travail « noble », qui échappe à la logique du marché, pour s'appuyer sur une logique interne, celle de l'honneur du métier.

Parmi les différentes hypothèses considérées, deux semblent donc à même d'expliquer la singularité française : le fort taux de chômage, d'une part (ainsi que la prégnance de l'emploi précaire et le fort sentiment d'insécurité de l'emploi) ; les très fortes attentes à l'égard de l'intérêt du travail, d'autre part.

16. SOLOM Antoine. « Salariés et entreprises : vers une relation "transactionnelle" ? » *Ipsos Ideas*, mars 2006.

17. Voir *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales* et *L'Étrangeté française*. Paris : Seuil, respectivement 1989 et 2006.

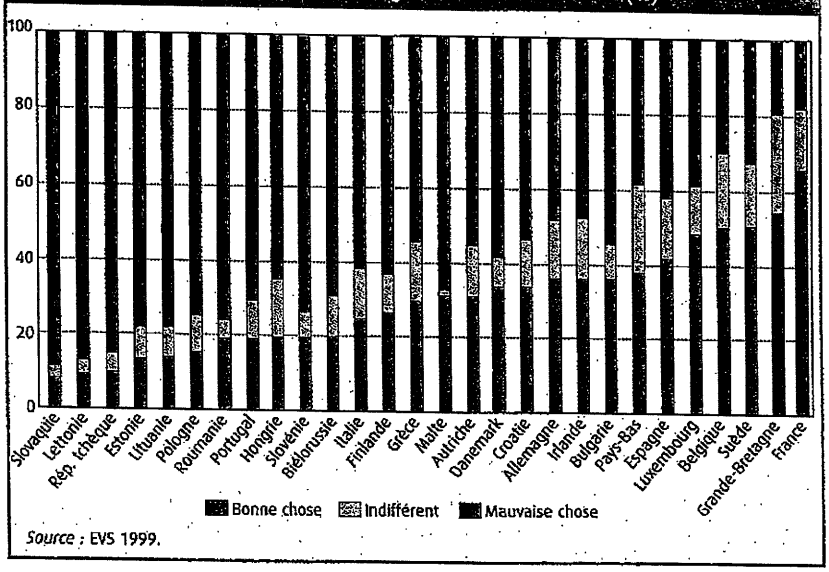
## Importance accordée au travail et volonté d'en réduire la place : un paradoxe français ?

Si les Français sont les plus nombreux à déclarer que le travail est important ou très important, ils sont également les plus nombreux à souhaiter voir le travail occuper moins de place. Près de la moitié des Britanniques, des Belges et des Suédois souhaiteraient que le travail prenne moins de place dans leur vie. Cette proportion atteint 65 % en France (graphique 3).

Comment expliquer ces résultats et en particulier ce paradoxe français ? D'abord, il est possible qu'il y ait moins un paradoxe qu'un effet grossi des débats publics de l'époque. En 1999, date de ces résultats, les débats sur la réduction du temps de travail battaient leur plein en France. Les enquêtes les plus récentes dont on dispose, par exemple l'ISSP 2005, précisément consacré au travail, montrent pourtant qu'une part importante des Français continue, malgré un changement d'époque et de « mode » vis-à-vis du temps de travail, à désirer réduire le temps consacré au travail (37 %), même si une petite partie souhaite aussi augmenter le temps qu'ils y consacrent (17 %) (graphique 3). Lorsque la question de l'arbitrage entre travail (et donc revenu) et temps libre est posée de manière plus explicite, le pourcentage de personnes souhaitant « travailler plus pour gagner plus » augmente en 2005 (par rapport à 1997), sans constituer toutefois une majorité de la population : 32 % des Français sont d'accord avec cette idée en 2006, contre 20 % en 1997 (graphique 4).

**Graphique 3 — La place du travail en question**

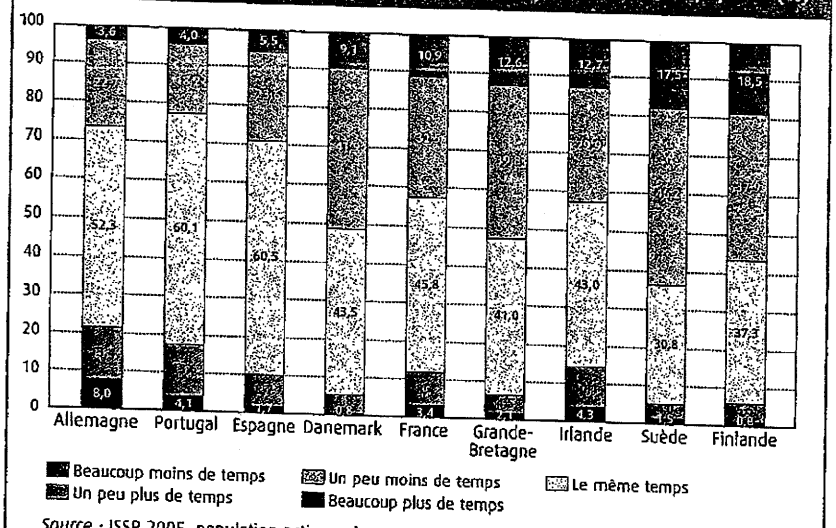
Réponse à la question : « Serait-ce une bonne chose que le travail prenne une place moins grande dans votre vie ? » (%)




*Source* : EVS 1999.

**Graphique 4 – Travailler plus ?**

Réponse à la question : « Supposez que vous puissiez changer la manière dont vous organisez votre temps, en consacrant plus de temps à certaines choses et moins à d'autres. Aimeriez-vous consacrer plus ou moins de temps à un emploi payé ? » (%)




*Source :* ISSP 2005, population active uniquement.

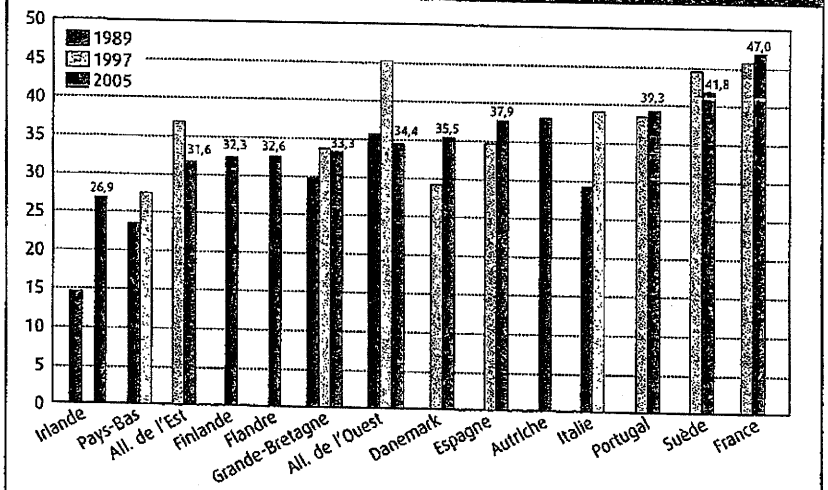
La situation française semble ainsi paradoxale : les Français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail et qui souhaitent se réaliser au travail, mais aussi ceux qui veulent lui consacrer moins de temps, cependant qu'une partie des Français ne met pas le travail au centre de son identité. Deux grands types d'explication sont susceptibles, de notre point de vue, d'éclairer ce paradoxe. Le premier insiste sur les dysfonctionnements propres à la sphère du travail : les individus, dotés d'attentes très fortes vis-à-vis du travail, verraient celles-ci déçues en raison de l'incapacité de la sphère du travail à les combler. Le second fait intervenir les autres sphères de réalisation ou d'expression de soi, les autres sources d'identité. La résolution du paradoxe s'expliquerait moins (ou autant) par l'insatisfaction issue de la sphère du travail que par la trop grande emprise du travail et son empiètement sur d'autres sphères jugées importantes, et par une articulation défectueuse entre les différentes sphères.

## Les conditions de travail et d'emploi : une des causes de l'insatisfaction

La France apparaît mal placée, en Europe, s'agissant de la perception par les salariés des relations sociales, de leurs conditions de travail, de la sécurité de l'emploi et des aspects matériels de leur travail. Il en résulte une forte insatisfaction qui pourrait être à l'origine, pour une partie de la population, d'un certain retrait vis-à-vis de la sphère du travail.

**Graphique 5 — Un travail stressant en France, plus qu'ailleurs**

Part (%) des personnes estimant que leur travail est « toujours » ou « souvent » stressant




*Source* : ISSP 1989, 1997, 2005.

## Relations sociales et conditions de travail : un malaise français ?

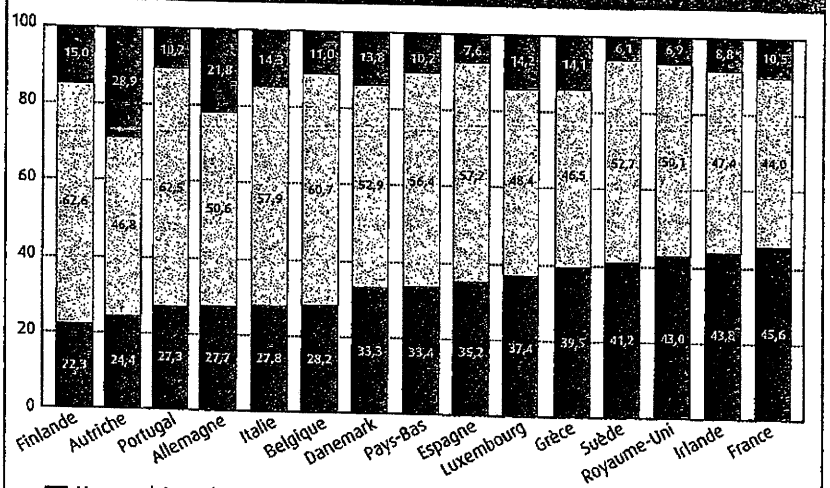
La dégradation des relations sociales serait un des ingrédients majeurs du malaise français au travail [18]. Les relations sociales en France seraient tellement exécrables que les salariés désespèreraient du travail et se mettraient en quelque sorte dans une position de retrait. C'est en effet en France que les relations avec la direction sont les plus mauvaises d'après les trois vagues de l'ISSP : 52 % des salariés français estiment que leur relation avec la direction est « bonne », alors que cette proportion atteint plus de 60 % dans tous les autres pays de l'UE-15 et près de 80 % en Allemagne, en Irlande et au Portugal. Thomas Philippon impute l'origine de cette méfiance à la concentration du pouvoir de décision à des niveaux hiérarchiques élevés, sans consultation des principaux intéressés. Signe de méfiance, les entreprises françaises offrent moins fréquemment à leurs salariés la possibilité de travailler de manière indépendante. Cette observation rejoint les enquêtes sur l'organisation du travail qui mettent en évidence que le taylorisme est plus répandu dans le Sud de l'Europe et en France, par rapport à l'Allemagne et aux pays nordiques notamment [19], qui ont privilégié l'autonomie et le travail d'équipe.

18. PHILIPPON Thomas. *Le Capitalisme d'héritiers. La crise française du travail.* Paris : Seuil, 2007.

19. LORENZ Edward et VALEYRE Antoine. « Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15 ». *The Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 4, décembre 2005, pp. 424-442 ; et GALLIE Duncan. *Op. cit.*

**Graphique 6 – Des espoirs déçus : le risque de surqualification (2005)**

Réponses en %




*Source :* Enquête européenne sur les conditions de travail. Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, 2005 (total parfois différent de 100 en raison des arrondis).

Autre dimension du malaise, peut-être encore plus générale, l'intérêt que les Français portent au travail semble avoir pour revers de la médaille un certain stress et un investissement épuisant. Les résultats de l'ISSP mettent en effet en évidence que la France se distingue par une proportion de travailleurs soumis au stress plus importante qu'ailleurs (graphique 5, *supra*). Les Français sont aussi ceux qui se sentent le plus souvent épuisés après le travail. Par ailleurs, la France n'est pas épargnée par la progression de l'intensité du travail, qui touche la plupart des pays européens [20]. Plus de la moitié des travailleurs sont concernés si l'on en croit l'enquête européenne sur les conditions de travail (2005), et elle est en grande partie à l'origine du mal-être et de l'insatisfaction au travail de nombreux travailleurs européens [21].

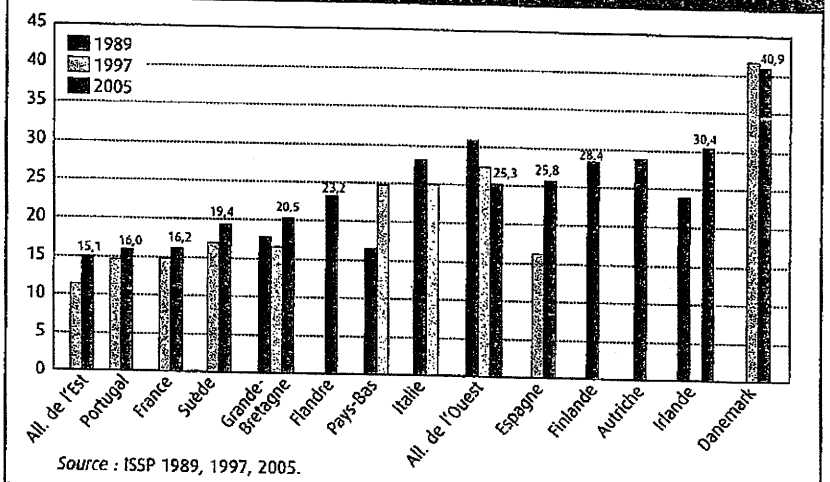
Par ailleurs, les générations françaises les plus jeunes, si elles s'investissent au travail aujourd'hui, ont également investi massivement dans l'éducation et la formation, avant même d'intégrer le marché du travail avec, entre autres espoirs, celui de décrocher un emploi intéressant. Ces espoirs semblent aujourd'hui déçus : la France se distingue en effet par un sentiment de déclas-

20. GREEN Francis. *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy.* Princeton / Oxford : Princeton University Press, 2006.

21. *Ibidem.*

**Graphique 7 — Les Français n'estiment pas leur salaire élevé**

Part (%) des personnes d'accord ou tout à fait d'accord avec l'item « Mon salaire est élevé »




*Source :* ISSP 1989, 1997, 2005.

sement beaucoup plus affirmé que dans d'autres pays : plus de 4 Français sur 10 estiment que leur qualification leur permettrait d'effectuer un travail plus exigeant.

Face à des conditions de travail dégradées, que des relations tendues avec la hiérarchie ne peuvent améliorer, les Français seraient poussés à adopter une attitude de repli et de retrait, à accorder moins de place au travail dans leur vie, alors même que l'intérêt du travail reste très important pour eux.

## Les conditions d'emploi

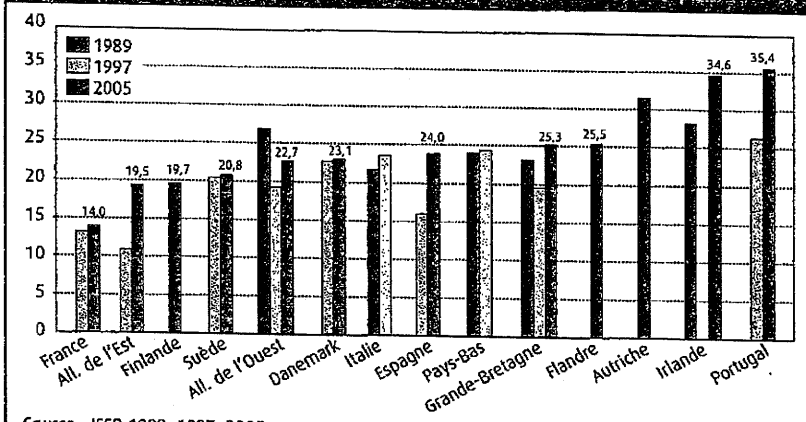
Si les salariés français se plaignent du stress et de la mauvaise qualité des relations sociales, ils se disent aussi mécontents de leur salaire : selon l'ISSP, seuls 15 % estiment que leur revenu est élevé, ce qui place la France en dernière position avec le Portugal (graphique 7). L'Eurobaromètre spécial sur la « réalité sociale » confirme ce résultat. Les Français sont beaucoup moins satisfaits de leur salaire que les habitants des pays aussi développés que la France. Leur satisfaction avoisine celle de Polonais et des Portugais : 76 %, alors qu'elle atteint plus de 90 % dans les pays nordiques ou anglo-saxons [22]. Cette situation est d'autant plus désespérante pour les Français qu'ils croient peu en des perspectives de promotion (graphique 8).

En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, on observe un clivage entre les pays nordiques, d'une part, et les pays continentaux et méditerranéens,

22. *La Réalité sociale européenne. Op. cit.*

**Graphique 8 — De faibles chances de promotion en France**

Part (%) des personnes d'accord ou tout à fait d'accord avec l'item « Mes possibilités de promotion sont élevées »




*Source :* ISSP 1989, 1997, 2005.

dont la France, d'autre part. Dans ce deuxième groupe, les travailleurs sont moins satisfaits de la sécurité de leur emploi et redoutent la perspective de le perdre. Ils estiment également qu'il leur sera difficile de trouver un emploi similaire chez un autre employeur. L'Eurobaromètre spécial sur la réalité sociale confirme ce clivage [23] et souligne que les Français sont parmi les plus inquiets en 2007. À la question de savoir s'ils sont « confiants dans leur capacité à garder leur emploi dans les mois à venir », ils sont parmi les plus nombreux à se dire peu confiants, avec les Polonais, les Lituaniens, les Hongrois et les Slovaques. Ils sont les premiers, *ex æquo* avec les Hongrois, à se dire « pas confiants du tout ». De même, en réponse à la question « si vous deviez être licencié, à combien évaluez-vous les chances de retrouver un travail demandant les mêmes compétences et la même expérience dans les six prochains mois », les Français font partie des plus pessimistes, très loin des deux pôles nordiques (Danemark, Finlande, Suède) et libéraux (Royaume-Uni, Irlande) qui sont bien au-dessus de la moyenne.

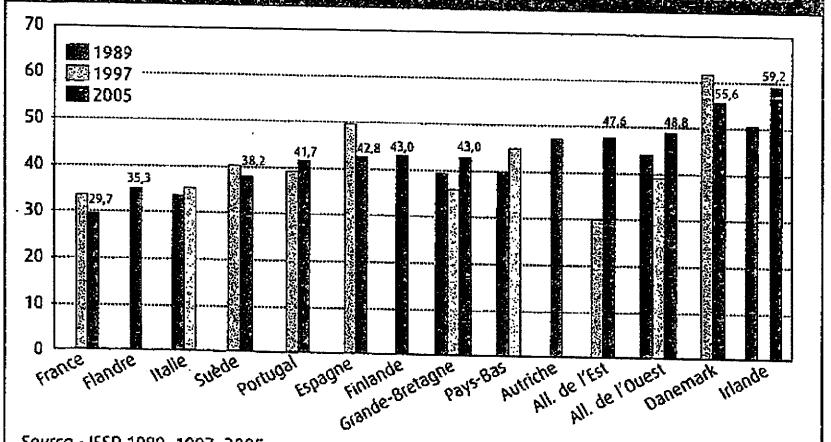
## La satisfaction globale : un indicateur synthétique

Si les Européens se déclarent globalement satisfaits de leur travail d'après la plupart des enquêtes (EVS, Panel communautaire des ménages, ISSP, Eurobaromètre), de fortes différences apparaissent entre pays (graphique 9) : pour ne prendre qu'un exemple, plus de 55 % des Danois se déclarent « très satisfaits » ou « complètement satisfaits », alors que moins de 30 % des Français se trouvent dans cette situation en 2005, d'après l'ISSP. Si des différences peuvent apparaître d'une enquête à l'autre, elles

23. *Ibidem.*

**Graphique 9 — La satisfaction au travail**

Part (%) des personnes se déclarant « complètement satisfaites » ou « très satisfaites »




*Source :* ISSP 1989, 1997, 2005.

ne remettent pas en cause le contraste entre les habitants des pays nordiques, très satisfaits, et ceux des pays méditerranéens et continentaux, moins satisfaits. Les Français se retrouvent parmi les pays du Sud dans la plupart des enquêtes. À l'aune de cet indicateur synthétique, la situation française semble se dégrader : d'après l'ISSP, les Français sont moins satisfaits de leur travail en 2005 qu'en 1997. L'enquête d'Ipsos, réalisée en 2007, montre que cette tendance s'est poursuivie dans les deux dernières années : en 2005, 40 % des salariés se déclarent « souvent » heureux au travail, mais ils ne sont plus que 33 % dans ce cas en 2007 [24].

Considérer la satisfaction globale et la satisfaction à l'égard des différentes facettes de l'emploi permet sans doute de mieux comprendre d'où vient le paradoxe français, et d'évaluer la pertinence de chaque explication. Les régressions expliquant la satisfaction au travail et exploitant l'ISSP 1997 permettent d'avancer sur cette question : de bonnes relations sociales au travail arrivent en tête, avec le coefficient le plus important et le plus significatif. Viennent ensuite le contenu du travail, les opportunités de promotion, puis le revenu, la sécurité de l'emploi et l'adéquation avec les préférences horaires [25]. Dans cette perspective, de mauvaises relations sociales au travail, des conditions de travail dégradées et l'absence d'espoir de promotion expliqueraient une frustration persistante chez une large part du salariat français.

24. SOLOM Antoine. *Op. cit.*, 2007.

25. CLARK Andrew E. « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, 2005, pp. 377-400 ; SOUSA-POZA Alfonso et SOUSA-POZA Andres A. « Well-being at Work: A Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction ». *Journal of Socio-economics*, vol. 29, novembre 2000, pp. 517-538.

Les catégories de la population les plus concernées par ces mauvaises conditions de travail et d'emploi sont celles qui expriment le plus fort retrait par rapport au travail : dans l'enquête « Histoire de vie, construction des identités », si les personnes dont la profession permet le plus l'expression de soi placent le travail au plus haut dans leur identité, sont les plus nombreuses à dire que le travail est ce qui les définit le mieux et considèrent que le travail est aussi important que d'autres aspects de leur vie, les employés et les ouvriers font peu mention du travail et considèrent d'autres aspects de leur vie comme plus importants [26].

## Des attentes entravées par une mauvaise conciliation entre vie privée et vie professionnelle

### L'importance relative accordée au travail et aux autres sphères de vie

Les explications présentées ci-dessus étaient principalement « négatives » : le désir des Français de voir le travail occuper moins de place dans leur vie apparaissait comme le résultat de désillusions, comme l'expression d'une frustration due aux mauvaises relations sociales à l'intérieur de l'entreprise, ou aux mauvaises conditions de travail ou d'emploi. Mais la prise en considération des attentes que les Européens, et plus encore les Français, portent sur d'autres domaines ou d'autres sphères de vie que le travail, montre qu'il est nécessaire de faire place à des explications plus positives. Ce que toutes les enquêtes européennes et françaises mettent en effet en évidence, depuis plusieurs années, c'est la force des attentes, souvent insatisfaites, qui sont placées sur la famille, particulièrement en France. Loin d'apparaître seulement comme un refuge, ou comme une « valeur » ou une activité d'autant plus appréciée que le travail serait décevant, la famille se révèle au contraire un domaine d'investissement affectif et de réalisation de soi extrêmement attractif, susceptible non seulement d'être affecté par ce qui se passe au sein de la sphère du travail, mais aussi d'affecter la vie professionnelle, et comme une activité extrêmement consommatrice de temps qui entre directement en concurrence avec le travail, particulièrement pour les femmes.

Si les amis et les loisirs sont partout considérés comme importants, la famille est plébiscitée. Les pays européens la placent tout en haut dans la hiérarchie des domaines de vie qu'ils considèrent importants : elle apparaît plus fréquemment et plus uniformément citée dans les différents pays européens que le travail (ce qui s'explique en partie par un effet de structure, la population interrogée comportant aussi des étudiants, des retraités, des personnes au foyer...). Pour les Français interrogés dans l'EVS, la famille est citée comme très importante et importante par 88 % des per-

26. GARNER Hélène, MÉDA Dominique et SENIK Claudia. « La place du travail dans les identités » ; et AMOSSÉ Thomas et CHARDON Olivier. « Les travailleurs non qualifiés, une nouvelle classe sociale ? » *Économie et statistique*, n° 393-394, 2006, respectivement pp. 21-39 et pp. 203-229.

sonnes interrogées (contre 66 % pour le travail). L'enquête « Histoire de vie, construction des identités » a également mis en évidence que la famille constituait « le pilier des identités [27] », pour toutes les classes d'âge et toutes les classes sociales, tous les types de statut, à la différence du travail.

La prise en considération des autres sphères d'activité qui constituent, à l'instar du travail, des lieux d'élaboration du lien social et de réalisation de soi, importe donc absolument pour comprendre le paradoxe français. En souhaitant réduire la place que le travail occupe dans leur vie, les Français ne signalent pas un désinvestissement du travail mais le souhait que la place prise par le travail leur permette d'assurer leurs autres investissements dans des activités consommatrices de temps comme la famille. Quelle est l'importance relative accordée par les individus au travail et aux autres activités, telles que la famille ou les loisirs ? Une question de l'EVS met en évidence que seule une minorité des Européens estime que le travail doit toujours passer en premier. Les Français sont, comme les Britanniques, les Néerlandais et les Suédois, les plus opposés à cette vision : 30 % seulement sont d'accord avec cette idée.

Des enquêtes françaises viennent appuyer ce résultat et souligner que l'investissement au travail ne saurait être exclusif. L'enquête Ipsos-Chronopost montre cette tendance à l'œuvre notamment chez les plus jeunes : charger positivement la valeur travail n'empêche en aucun cas les actifs de lui accorder une place, certes importante mais pas exclusive, ni même prédominante [28]. L'enquête « Histoire de vie, construction des identités » met en évidence que, lorsqu'on demande aux personnes de dire si le travail est plus ou moins important que d'autres « activités » ou « temps de vie », notamment la vie familiale, la vie sociale et la vie personnelle, 66 % des actifs en emploi déclarent que « le travail est assez important mais moins que d'autres choses » et 25 % « très important mais autant que d'autres choses ». Le fait d'avoir des enfants (surtout pour les femmes) augmente la probabilité d'accorder moins d'importance relative à son travail qu'à d'autres domaines de la vie. L'existence d'une famille constituée comme pôle d'intérêt et d'investissement constitue l'un des motifs de la relativisation du travail [29].

Si la famille constitue une sphère de vie de laquelle les individus attendent autant de satisfaction que du travail, et s'ils la considèrent, à l'instar du travail, comme un lieu permettant la réalisation de soi et le développement de liens forts, il importe que les individus puissent consacrer le temps nécessaire à chacune — un temps d'ailleurs d'autant plus lourd et plus « rigide » qu'il y a présence de jeunes enfants — et notamment que la sphère du travail n'empiète pas sur la sphère de la famille. La volonté de réduire la place occupée par le travail peut ainsi s'interpréter comme le signe que les indi-

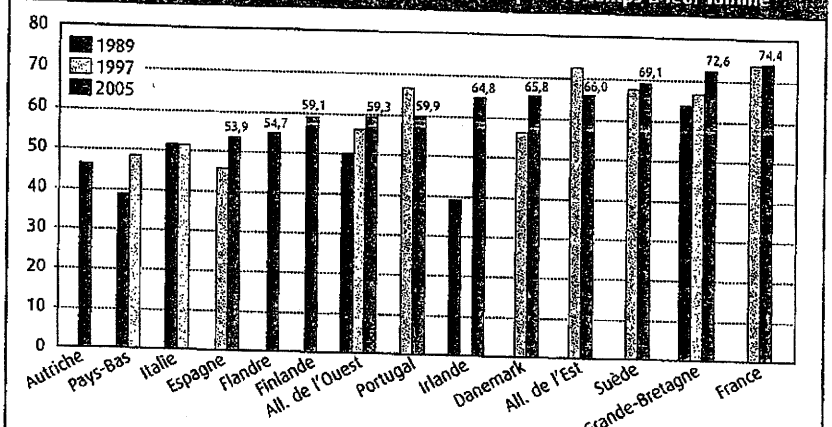
27. HOUSEAUX Frédérique. « La famille, pilier des identités ». *INSEE Première*, n° 937, décembre 2003, INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques).

28. DELAY Béatrice. « Place et sens du travail [...] ». *Op. cit.*

29. GARNER Hélène, MÉDA Dominique et SENIK Claudia. « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale [...] ». *Op. cit.*, 2005.

**Graphique 10 – Plus de temps pour la famille ?**

Part (%) des personnes qui aimeraient consacrer plus de temps à leur famille




*Source :* ISSP 1989, 1997, 2005.

vidus considèrent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale fait aujourd'hui l'objet de dysfonctionnements.

## Une mauvaise articulation entre les différentes sphères de vie

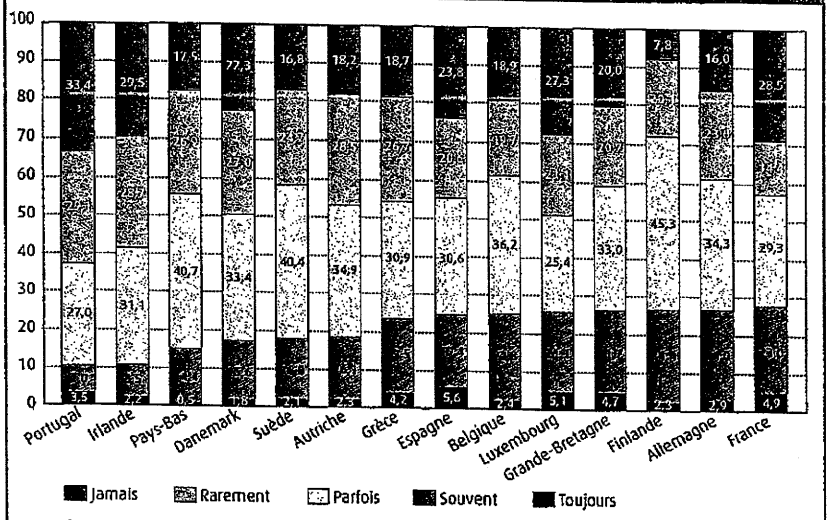
Dans la version de l'ISSP consacrée au travail, on demande aux personnes si elles aimeraient consacrer plus, moins ou autant de temps à un certain nombre d'items (le travail, les loisirs, la famille...). En Europe, la famille est citée en premier : plus de 60 % des personnes voudraient y consacrer plus de temps (alors que 20 % seulement des personnes voudraient consacrer plus de temps au travail). Ce désir est particulièrement vif en France puisque près de 75 % des Français souhaiteraient accorder plus de temps à leur famille (graphique 10). Ce besoin, s'il reste moindre dans les autres pays européens, va néanmoins en s'accroissant au fil des deux dernières décennies (notamment en Allemagne, en Grande-Bretagne et au Danemark).

Cette concurrence entre travail et famille, qui est particulièrement ressentie par les femmes en raison des responsabilités qu'elles assurent en matière familiale, peut se traduire par des interruptions d'activité mais aussi par des difficultés de conciliation, des tensions entre les deux sphères, et une certaine insatisfaction à l'égard du nombre d'heures travaillées et des horaires de travail.

Pour appréhender les interactions complexes entre la sphère professionnelle et familiale, l'ESS 2002 offre quelques questions tout à fait révélatrices : un quart des Européens s'inquiètent « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail. Ces problèmes sont particulièrement marqués en France, puisque 44 % des travailleurs déclarent s'in-

**Graphique 11 — Temps de travail et temps consacré à la famille**

**Part (%) des réponses à l'item « Mon emploi m'empêche de consacrer le temps que je souhaiterais à ma famille et à mon couple »**




*Source :* ESS, 2002 (total parfois différent de 100 en raison des arrondis).

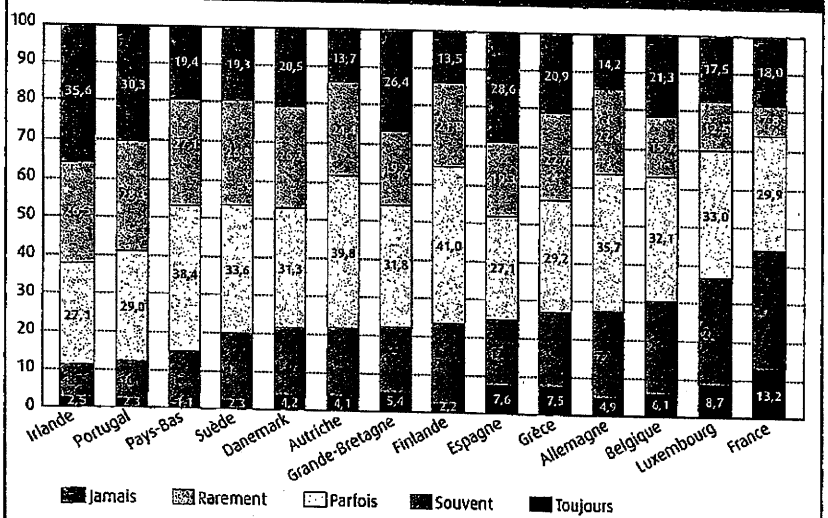
quiéter « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail (graphique 12). Les Français sont aussi particulièrement nombreux à estimer qu'ils sont trop fatigués en rentrant du travail pour apprécier les choses qu'ils aimeraient faire à la maison.

Les pays dans lesquels les temps sociaux sont mieux articulés (les pays nordiques notamment), c'est-à-dire où les grands rythmes collectifs sont plus organisés, où le temps du travail empiète moins sur la vie familiale, où des dispositifs publics contribuent à régler la question de la conciliation grâce à des congés parentaux souples et des modes de garde plus développés [30], et où les entreprises sont plus attentives aux questions de conciliation et mettent en œuvre des dispositifs permettant aux salariés d'avoir un minimum d'autonomie dans la réalisation de leurs objectifs, sont aussi ceux où les salariés font le moins état de difficultés ou de chevauchements entre vie professionnelle et vie familiale. Les salariés estiment désormais que les entreprises ont une responsabilité sur ces questions et ne peuvent rester sourdes aux difficultés quotidiennes de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour l'instant, une majorité de Français se déclarent insatisfaits de la politique de leur entreprise dans ce domaine. Les dispositifs de conciliation mis en place par les entreprises françaises restent d'ailleurs

30. Voir MÉDA Dominique et PÉRIVIER Hélène. *Le Deuxième Âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris : Seuil (La République des idées), 2007.

**Graphique 12 — Travail et qualité de vie en dehors du travail**

Part (%) des personnes affirmant « s'inquiéter de problèmes professionnels en dehors du travail »




*Source :* ESS, 2002 (total parfois différent de 100 en raison des arrondis).

peu développés [31]. Dès lors, les difficultés de conciliation et l'imbrication des temps, leur chevauchement, constituent une source de tensions pour les salariés français. De fait, comme l'ont montré les recherches récentes sur la qualité de l'emploi, une des dimensions importantes de l'emploi est sa capacité à permettre une bonne conciliation avec les autres sphères de réalisation personnelle [32], ce que négligent bien trop souvent les analyses actuelles de la qualité de l'emploi et de la qualité de vie.

31. Voir le numéro spécial « Conciliation travail-famille : du côté des entreprises ». *Recherches et prévisions*, n° 92, juin 2008, CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales).

32. MÉDA Dominique. *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, 2001 ; DAVOINE Lucie et ERHEL Christine. « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique ». *Économie et statistique*, n° 410, août 2008, pp. 47-69.

# DOCUMENT N° 2



Sciences Humaines n° 114
Travail, mode d'emploi – mars 2001

# Travail : vers une désacralisation ?

Evelyne Jardin

L'étymologie du mot «travail» nous renvoie à une image désagréable. Que ce soit le tripalium (attache pour entraver les boeufs) ou le trepalium (instrument de torture à trois pieux), le travail est considéré comme source de pénibilité, de souffrance, de tourment.

L'Eglise le conçoit comme une malédiction, *« née au moment où Adam et Eve furent chassés du paradis terrestre, qui était paradis justement parce qu'on pouvait y vivre sans travailler »*, remarque Jean-William Dereymez (1). Au Moyen Age, les ecclésiastiques n'hésitent pas à vilipender les corporations et à mettre aux bans de nombreux métiers. La femme en couches, grimaçante de douleur, est dite en travail. Le langage populaire se fait aussi l'écho de cette vision négative. Le verbe « bosser », apparu vers 1878, découle de l'expression « se bosser le dos », autrement dit courber l'échine sous la fatigue. Bannissement, douleur, fatigue ont longtemps été indissociables du travail. Mais au xviiie siècle, le vent tourne avec la révolution industrielle. Pour Dominique Méda (*Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1995), ce sont tout d'abord les économistes qui se font les promoteurs de l'activité laborieuse. Adam Smith, David Ricardo en Grande-Bretagne et Jean-Baptiste Say en France s'entendent à démontrer que le travail est à l'origine de la « richesse des nations ». Grâce au travail, les individus s'enrichissent et permettent au pays d'accumuler des ressources. Le seul obstacle rencontré à cette heureuse issue est la persistance des structures féodales : multiples droits de douane, métiers fermés par les corporations, etc. Pour ces libres-échangistes et anticorporatistes, toutes les barrières à l'exercice du travail doivent être supprimées.

Le regard critique que Karl Marx porte sur ces économistes vient nuancer cette vision du travail. Entre le « travail rêvé » libérateur et le « travail réel » aliénant, K. Marx souligne toute l'ambiguïté inscrite dans l'activité laborieuse. Sur le versant positif, le travail est la valeur suprême, celle qui distingue l'homme de l'animal. L'*Homo sapiens* transforme la nature et se transforme en se faisant. C'est l'aspect libérateur du travail. Pour les économistes, le caractère libérateur s'exprime dans l'échange libre, sur le marché, de son travail contre un salaire. K. Marx montre que c'est un leurre : *« En partant de l'économie politique elle-même, en utilisant ses propres termes, nous avons montré que l'ouvrier est ravalé au rang de marchandise, et de la marchandise la plus misérable, que la misère de l'ouvrier est inverse de la puissance et de l'ampleur de sa production*(2)... »

Le travail réel n'est qu'exploitation car, dans *« le laboratoire secret de la production »*, les capitalistes captent toute la plus-value dégagée par les hommes au travail. La création de valeur n'appartient pas aux travailleurs, elle revient, dans un système capitaliste, aux propriétaires des moyens de production. Le travailleur est doublement aliéné, économiquement et sociologiquement. Du point de vue économique, car il est dépossédé des richesses qu'il a créées, et du point de vue sociologique, car il est obligé de travailler pour vivre. Cette conception du travail à la Docteur Jeckyll et Mister Hyde va traverser le xxe siècle.

## Diviser pour mieux rassembler

Le 3 mars 1893, Emile Durkheim, alors âgé de 34 ans, soutient ses thèses de doctorat. La principale porte sur la division du travail social. Le terme «division du travail», jusqu'alors

économiquement connoté, se voit accolé à l'adjectif social. L'objectif du futur « père de la sociologie française » est on ne peut plus clair. Il faut faire toute la lumière sur la fonction sociale de la division du travail, car E. Durkheim est convaincu qu'elle n'a pas pour but le seul progrès économique. C'est la cohésion sociale qu'elle réalise. *« La division du travail suppose que le travailleur, bien loin de rester courbé sur sa tâche, ne perd pas de vue ses collaborateurs, agit sur eux et reçoit leur action. Ce n'est donc pas une machine qui répète des mouvements dont il n'aperçoit pas la direction, mais il sait qu'ils tendent vers un but qu'il conçoit plus ou moins distinctement. Il sent qu'il sert à quelque chose*(3). »

En résumé, la division du travail rend les individus complémentaires, à l'image des organes dans un corps. Loin de nous diviser, elle nous rassemble, affirme E. Durkheim. Le travail est donc source de cohésion sociale, aux côtés de la famille, de l'école ou de la religion. Mais tous les sociologues du xxe siècle ne sont pas aussi optimistes que leur père.

Après la Seconde Guerre mondiale, Georges Friedmann se penche de nouveau sur les effets de la division du travail. Il est vrai que Frederick W. Taylor et son organisation scientifique du travail ont sensiblement modifié les données du problème. Au début du xxe siècle, la mise en place dans l'industrie du système taylorien a généré de formidables gains de productivité (soulignés déjà par Smith au xviiie siècle). Il a aussi mis *Le Travail en miettes* (Gallimard, 1964). Pour G. Friedmann, *« l'observation quotidienne, au niveau des ateliers, nous offre de nombreux exemples d'éclatement des tâches et de dégradation de l'apprentissage, dans les branches les plus diverses de la production »*.

## La division du travail qui désunit ?

Par exemple, dans une usine textile britannique, il observe que la fabrication d'un gilet est morcelée en soixante-cinq postes de travail différenciés. Au final, on produit beaucoup de gilets, mais la qualité s'en ressent, car les ouvriers spécialisés dans la pose des boutons, dans la couture des manches ou des boutonnières se désintéressent complètement de leur travail.

Selon les propres termes de G. Friedmann, *« le travail perd toute signification pour l'opérateur spécialisé qui, par suite, tend à se sentir peu responsable à l'égard de sa tâche élémentaire »*. En résumé, l'excès de division du travail nuit aux travailleurs et à la qualité du travail. Est-ce que, pour autant, elle désunit les hommes ? Assurément, selon G. Friedmann, et les solutions à apporter à ce problème sont à chercher dans l'enseignement de spécialisations variées et dans le développement des loisirs. Bref, il faut tout faire pour éviter que l'insatisfaction au travail ne se transforme en une amertume risquant de favoriser des comportements déviants (agressivité, violence) qui nuiront à la cohésion sociale. Pour le sociologue Renaud Sainsaulieu (*L'Identité au travail*, Presses de Sciences po, 1977), les effets ne sont pas si dévastateurs.

Dans un contexte de déclin des grandes institutions socialisatrices (école, famille, Eglise), R. Sainsaulieu souligne le rôle clé joué par le travail. Plus précisément, il repère quatre sources d'identification des individus au travail.

Dans la première, les individus se reconnaissent par une forte culture d'entreprise qu'ils partagent. Par exemple, chez IBM, dans les années 70-80, les cadres devaient porter un costume dans une tonalité bleue rappelant leur appartenance à l'entreprise surnommée Big Blue. Ce code vestimentaire les signalaient clairement auprès de leurs fournisseurs, de leurs clients ou de leurs concurrents.

La deuxième modalité identitaire repose sur la création d'une « oeuvre ». Courante chez les professions artisanales (ébéniste, graveur) et artistiques (peintre, musicien), cette reconnaissance existe aussi chez les ouvriers, note R. Sainsaulieu. Lorsque l'on a participé à la construction de chantiers pharaoniques tels que le tunnel sous la Manche, le pont de Tancarville, le TGV... cette aventure forge une identité.

La trajectoire professionnelle particulièrement marquante d'un individu (un entrepreneur autodidacte, une infirmière en mission humanitaire) peut aussi cimenter une identité. C'est la troisième modalité décrite par R. Sainsaulieu.

Enfin, l'identité peut se forger autour d'une résistance. L'appartenance syndicale dans les mines ou l'automobile a longtemps cristallisé des représentations identitaires. Donc, chez R. Sainsaulieu, le travail reste un vecteur essentiel de cohésion sociale et de solidarité... même si elles sont multiples.

Mais les années 70 marquent l'entrée dans ce que certains économistes ont appelé la *« crise du fordisme »*. Avec la montée du chômage, le développement de la précarité de l'emploi, la multiplication des travailleurs pauvres, la mondialisation des échanges, les trois formes pathologiques de la division du travail jadis décrites par E. Durkheim n'auraient-elles pas recouvré une actualité ?

## Désenchanter le travail

Selon Serge Paugam (*Le Salarié de la précarité*, Puf, 2000), deux des trois formes pathologiques de la division du travail décrites par E. Durkheim sont bel et bien réapparues récemment. Tout d'abord, on a assisté à un vaste mouvement de fusion d'entreprises entraînant des licenciements massifs. Or, chez E. Durkheim, cet excès de division du travail est source de désintégration, car il laisse sur la route son lot de chômeurs. De plus, la complémentarité trouve aussi ses limites lorsque l'activité économique devient par trop irrégulière. On risque ici d'assister à ce que des économistes ont appelé une *« segmentation du marché du travail »* entre des employés protégés et des employés « jetables ». Dans ce nouveau contexte, comment le travail s'en sort-il ?

Dans les années 90, au plus fort de la crise de l'emploi, le débat a rebondi. Deux voies ont été ouvertes, curieusement la même année : l'une par D. Méda (*Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1995) et l'autre par Robert Castel (*La Métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, 1995).

Dans son ouvrage, la philosophe montre que le travail, depuis deux siècles, a été placé au centre de beaucoup de choses, trop à ses yeux. De la sphère de la production au système de redistribution des revenus, en passant par l'épanouissement des individus et la source du lien social, le travail est partout présent. Il faut *« remettre les pendules à l'heure »* en lui donnant une moindre importance. La coappartenance, ce par quoi les individus tiennent ensemble, *« prend sa source non dans le travail, mais dans l'acte politique »*, déclare-t-elle. Il est souhaitable de libérer du temps pour la *« participation à la détermination de notre vie en commun et un temps pour soi »*, poursuit-elle. Tout l'enjeu des 35 heures tient dans ce souhait : *« Comment faire pour que la réduction du temps de travail se traduise par une réduction réelle de l'emprise du travail ? »* La philosophe ne proclame pas l'oraison funèbre du travail. Elle espère vivement qu'il perde sa centralité pour libérer de la place et du sens aux

activités dites non productives (éducation des enfants, temps de loisir, participation à la gestion de la cité).

## Pour un nouveau statut des travailleurs

Quant à R. Castel, il défend la thèse selon laquelle *« la fin du salariat n'est certainement pas pour demain »*. 90 % de la population active appartiennent à cette catégorie. La principale transformation que traverse la société salariale se situe à deux niveaux : celui de l'instabilité des relations de travail et celui de l'effritement des protections liées au travail. S'il semble difficile de revenir sur la première, il apparaît pour le moins urgent de concevoir un redéploiement des protections du travail assurant la continuité des droits des travailleurs mobiles. En effet, sous les coups de boutoir de la flexibilité et de la précarisation de la main-d'oeuvre (intérim, CDD, temps partiel), une partie du salariat s'est vue « désaffiliée », sombrant dans l'exclusion.

Selon R. Castel, le processus de désaffiliation ne touche pas seulement les plus démunis : les « nouveaux pauvres », certains « insérés » en sont aussi victimes. Le travail n'est plus le « grand intégrateur » durkheimien. Il est nécessaire de réparer le lien qui s'est brisé pour rétablir la cohésion sociale. Le travail doit redevenir source de solidarité en mettant en place de *« nouvelles régulations et de nouveaux compromis refondant le statut du salariat »*. Comment y parvenir ? Car de la fin du xixe siècle aux Trente Glorieuses, ce sont les syndicats et l'Etat qui ont mis en place et entretenu les filets de protection des travailleurs. Aujourd'hui, l'Etat doit-il compter sur la mobilisation de nouvelles forces politiques ou sur la prise de conscience, par les entreprises, des effets contre-productifs du « travailleur jetable » ? R. Castel se garde d'hasardeuses prophéties, car *« le rôle du sociologue n'est pas de déduire l'avenir, il est d'analyser le présent à la lumière du passé »*(4).

**NOTES**

1

J.-W. Dereymez, *Le Travail. Histoire, perspective*, Presses universitaires de Grenoble, 1995.

2

K. Marx, *Manuscrits de 1844*, Garnier-Flammarion, 1999.

3

É. Durkheim, *De la division du travail social*, Puf, 1930, rééd. 1996.

4

# DOCUMENT N° 3

# La vraie crise de la valeur travail

Le Monde.fr

Article paru dans l'édition du 01.09.06

**Les Français aiment travailler, mais ils n'aiment pas leurs entreprises. Explications**

S'il y a bien en France une crise de la valeur travail, elle n'est pas celle que l'on croit. Il n'y a pas de disparition du désir de travailler. Contrairement aux idées reçues, les Français accordent plutôt plus d'importance au travail que la plupart des Européens, et ils sont parmi les premiers à enseigner à leurs enfants à travailler dur.

La World Value Survey (WVS) est une enquête internationale sur les valeurs et les attitudes des citoyens de plus de 80 pays. Deux questions portent sur la valeur travail : « Quelle est l'importance du travail dans votre vie ? » et « Est-il important d'apprendre à vos enfants à travailler dur ? » Ces deux questions ont été posées dans 80 pays, et les résultats sont frappants. La France est 30e sur 80 pour l'importance du travail, en tête des pays riches, devant les Etats-Unis et loin devant le Danemark et l'Angleterre. La France est 47e sur 80 pour l'importance d'enseigner aux enfants à travailler dur, une position comparable à celle des Etats-Unis et du Canada, devant la plupart des autres pays européens.

Par ailleurs, les enquêtes de la Sofres montrent clairement qu'il n'y a pas de disparition du désir d'entreprendre, bien au contraire. Pour 70 % des Français, les parcours les plus enrichissants sont de créer son entreprise ou d'exercer plusieurs métiers.

S'il y a d'un côté un désir de travailler, et de l'autre une volonté d'entreprendre, comment se fait-il qu'il y ait une crise du travail ? Que l'on interroge les patrons ou les ouvriers, les managers ou les employés, on arrive au même constat : la France est le pays développé où la part des gens satisfaits de leur travail est la plus faible. Selon une enquête auprès des managers (Global Competitiveness Report 2004), lorsqu'on pose la question : « Les relations entre employés et employeurs sont-elles conflictuelles ou coopératives ? », la France arrive 99e sur 102 pays. Seuls le Venezuela, le Nigeria et Trinidad font pire.

Le point de vue des salariés, lui, apparaît dans le World Value Survey. Parmi les pays d'Europe, la France se classe dernière pour la « liberté de prendre des décisions dans son travail », et avant-dernière pour la « satisfaction dans son travail ». Les pays où les relations du travail sont hostiles du point de vue des managers sont précisément les pays où les employés sont malheureux.

La France souffre de son incapacité à engendrer des entreprises où il fait bon travailler. Le problème n'est pas tant que les travailleurs français n'aiment pas les entreprises en général, mais qu'ils n'aiment pas les entreprises françaises. Dans le classement des entreprises où il fait bon travailler en France, on trouve des entreprises américaines aux quatre premières places et il n'y a que trois entreprises françaises parmi les dix premières. En Allemagne, au contraire, cinq sur dix sont allemandes, et au Danemark, six sur dix sont danoises, dont les trois premières.

## HIÉRARCHIES RIGIDES

Pourquoi les employés sont-ils malheureux ? Parce qu'ils ne sont pas assez libres de prendre des initiatives et parce que leur travail n'est pas assez reconnu au sein de leurs entreprises. La France reste un pays où les hiérarchies sont rigides et le management autoritaire. De quoi les managers se plaignent-ils ? Du fait que les employés refusent de coopérer et ne sont pas assez motivés. La France reste un pays où le patron est d'abord perçu comme un exploiteur. Les refus des uns renforcent les frustrations des autres, et justifient la méfiance réciproque. Ce cercle vicieux a des racines historiques profondes.

D'un côté, des syndicats figés dans une attitude de conflit. De l'autre, une tradition managériale où dominent le paternalisme et le capitalisme familial, avec un goût immodéré pour la hiérarchisation des rapports sociaux. Or les pays où les relations du travail sont historiquement conflictuelles sont aussi ceux où le chômage a le plus augmenté depuis trente ans. Leur taux d'emploi est bas, ils ne parviennent pas à créer des PME innovantes, ils n'investissent pas efficacement dans la formation professionnelle.

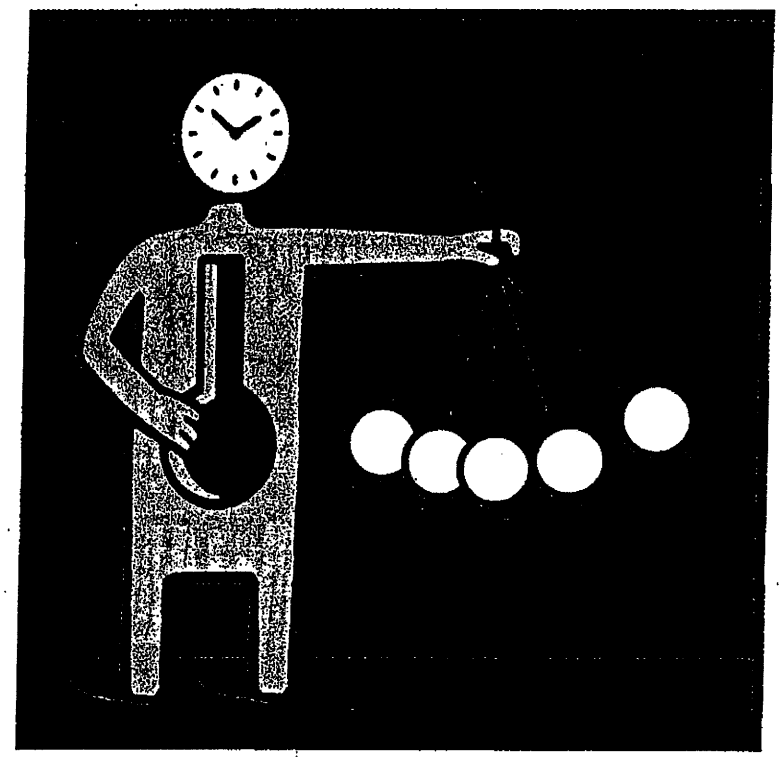
Organiser le travail de façon humaine et intelligente est aussi difficile et aussi important que de découvrir un nouveau produit, et personne ne peut innover à la place des entreprises. La politique intelligente consiste donc à rendre la main aux acteurs de terrain tout en leur donnant les bonnes incitations. On pourrait, par exemple, définir un label de qualité certifiant les bonnes pratiques d'une entreprise, ce qui lui donnerait droit à de meilleures conditions de crédit et à un accès privilégié aux appels d'offres sur les marchés publics. Ce n'est pas avec des réformes autoritaires qu'on améliorera durablement la situation de l'emploi.

**Thomas Philippon**

# L'Europe revient au temps de Dickens

**SOCIAL** . Si le Parlement européen ne s'y oppose pas, la durée hebdomadaire du travail pourrait atteindre 65 heures. Cette perspective suscite de nombreuses réserves.

EL PAÍS (extraits)
**Madrid**



▶ *Dessin d'Igor Kopelnitsky, Etats-Unis.*

**■ Retraite**

***"L'une après l'autre, les provinces canadiennes abolissent la retraite obligatoire à 65 ans"***, **explique le magazine canadien *Jobboom*. Au Québec, qui a mis fin à cette obligation dès 1983, un projet de loi déposé en avril prévoit de bonifier *"année après année la rente des travailleurs qui choisiront, de concert avec leur employeur, de prendre une retraite progressive"*. Le but est de pallier la pénurie de jeunes sur le marché du travail. De 2000 à 2007, précise le mensuel, le nombre d'emplois occupés au Québec par les 65 ans et plus a fait un bond de 135 %, pour atteindre 64 800 personnes, alors que le nombre d'emplois total n'a progressé que de 13 %.**

Le travailleur européen est déconcerté. Le soir, il se couche avec le nouveau discours dominant : les entreprises doivent prendre en compte la nécessité de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les pays les plus productifs ne sont pas ceux où l'on travaille le plus, les entreprises modernes veillent à la santé de leurs salariés... Le lendemain matin, dès le petit déjeuner, ce même travailleur s'aperçoit que ce ne sont là que vaines paroles. Car ce qui s'annonce, ce n'est ni plus ni moins qu'une remise en cause de sa semaine de travail et du modèle social européen.

Les Européens doivent-ils travailler davantage pour être plus compétitifs, comme les y autorise la directive adoptée le 10 juin par une majorité d'Etats membres de l'Union européenne, au grand mécontentement du gouvernement espagnol, qui promet de ne pas l'appliquer ? Les défenseurs de cette décision controversée – qui doit encore obtenir la bénédiction du Parlement européen – nient qu'il s'agisse d'une remise en cause des acquis sociaux. Les Britanniques, après quinze ans de bataille, sont parvenus à imposer l'expression à la mode *free choice*, ou libre choix. Selon eux, si un salarié souhaite travailler au-delà des 48 heures hebdomadaires que fixe le cadre légal européen, pourquoi l'en empêcher du moment que cela se fait sous certaines conditions ?

La Commission européenne rappelle que l'on prend soin de ceux qui dépasseraient volontairement ce plafond de 48 heures en leur fixant une limite : de 60 ou 65 heures pour les professions devant effectuer des gardes, comme les médecins. En réalité, il ne s'agit pas d'une limite, mais d'une moyenne sur trois mois. De sorte que, si les eurodéputés n'y trouvent rien à redire, on pourrait se retrouver par exemple à faire une semaine de 78 heures !

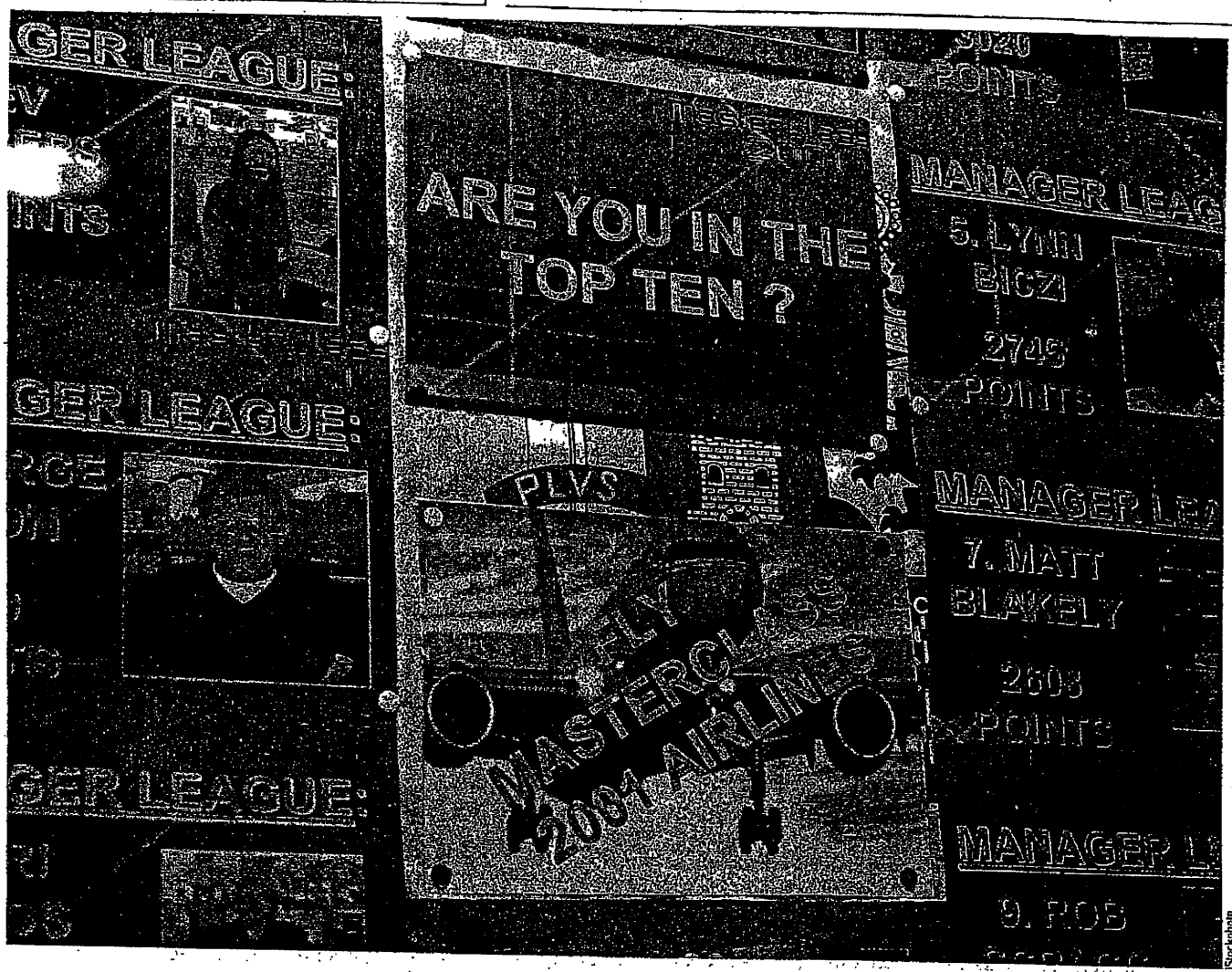
John Messenger, chercheur au programme Conditions d'emploi et de travail à l'Organisation internationale du travail (OIT), à Genève, s'inquiète du *"probable impact négatif sur la santé et la sécurité des travailleurs, et aussi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle"*, qui résulterait de la généralisation de la semaine de 65 heures. Selon l'OIT, 600 millions de personnes travaillent *"de manière excessive"*, c'est-à-dire *"plus de 48 heures par semaine"*, soit la limite établie par cette organisation il y a quatre-vingt-dix ans.

Jusqu'à quel point dépasser les 48 heures restera une exception ? *"La négociation individuelle entre l'entreprise et le travailleur que prévoit la directive ne se déroule pas d'égal à égal"*, note Raúl Riesco, directeur général du Travail. Le gouvernement espagnol a fait valoir qu'il continuerait de refuser un dépassement du plafond de 40 heures fixé par le Code du travail. Mais Raúl Riesco craint de voir l'Espagne *"entourée de pays où les longues journées de travail deviendront la norme et qui tenteraient ainsi de capter des entreprises, au mépris du modèle européen"*. *"Soit on encourage la concurrence déloyale, soit on revient aux romans de Charles Dickens"*, commente pour sa part Toni Ferer, secrétaire confédéral de l'Union générale des travailleurs (UGT), syndicat qui, avec les Commissions ouvrières (CC.OO), a promis de mener une *"dure campagne"* pour que le Parlement européen fasse barrage à cette directive. *"Sans quoi*, ajoute-t-il, *la désaffection du citoyen européen vis-à-vis de l'Europe va atteindre des sommets."*

Les chefs d'entreprise espagnols jouent la prudence dans ce débat enflammé. *"En Espagne, personne ne demande un changement de la durée hebdomadaire du travail, d'autant que la loi permet des exceptions négociées par des accords collectifs"*, explique le responsable des relations du travail au sein de l'organisation patronale CEOE, Fernando Moreno. Il réclame en revanche *"une plus grande flexibilité pour répartir les heures travaillées sur des périodes de calcul plus longues et aussi une meilleure adaptation aux pointes d'activité des entreprises"*. Certains patrons se prononcent ouvertement en faveur de la directive, surtout dans des secteurs réputés pour leurs longues journées de travail, en particulier à certaines périodes de l'année. *"L'économie européenne a besoin d'un assouplissement de la répartition du temps de travail"*, estime Emilio Gallego, secrétaire général de la Fédération espagnole de l'hôtellerie. *"Cette décision, comme tout changement, engendre de l'incertitude, mais elle peut être bonne pour la compétitivité."*

Les consultants en ressources humaines ne cachent pas leur surprise. *"Parler de 60 heures, c'est aller à contre-courant"*, fait valoir Begoña Benito, directrice générale pour l'Espagne de Watson Wyatt. *"S'il s'agissait de cas ponctuels, volontaires, je trouverais ça formidable : je suis libérale. Mais, suivant la manière dont ce sera appliqué, on court le risque que les entreprises en profitent."* En Europe, le concept de "flexi-sécurité" est à la mode. *"Nous sommes peut-être en train de trop mettre l'accent sur la flexi-, et pas assez sur la sécurité"*, met en garde Esther Sánchez, spécialiste du droit du travail. *"C'est une régression."*

**Ariadna Trillas**




iStockphoto

# La reconnaissance au travail

**La reconnaissance est devenue une demande quasi unanime chez les salariés. L'analyse montre qu'elle comprend quatre dimensions spécifiques.**

**JEAN-PIERRE BRUN**
Professeur de management et directeur de la chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail à l'université Laval, Québec, il a publié *Les Sept Pièces manquantes du management*, Les Éditions transcontinentales, 2008.

**LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE** est devenue une composante essentielle de la vie au travail. Elle touche toutes les organisations, privées ou publiques, et toutes les professions, du bas en haut de la hiérarchie. Elle prend la forme de revendications de salaires, de statuts, mais aussi d'une demande plus générale et plus diffuse qui porte sur la personne elle-même, le «respect» et la dignité que chacun estime dus.

Que se cache-t-il donc derrière cette notion de reconnaissance? De quoi parle-t-on?

Objet insaisissable car multidimensionnel, elle est à la fois individuelle et collective, quotidienne et ritualisée; elle concerne autant la personne que le travail; elle peut être financière ou «symbolique». La pratique de la reconnaissance doit prendre en compte toutes ces dimensions.

Pour s'intégrer dans une organisation, toucher concrètement la vie des employés, des gestionnaires et des dirigeants, elle doit donc s'inscrire au sein d'une culture organisationnelle et se fondre dans les pratiques courantes de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.

L'analyse scientifique de la reconnaissance fait apparaître quatre dimensions principales.

• **Reconnaître la personne : une conception existentielle.** La conception humaniste et existentielle s'intéresse aux personnes en tant qu'êtres singuliers. Dans cette optique, la reconnaissance porte sur l'individu et non sur l'employé. Cette reconnaissance s'adresse

à Éric, Stéphanie, madame T. et non au «responsable marketing» ou à «la comptable».

• **Reconnaître les résultats : l'approche comportementale.** L'approche comportementale s'intéresse aux résultats effectifs, observables, mesurables et contrôlables du travail. Elle suppose implicitement que l'individu agisse en vue de résultats positifs qui sont le moteur de son activité. La reconnaissance au travail est donc considérée comme une récompense. Le salaire à la pièce, l'intéressement aux bénéfices, la commission, la prime sont les applications directes de cette reconnaissance instrumentale.

• **Reconnaître l'effort : la perspective subjective.** Les résultats ne sont pas forcément proportionnels aux efforts fournis. Dans un marché déprimé, les salariés peuvent redoubler d'efforts sans que les résultats suivent. Cette conception de la reconnaissance porte sur l'effort, l'engagement et les risques encourus. Elle prend en compte les motivations et l'équilibre psychique de l'individu, ses plaisirs et ses peines. Ici la reconnaissance, indépendante des résultats finaux se vit surtout dans le registre du symbolique.

• **Reconnaître les compétences : la perspective éthique.** La perspective éthique s'intéresse aux compétences de l'individu, aux responsabilités individuelles, au souci qu'il porte à autrui, etc. La qualité de la relation est mise en avant. Cette conception éthique (qui constitue la base théorique sous-jacente à la reconnaissance de la pratique de travail) prend aussi en compte les valeurs et les principes moraux qui guident une organisation, qu'il s'agisse de l'égalité, de la justice ou de la responsabilité sociale.

Ces quatre grandes approches de la reconnaissance peuvent être positionnées selon un schéma d'ensemble distribué de la personne jusqu'au résultat en passant par le processus de travail *(schéma ci-dessous)*.

## De l'importance des rétributions symboliques

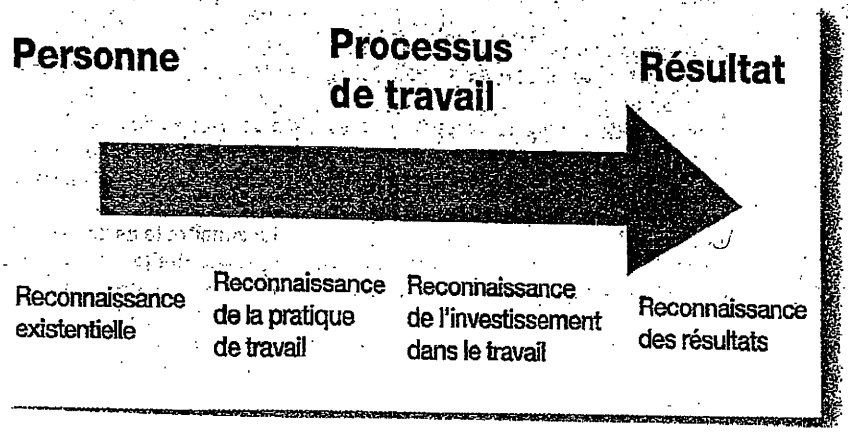
Chacune de ces approches de la reconnaissance est reliée à des pratiques différentes qui portent chacune sur une des facettes du travail ou des personnes.

• **La reconnaissance existentielle,** qui s'intéresse à la personne ou au collectif de travail, s'exprimera en termes de relations : saluer ses collègues lors de l'arrivée le matin, consulter les salariés avant de prendre une décision, les tenir au courant des décisions prises, de l'évolution de l'entreprise. En somme valoriser tout ce qui respecte le salarié comme une personne importante dans l'organisation.

• **La reconnaissance de la pratique** porte principalement sur la manière d'exécuter le travail, qu'il s'agisse des comportements, des compétences ou des qualités professionnelles du ou des travailleurs. En termes concrets, cela suppose de souligner la qualité d'un travail bien fait, pas simplement d'évoquer les problèmes, mais aussi de valoriser les dimensions cachées du travail comme la créativité, l'innovation ou l'autonomie. C'est le paradoxe du travail autonome : la personne travaille seule ; elle n'est plus sous le contrôle d'un responsable qui lui dicte sa conduite, mais n'a plus de retour positif. Et son interlocuteur ne voit pas l'importance du travail qu'elle effectue : *«Ils ne se rendent pas compte.»*

• **La reconnaissance de l'investissement** (qui s'intéresse aux efforts consentis indépendamment des résultats obtenus) va se traduire par exemple par des remerciements pour les efforts accomplis. S'il agit de l'investissement dans un projet, on confiera au salarié des responsabilités plus grandes. De ce point de vue, la logique de la délégation peut être signe de reconnaissance et de confiance.

• **La reconnaissance des résultats** porte principalement sur le produit final : rendement, travail accompli. Ici, les modes de reconnaissance sont plus concrets et plus directs. Que ce soit sous forme de prime au rendement, de rétribution symbolique en termes de statut ou parfois même de courrier personnalisé envoyé pour souligner que l'objectif a été atteint ou de «pot» après la fin d'un projet, les gratifications sont les bienvenues.

La grande majorité des études scientifiques appuient l'idée que le besoin de reconnaissance est éprouvé par une part importante de la main-d'œuvre, quel que soit le statut de l'employé ou le secteur économique. La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner un sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur santé et à leur bien-être. Elle constitue également une alternative constructive aux approches managériales orientées vers le contrôle et la surveillance.

L'importance de la reconnaissance pour les salariés suppose une meilleure compréhension de ses dimensions. Les pratiques de reconnaissance sont en effet très défaillantes dans les organisations. La reconnaissance est d'abord une réaction constructive au sens où elle crée un lien à la fois personnalisé, spécifique et à court terme. Elle s'exprime dans les rapports humains au quotidien. Il s'agit aussi d'un jugement posé sur la contribution de la personne, tant en matière de pratique de travail que d'investissement personnel et de mobilisation. Elle représente un jugement porté sur la pratique professionnelle des travailleurs (reconnaissance de la pratique de travail) ainsi que sur l'engagement personnel et la mobilisation collective (reconnaissance de l'investissement dans le travail). Elle consiste en une évaluation et une célébration des résultats produits par les employés et valorisés par l'organisation (reconnaissance des résultats). La reconnaissance doit se pratiquer sur une base régulière ou ponctuelle, avec des manifestations formelles ou informelles, individuelles ou collectives, privées ou publiques, monétaires ou non. ■